

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего профессионального образования
«Кузбасский государственный технический университет
им. Т. Ф. Горбачева»

Е. В. Устинова

**УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ
ПРЕДПРИЯТИЙ АВТОМОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА**

КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ

Рекомендовано учебно-методической комиссией специальности
специальности 190601 «Автомобили и автомобильное хозяйство»
в качестве электронного учебного пособия

Кемерово 2011

Рецензенты

Голофастова Н.Н., зав. кафедрой кафедры отраслевой экономики
Подгорный А.И., председатель УМК специальности 190601
«Автомобили и автомобильное хозяйство»

Устинова Екатерина Владимировна. Управление трудовыми ресурсами предприятий автомобильного транспорта: конспект лекций [Электронный ресурс] : для студентов специальности 190601 «Автомобили и автомобильное хозяйство» очной и заочной форм обучения / Е. В. Устинова. – Электрон. дан. – Кемерово : КузГТУ, 2011. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM) ; зв. ; цв. ; 12 см. – Систем. требования : Pentium IV ; ОЗУ 8 Мб ; Windows 2003 ; (CD-ROM-дисковод) ; мышь. – Загл. с экрана.

Конспект лекций включает необходимый перечень информации для самостоятельной работы студентов при изучении дисциплины. Назначение издания – помощь в освоении студентами теории и практики «Управление трудовыми ресурсами предприятий автомобильного транспорта», развитии управленческого мышления в сфере управления трудовыми ресурсами, возможности самооценки полученных знаний. Подобный документ в КузГТУ разработан впервые.

© КузГТУ

© Устинова Е. В.

1. МЕСТО КУРСА В СИСТЕМЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН. ПРЕДМЕТ, ОБЪЕКТ И ЗАДАЧИ

В курсе «Управление трудовыми ресурсами» изучаются теоретические разработки и опыт управления трудовыми ресурсами как в нашей стране, так и в странах с развитой рыночной экономикой, что позволяет определить наиболее эффективные и перспективные подходы для современной России. Учебный курс «Управление трудовыми ресурсами» представляет собой самостоятельную учебную дисциплину, предусматривающую учебное изложение новой науки об управлении трудовыми ресурсами, формирующейся на стыке таких наук как управление производством, экономика производства, экономика труда, социология труда, статистика труда, психология, демография и др. Важность изучения управления трудовыми ресурсами как самостоятельной отрасли знаний обусловлена, во-первых, тем, что трудовые ресурсы являются определяющим и наиболее активным элементом процесса, во-вторых, объективной необходимостью управления количеством и качеством трудовых резервов и, в-третьих, повышением роли экономических методов управления трудом и производством, осуществляемого в рыночных условиях хозяйствования. Целью преподавания учебной дисциплины «Управление трудовыми ресурсами» является освоение теоретических основ в области организации и обеспечения занятости на предприятиях и рационального использования трудовых ресурсов и получение практических навыков по основным направлениям деятельности на рынке труда, необходимых для выполнения функций по отстаиванию прав на труд, продуктивную занятость, эффективные результаты труда. Структура курса предполагает изложение основных понятий экономики и рынка труда (трудовые ресурсы, занятость, безработица, регулирование рынка труда и пр.), а также рассмотрение наиболее актуальных проблемных вопросов управления трудом (демографические аспекты формирования трудовых ресурсов, отраслевое и региональное управление трудовыми ресурсами, эффективное использование трудовых ресурсов и т.д.).

В процессе изучения дисциплины «Управление трудовыми ресурсами» ставятся следующие задачи:

- 1) изучение современных тенденций занятости трудовых ресурсов в отраслях экономики;
- 2) исследование эффективности занятости трудовых ресурсов отраслей и регионов;
- 3) изучение алгоритмов управления структурой трудовых ресурсов, затрат и результатов труда; критический анализ состояния

стимулирующих систем труда, их направленность на экономию затрат и рост результатов труда.

Курс «Управление трудовыми ресурсами» формирует и дополняет экономические знания специалистов по различным дисциплинам смежного характера. Изучение курса в силу характера и особенностей его предмета предполагает использование знаний по ряду общетеоретических, экономических и специальных дисциплин. В процессе изучения данной дисциплины студенты опираются на знания, полученные при изучении экономической теории, политологии, экономической географии, менеджмента, теории организации, организационного поведения, основ управления персоналом, социологии и психологии управления и других дисциплин. Управление трудовыми ресурсами представляет собой прикладную научную дисциплину, в которой используются достижения других отраслей науки. Приведенная взаимосвязь курса с другими дисциплинами, изучаемыми в вузе, свидетельствует о важности и необходимости последовательного и комплексного изучения данной дисциплины.

В соответствии с Государственным образовательным стандартом в курсе «Управление трудовыми ресурсами» изучаются:

- трудовые ресурсы: формирование и использование;
- количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов;
- миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины;
- миграционная политика, управление миграционными процессами;
- занятость населения: понятие, формы, виды;
- безработица: понятие, характеристика основных типов, причины возникновения, тенденции; методы оценки и показатели безработицы;
- рынок труда как регулятор занятости, безработицы;
- структуризация и сегментация рынков труда;
- внешний и внутренний рынки труда;
- прогнозирование ситуации на рынке труда;
- государственное регулирование рынка труда и занятости, основные принципы и направления государственной политики занятости;
- обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службой занятости;
- сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобожденных работников;

- социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу, высвобожденным с предприятий, впервые ищущим работу;
- зарубежный опыт регулирования процессов занятости.

2. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ: ФОРМИРОВАНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

2.1. Формирование трудовых ресурсов

Главной производительной силой любого общества являются **трудовые ресурсы**, которые независимо от целей использования можно рассматривать как экономическую и планово-учетную категорию.

Трудовые ресурсы как экономическая категория отражают отношения по поводу населения, обладающего физической и интеллектуальной способностью в соответствии с условиями воспроизводства рабочей силы.

К трудовым ресурсам в практике планирования и учета относят население в трудоспособном возрасте, т.е. мужчин 16—59 лет и женщин 16—54 лет, за исключением неработающих инвалидов труда и войны I и II групп и неработающих лиц трудоспособного возраста, получающих пенсии по старости на льготных условиях (мужчин 50—59 лет, женщин 45—54 лет). Кроме того, к трудовым ресурсам относится население старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в общественном производстве.

Трудоспособное население состоит из экономически активного и экономически неактивного населения.

Экономически активное население — это население, занятое общественно полезной деятельностью, приносящей ему доход.

Способность человека к труду находит отражение в понятии **рабочей силы**. Ее определяют как совокупность физических и духовных способностей организма и личности человека, используемых в производстве товаров и услуг. Более развернутое представление о возможностях и способностях рабочей силы дает понятие трудового потенциала как обобщающая характеристика личного фактора производства.

Вместе с тем понятия трудовые ресурсы, рабочая сила и трудовой потенциал, по существу, не нацелены на изучение индивидуальных качеств человека как работника и личности. Поэтому более естественным понятием является человек труда как индивидуализированный элемент трудовых ресурсов, владелец рабочей силы, обладатель трудового потенциала.

Трудовые ресурсы имеют количественную и качественную характеристики.

Исходной базой для определения **количественных характеристик трудовых ресурсов** страны, региона или населенного пункта являются показатели численности населения: фактическая, прогнозируемая и средняя. Последний показатель используется при оценке и анализе демографических процессов: исчислении общих и специальных коэффициентов рождаемости, смертности, а также коэффициентов абсолютных темпов роста и прироста населения, среднего коэффициента прироста населения и среднего темпа прироста населения.

Качественная характеристика трудовых ресурсов характеризуется с точки зрения трудоспособности. При этом различают общую и профессиональную трудоспособность.

С точки зрения профессиональных способностей качественный состав трудовых ресурсов характеризуется образовательным уровнем и уровнем профессиональной подготовки, при анализе и оценке которых учитывается целый комплекс показателей: профессионально-квалификационная структура, удельный вес работников по всем видам деятельности, уровень квалификации по отдельным половозрастным группам и др.

Приобретение способностей к труду через систему общего и специального образования, профессиональной подготовки, восстановление и развитие способностей к труду наряду с естественным воспроизводством населения составляют **первую фазу воспроизводства трудовых ресурсов** — их формирование.

Второй фазой воспроизводства трудовых ресурсов является их распределение и перераспределение, которое в основном протекает в виде миграции — перемещения населения из одних населенных пунктов в другие с переменой места проживания, а для трудовых ресурсов — и места приложения труда.

Выделяют следующие **виды миграции**:

- постоянная (безвозвратная) — переселение населения со сменой постоянного места жительства;
- циклическая (периодичная) — перемещение населения на определенный срок (неделю, месяц, сезон и т.д.) с возвращением к прежнему месту жительства;
- маятниковая (челночная) — регулярные (ежедневные) передвижения населения на работу или учебу из одного населенного пункта в другой, значительно удаленные друг от друга и находящиеся в различных административно-территориальных образованиях;
- эпизодическая — случайные кратковременные перемещения населения.

Третью фазу воспроизводства трудовых ресурсов составляет процесс их использования, под которым понимается:

- уровень занятости трудоспособного населения общественно полезным трудом;
- его распределение между отраслями, сферами хозяйства и по территории страны;
- эффективность использования рабочей силы непосредственно на производстве.

В условиях рыночной экономики, когда каждое предприятие, функционирующее в рыночной среде, должно самостоятельно решать вопросы не только внутренней организации, но и всей совокупности связей с внешней средой, происходит переориентация системы государственного управления занятостью и использования трудовых ресурсов с прямых форм на косвенные, что, в свою очередь, приводит к увеличению количества и возрастанию степени сложности задач, решаемых в регионе.

В этой связи, в заключение темы, важно упомянуть еще один вариант понимания термина «формирование трудовых ресурсов». В более узком смысле формирование трудовых ресурсов наряду с развитием трудовых ресурсов является одним из элементов управления трудовыми ресурсами предприятия.

В этом случае формирование трудовых ресурсов включает оценку состояния рынка труда (спроса и предложения рабочей силы, внешних — внутренних рынков), анализ профессиональных функций (составление должностных инструкций, квалификационные требования) и найм.

Первый аспект — **количественный**: слишком малое количество работников ведет к тому, что компания не сможет поддерживать необходимый минимально эффективный объем производства; слишком большое, в том числе связанное с быстрорастущим набором, может вызвать сокращение прибыли, которая уйдет на заработную плату; фирма будет вынуждена уволить всех тех работников, которых они наняли.

Второй — **качественный**, зависит от уровня профессиональной и социальной квалификации работников

Таким образом, в рамках управления трудовыми ресурсами предприятия формирование трудовых ресурсов представляет инструмент оценки существующего рынка труда с точки зрения его способности удовлетворить кадровые потребности организации

С понятием использования трудовых ресурсов тесно связано понятие занятости, характеризующее различные формы участия трудоспособной части населения в общественно полезной деятельности с получением соответствующих доходов, которое будет более подробно рассмотрено нами в теме 3. При этом занятость включает в себя не только работу по найму на предприятиях, в организациях и учреждениях различных форм собственности, но и предпринимательство, самозанятость, индивидуальную трудовую и творческую деятельность, работу в личном подсобном хозяйстве, занятость домашним хозяйством и воспитанием

детей, исполнение государственных и общественных обязанностей, обучение в средних специальных и высших учебных заведениях.

В зависимости от уровня использования трудоспособного населения имеется несколько трактовок занятости: полная, рациональная, эффективная, потенциальная занятость.

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

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

Эффективная занятость предполагает отбор из множества вариантов организационных процессов воспроизводства рабочей силы наилучшего, выбранного по совокупности критериев оценки экономической и социальной эффективности.

Потенциальная занятость характеризует верхний предел занятости, который при определенных условиях может быть достигнут в том или ином регионе.

Следует различать виды и формы занятости.

Виды занятости — это распределение активной части трудовых ресурсов по сферам и отраслям народного хозяйства.

Формы занятости — это организационно-правовые способы, условия трудоиспользования.

По форме занятости выделяют прежде всего занятость с режимом полного рабочего дня и занятость с режимом неполного рабочего дня или неполной рабочей недели.

К специальным формам занятости относятся также такие, как: занятость на условиях надомничества; вахтово-экспедиционный метод занятости; совместительство; занятость в трудовых семестрах учащихся дневной формы обучения; занятость с условиями гибкого рабочего времени и др.

2.2. Особенности российского рынка труда

Еще совсем недавно рабочая сила в нашей стране не рассматривалась в качестве товара. Несомненно, однако, что в реальной жизни, не очень сопряженной с политэкономическими представлениями, миллионы людей вступали и вступают в отношения найма. Но несомненно и то, что рынок труда в нашей стране отягощен многочисленными диспропорциями, придающими ему большое своеобразие.

Прежде всего, это наличие административных, правовых и экономических ограничений, все еще препятствующих свободной продаже рабочей силы на наиболее выгодных условиях для большинства работников. Это и наличие регистрации, формально заменившей прописку, и отсутствие реального рынка жилья при его огромном дефиците, и неразвитость механизмов государственного регулирования и социальной поддержки в сфере занятости.

Другой особенностью российского рынка труда является высокая доля работников, совмещающих работу в нескольких местах. Данные, существующие на сей счет, противоречивы, однако, по оценкам, доля таких работников в совокупной занятости в 90-х гг. была не менее 15% (для сравнения, в США — 6%). Подобная ситуация нередка для небогатых стран с относительно образованной рабочей силой.

Главной особенностью российского рынка труда является то, что как и в советские времена, в стране по-прежнему существует в больших масштабах скрытая безработица, т.е. большой избыток на предприятиях работников, которые используются крайне нерационально, но уволить их сложно по различным социальным причинам. Определенное представление о масштабах этого явления дают сведения о численности работников, переведенных на неполный рабочий день и отправленных в отпуска (часто неоплачиваемые) по инициативе администрации. По разным оценкам число таких работников составляет от 4 до 5 млн человек, или 9—10% от среднесписочной численности занятых.

Наконец, рынок труда в России несбалансирован. Большинство регионов страны за 90-е гг. стали трудоизбыточными. Так, в целом ряде областей и республик России предложение рабочей силы в десятки, а то и в сотни раз превышает спрос на нее, в то же время в Москве ощущается нехватка рабочей силы, особенно квалифицированных рабочих некоторых специальностей.

Анализ данных позволяет сформулировать ряд проблем в Российской Федерации в области занятости и использования трудовых ресурсов, решение которых, несомненно, будет способствовать тому, чтобы трудовая сфера не была тормозом экономического развития, а, напротив, способствовала переходу к экономическому росту и обеспечению конкурентоспособности предприятий и организаций. В перечне этих проблем необходимо упомянуть следующие:

- ухудшение демографических показателей ведет к уменьшению численности трудовых ресурсов и ухудшению их качественных характеристик;
- низкий жизненный уровень населения значимо влияет на формирование трудового потенциала региона: специалисты фиксируют снижение работоспособности, ухудшение состояния здоровья населения и условий его воспроизводства;

- преобладание неэффективной занятости, которая выражается в высокой концентрации рабочей силы на убыточных предприятиях, накоплении значительных «излишков» рабочей силы на многих предприятиях, что приводит к неполному использованию рабочего времени занятых, недостаточному использованию профессионально-квалификационного уровня работников, низкой эффективности труда;
- ухудшение качественных характеристик системы рабочих мест (в течение последних лет они практически не обновлялись), в частности, сохранение рабочих мест с неблагоприятными условиями труда, малоэффективных и низкооплачиваемых, резко снижает возможности использования трудовых ресурсов;
- снижение мотивации к труду, низкая стоимость рабочей силы не способствуют повышению производительности труда, привлечению в производственную сферу молодых людей, приводят к расширению неформальной занятости среди молодежи, включая криминальные способы получения дохода;
- система профессионального образования недостаточно адаптирована к новым условиям хозяйствования, особенно в части «предложения и спроса» на конкретные профессии. Увеличивается разрыв между требуемым работодателем качеством рабочей силы и квалификацией соискателей рабочих мест. Не имея, по существу, обратной связи с рынком труда, образовательные учреждения продолжают обучать молодежь профессиям, в настоящее время не имеющим спроса;
- отсутствие реальной связи между доходом и уровнем профессиональной подготовки работника, что приводит к «перетеканию» трудовых ресурсов в сферу неформальной занятости, часто не требующей прежней квалификации. Возникающий дефицит опытных кадров становится дестабилизирующим экономическим фактором на производстве, серьезным препятствием росту производства.

Вопросы для самопроверки

1. Назовите основные понятия, связанные с трудовыми ресурсами, их взаимосвязь.
2. Перечислите основные категории населения, входящие в состав трудовых ресурсов.
3. Дайте характеристику качественного состава населения и трудовых ресурсов
4. Назовите понятие и виды занятости.
5. Назовите основные проблемы российского рынка труда.

3. ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ

3.1. Занятость как экономическая категория

Занятость — важнейшая характеристика экономики, благосостояния народа; **уровень занятости** — важный макроэкономический показатель. Но занятость не только экономическое явление, она зависит от демографических процессов, выступает частью социальной политики, т.е. имеет демографическое и социальное содержание.

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

В Законе «О занятости населения в Российской Федерации» занятость определяется как общественно полезная деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, приносящая, как правило, заработок (трудовой доход). Эта характеристика занятости выражает как социально-экономическое, так и правовое содержание.

Занятость общественно-полезной деятельностью охватывает широкий круг трудоспособного населения: работающие по трудовому договору (контракту); занимающиеся предпринимательской деятельностью; самостоятельно обеспечивающие себя работой; занятые в подсобных промыслах; выполняющие работы по гражданско-правовым договорам (договорам подряда), а также члены производственных кооперативов (артелей); избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность; проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел; проходящие очный курс обучения в общеобразовательных и других образовательных учреждениях; временно отсутствующие в связи с нетрудоспособностью, отпуском, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовками или иными причинами.

По роду деятельности всех занятых можно разбить на три большие группы.

1. Занятые в экономике оплачиваемой деятельностью.
2. Военнослужащие. Занимаются деятельностью, не приносящей прямого денежного дохода. По мере перехода на контрактную форму службы военнослужащие будут приближаться по статусу к занятым в экономике.
3. Учащиеся с отрывом от производства.

По способу вовлечения в трудовую деятельность занятых в экономике можно разделить на три подгруппы:

- 1) наемные работники. К ним относятся занятые на основе продажи своей рабочей силы;
- 2) работодатели. К ним относятся предприниматели, реализующие свои предпринимательские способности;
- 3) самозанятые. К ним относятся лица, работающие за свой счет; члены производственных кооперативов, не использующих наемную рабочую силу на постоянной основе.

В соответствии с Международным классификатором статуса занятости выделяются шесть групп занятого населения:

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

В зависимости от целей анализа можно использовать разные классификации.

Анализ занятости в России за последнее десятилетие (1995—2006 гг., рис. 3.1) позволяет достаточно четко соотнести уровень занятости населения с макроэкономическими факторами (политико-правовыми, экономическими, социальными, технологическими). Из графика очевидно, что занятость не коррелирует с уровнем экономической активности населения, что объясняется очень просто: сама по себе занятость вовсе не означает эффективную работу и факт создания рабочего места совершенно ничего не значит, кроме расходов на содержание нового сотрудника. Это важно помнить при кадровом планировании роста и развития предприятия, поскольку особенностью персонала как ресурса является его нелинейная эффективность.

3.2. Принципы занятости

Переход России от экономики административно-командного типа к рыночным отношениям потребовал проведения экономических реформ в сфере занятости. Опираясь на мировой опыт были выработаны и закреплены в законодательных актах — в Конституции РФ и законе «О занятости населения Российской Федерации» — основные **принципы занятости**.

Первым принципом, закрепленным в Конституции РФ, является добровольность труда, свободное распоряжение гражданами своими способностями к производительному и творческому труду. Каждый человек может выбирать для себя ту форму жизнедеятельности, которая позволяет ему лучше реализовать себя в жизни. Принуждение к труду не допускается, кроме случаев, особо установленных законодательством. Незанятость граждан не служит основанием для их привлечения к

административной и иной ответственности. Сфера труда становится одним из равноправных видов общественно полезной деятельности, наряду с учебой, занятием домашним хозяйством, воспитанием детей, общественной, религиозной и другой деятельностью.

Данный принцип позволяет человеку свободно выбирать тот или иной вид деятельности, место и форму приложения своих способностей. Проводимые реформы, в частности, приватизация средств производства, особенно приватизация жилья, права его продажи и обмена, замена прописки регистрацией, способствуют реализации этого принципа.

Второй принцип — это ответственность государства за создание условий для реализации прав граждан на труд и свободно избранную занятость.

Государство должно содействовать усилиям индивидуумов приобрести соответствующую квалификацию, заняться тем или иным видом деятельности различными мерами — экономическими, законодательными, социальными.

Третий принцип — учет и обеспечение долговременных национальных интересов.

Четвертый принцип — комплексный подход к решению проблем занятости — включает координацию усилий органов власти всех уровней, взаимодействие механизмов государственного регулирования и рыночного саморегулирования, использование финансовых возможностей бюджетов, внебюджетных фондов, средств предприятий, общественных объединений и граждан, достижение экономической и социальной эффективности от принимаемых программ.

В новых экономических условиях государство отказалось от прямого централизованного управления занятостью. Постепенно формируется новая система воздействия на занятость — **система регулирования занятости**. Главными звеньями выступают законы, программы стимулирования занятости; соглашения, заключаемые субъектами социально-трудовых отношений на национальном, региональном, отраслевом уровне и в рамках предприятий. Важная роль отводится инвестиционно-структурной, налоговой, финансово-кредитной политике. Совместными усилиями субъектов социально-трудовых отношений должны определяться основные направления занятости, изменение ее структуры, улучшение качественных характеристик рабочей силы, повышение ее конкурентоспособности на внутреннем и международном рынках труда. Государство в этой системе выступает координатором этих усилий, создает рамочные условия для их функционирования.

Рассмотрим более подробно основные виды занятости и их влияние на рынок труда.

3.3. Полная и эффективная занятость

Достижение полной и эффективной занятости — ключевая задача социально-экономической политики, важнейшая проблема экономической науки.

Понятие «**полная занятость**» не имеет однозначного толкования и в зависимости от критерия, лежащего в основе его характеристики, трактуется по-разному. В советский период таким критерием для науки и практики служила всеобщая занятость, обеспечение всего трудоспособного населения рабочими местами. Общество стремилось достичь баланса трудовых ресурсов на предельно высоком уровне, прогноз движения трудовых ресурсов лежал в основе прогноза и плана создания рабочих мест.

В западной экономической мысли и практике полная занятость — это состояние экономики, при котором все желающие работать при сложившемся (доминирующем) уровне реальной заработной платы имеют работу. В этом контексте как тождественное используется понятие «**оптимальная занятость**».

Полная занятость заключается в обеспечении соответствия рабочих мест потребности в них населения. Однако не каждое рабочее место может удовлетворить потребность в нем. Об этом говорит наличие в экономике вакантных (незанятых) рабочих мест одновременно с наличием безработных. Поэтому речь должна идти о предлагаемых экономически целесообразных рабочих местах.

Экономически целесообразное рабочее место — это продуктивное (общественно полезное, обеспеченное оборотными средствами и т.д.) рабочее место, позволяющее человеку реализовать свой личный интерес, добиться высокой производительности труда, используя достижения науки и техники, и иметь достойный заработок, обеспечивающий нормальное воспроизводство работника и его семьи. Отвечающее указанным требованиям физическое рабочее место (определенная зона, предназначенная для производства работ или услуг) может использоваться в 2—3 смены. В этом случае экономически целесообразных будет 2—3 места. Рабочее место может быть индивидуальным и коллективным.

Если спрос на экономически целесообразные места будет удовлетворяться соответствующим по профессионально-квалификационной структуре предложением рабочей силы, это и будет означать полную занятость. Равновесие или сбалансированность на указанной основе позволит обеспечить лучшие результаты в масштабе экономики. Без постоянного совершенствования рабочих мест, создания новых, отвечающих современным требованиям, и вывода из производственного процесса старых, не отвечающих экономической

целесообразности мест нельзя добиться социального прогресса, реализации интересов общества и каждой личности.

Достижение полной занятости невозможно обеспечить с помощью одного рыночного механизма, необходимо постоянное регулирование этого процесса со стороны государства, общества. Государственному регулированию, в первую очередь, подлежат фундаментальные науки, образование, здравоохранение, экологическая и национальная безопасность, функционирование так называемых естественных монополий (железные дороги, энергетические и трубопроводные сети).

Задачу соединения рыночной саморегуляции и государственного регулирования можно решить в ходе трансформации современной экономики в социально ориентированную рыночную. При этом структура занятости претерпит существенные изменения. Будет устранена чрезмерная занятость. Собственно, последняя в сфере профессионального труда преодолена в значительной мере уже в настоящее время. Однако это произошло не в результате структурной перестройки и повышения производительности труда, а на основе спада в экономике, роста безработицы и выбывания части безработных из состава рабочей силы, ухода с рынка труда. Структура занятости в современной России не отвечает потребностям ни общества, ни большей части населения.

Полная занятость возможна и при некотором отклонении существующих рабочих мест от статуса экономически целесообразных при несоответствии их профессионально-квалификационному составу, образовательному уровню. В данной ситуации и работники, и государство будут нести экономические и социальные потери. Часть работников будет получать низкие заработки, не обеспечивающие нормальное существование, а государство, общество — недополучать ресурсы в бюджет и в социальные фонды.

Поэтому возникает проблема эффективной занятости. По данному вопросу среди экономистов имеется довольно широкий разброс мнений. Многие отечественные экономисты под эффективной занятостью в условиях социально ориентированной рыночной экономики понимают занятость населения, обеспечивающую достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда.

Такое определение эффективной занятости нацелено на всестороннее развитие человека и вполне приемлемо, но оно довольно широкое и его невозможно измерить с помощью одного показателя. Однако ему можно дать количественную характеристику через систему показателей.

Первый показатель в этой системе — уровень занятости населения профессиональным трудом. Коэффициент уровня занятости населения профессиональным трудом — это частное от деления занятых профессиональным трудом на общую численность населения, выраженное

в процентах. Этот коэффициент показывает зависимость уровня занятости от демографических факторов, т.е. от коэффициентов рождаемости, смертности и прироста населения, которые исчисляются статистикой. Данный коэффициент одна из характеристик благосостояния общества.

Второй показатель — уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве. Данный показатель тесно связан с динамикой трудоспособного населения, которая имеет тенденцию к повышению и понижению в связи с изменениями демографических и социально-экономических факторов. Уровень занятости трудоспособного населения с экономической точки зрения выражает, с одной стороны, потребность общественного хозяйства в работниках, а с другой, — потребность населения в рабочих местах. Он рассчитывается аналогично первому показателю, т.е. как процентное отношение численности населения, занятого профессиональным трудом, к численности всего трудоспособного населения (трудовых ресурсов).

О прогрессивности изменения этого показателя нужно судить с учетом исходного уровня занятости и роста производительности труда. Высокая занятость не означает высокую эффективность, если не обеспечивает высшей производительности труда.

Третий показатель — это пропорции распределения трудовых ресурсов общества по сферам общественно полезной деятельности. После расчета показателя коэффициента занятости профессиональным трудом аналогичным образом можно определить коэффициенты занятости учебной и другими видами общественно полезной деятельности. Это позволит выявить необходимые пропорции. Прогрессивность изменения данных пропорций в динамике следует оценивать с учетом общественной производительности труда и уровня занятости в предшествующий период развития экономики (сверхвысокая или низкая), а также с учетом целей общества. При сверхвысокой занятости чем выше достигаемый уровень производительности труда, тем ниже может быть уровень участия трудоспособного населения в общественном производстве, тем выше доля занятых на учебе и в домашнем хозяйстве.

Четвертый показатель — рациональная структура распределения работающих по отраслям и секторам экономики. Данный показатель, нередко называемый рациональной занятостью, представляет собой пропорции распределения трудового потенциала по видам занятий, отраслям, секторам экономики. От неудовлетворительного распределения рабочей силы на стыках между звеньями производства, отраслями и секторами возникают потери. При рациональной занятости можно избежать или сократить такие потери и дополнительно получить положительный результат, что будет означать рациональное использование рабочей силы. Вместе с тем это означает и повышение эффективности занятости.

В условиях перехода от централизованной системы экономики к рыночной, когда рыночный механизм еще не заработал в полную силу, потери от нерационального распределения трудовых ресурсов особенно велики. Это наглядно демонстрирует значительное сокращение занятости в отраслях, обеспечивающих научно-технический прогресс (в науке и научном обслуживании).

Пятый показатель, связанный с оптимизацией профессионально-квалификационной структуры работающих, позволяет выявить соответствие профессионально-квалификационной структуры работающего населения структуре рабочих мест, а также определить, насколько соответствует система подготовки кадров потребностям экономики. При выявлении несоответствия следует разработать систему мер по стимулированию сбалансированности структуры рабочих мест и профессионально-квалификационной структуры рабочей силы, причем главное внимание в этой системе мер должно уделяться совершенствованию системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала на предприятиях и в учебных заведениях всех уровней.

Об эффективности занятости можно судить по показателю **«норма безработицы»**. Полная и эффективная занятость достигается при наличии так называемой естественной нормы безработицы. Естественная норма безработицы — это такой ее уровень (при данной структуре спроса и предложения), который удерживает неизменными уровни реальной заработной платы и цен при нулевом приросте производительности труда. На практике норма безработицы исчисляется путем суммирования текущей (фрикционной) и структурной безработицы. Последняя связана с высвобождением в результате структурной перестройки экономики под влиянием научно-технического прогресса.

3.4. Вторичная занятость

Многообразие социально-экономических процессов, протекающих в рамках рынка труда, порождает существование различных форм занятости. **Формы занятости** — это организационно-правовые способы и условия использования труда. В рамках национального рынка труда труд людей организуется с помощью разнообразных организационно-правовых форм, различающихся нормами правового регулирования продолжительности и режимов рабочего времени, регулярностью трудовой деятельности, местом выполнения работы.

Среди различных форм занятости вторичная занятость занимает особое место. Это связано как со спецификой ее сущности, так и с тем воздействием, которое она оказывает на функционирование рынка труда.

Вторичная занятость — это дополнительная (вторичная) форма использования рабочей силы вовлеченного в трудовую деятельность работника. В подавляющем большинстве случаев вторичная занятость приносит трудящемуся дополнительный доход. Причины, подталкивающие граждан к поиску дополнительной работы:

1) стремление повысить уровень доходов, возникающее у работников, когда уровень оплаты труда на основном рабочем месте не позволяет обеспечивать его основные материальные и духовные потребности. Однако по тем или иным причинам работник не решается на увольнение, на поиск новой работы. Конкретные ситуации, порождающие стремление повысить уровень доходов путем вторичной занятости, различны, но существуют и определенные закономерности их возникновения. Например, для современной России характерен низкий уровень цены труда, при котором заработная плата работников среднего (а в ряде случаев и высокого) уровня квалификации находится на грани прожиточного минимума. Обеспечить в этих условиях приемлемый уровень жизни для себя и членов своей семьи работник может, только реализуя возможности вторичной занятости. Экономический кризис в России вызвал к жизни неполную занятость, при которой работник используется работодателем на условиях неполного рабочего дня (или сокращенной рабочей недели). При этом оплата труда зависит от выполненного объема работ или отработанного времени. Сокращенный рабочий день и соответственно уменьшившаяся заработная плата стимулируют работника к поиску дополнительной оплачиваемой работы;

2) стремление к повышению собственной конкурентоспособности на внешнем рынке труда, достаточно часто возникающее у людей, охваченных скрытой безработицей, т.е. формально занятых в народном хозяйстве, но которые в связи с кризисным состоянием предприятия могут стать реальными безработными в любой момент. Большинство людей, охваченных скрытой безработицей, но не увольняющихся с предприятий в надежде на стабилизацию ситуации и возрождение производства, выражают готовность к поиску смежной, второй работы, которая помогла бы пережить трудные кризисные времена. В случае, когда совместительство оформляется на временных условиях, работник находится на периферии рабочей силы фирмы. В условиях успешного сотрудничества с новой организацией, когда рабочее место соответствует профессионально-квалификационным характеристикам работника и не требует его переподготовки, смежная деятельность может трансформироваться в основную. В этом случае вторичная занятость выступает своеобразным «мостиком», обеспечивающим смену рабочего места без периода безработицы и длительной адаптации в новой организации.

В большинстве случаев вторичная занятость остается за рамками государственной политики в области регулирования рынка труда. Однако те или иные меры воздействия на сферу социально-трудовых отношений со стороны государства могут привести к увеличению или сокращению масштабов вторичной занятости. При этом особую роль может сыграть размер минимальной заработной платы, устанавливаемый в законодательном порядке. Именно минимальная заработная плата, являясь своеобразной точкой отсчета при построении систем оплаты труда на конкретных предприятиях и в организациях, оказывает существенное влияние на формирование цены труда как фактора производства. В свою очередь, цена труда влияет на масштабы его предложения. Своеобразное избыточное предложение труда, при котором наемные работники стремятся занять не одно, а два-три рабочих места, порождается именно низкой ценой труда и невозможностью поддержания достойного уровня жизни на одну заработную плату. При таком положении вещей вторичная занятость может привести к росту безработицы, так как в условиях ограниченного количества рабочих мест наиболее мобильные работники займут более одного, а кто-то останется вообще без работы. В этом случае у органов государственной власти может появиться желание ограничить степень распространения вторичной занятости, чтобы сократить масштабы безработицы. Однако опыт государственного регулирования социально-экономических процессов свидетельствует о том, что меры административного характера (запрещение совместительства, ограничение совокупного дохода граждан, прогрессивное налогообложение и т.д.) без устранения экономических причин того или иного явления приводят к злоупотреблениям, а в случае со вторичной занятостью могут привести к превращению ее в скрытую занятость.

Следует учитывать и те негативные последствия, которые может иметь вторичная занятость для самих работников. В первую очередь, это повышение интенсивности труда и увеличение его продолжительности. При этом работодатели не нарушают трудового законодательства, так как на каждом своем рабочем месте работник трудится в пределах установленной законом продолжительности рабочего дня (рабочей недели). Интенсификация труда в условиях ненормируемого рабочего времени ведет к тому, что человек не успевает восстановить свои силы к следующему рабочему дню; его рабочая сила не воспроизводится в прежнем качестве и преждевременно изнашивается. Это может привести к ранней потере трудоспособности, производственному травматизму, инвалидности. Человек, вынужденный работать в нескольких местах по причинам материального характера, неизбежно снижает планку своего профессионального мастерства, у него смещаются мотивационные аспекты в сторону исключительно материальных стимулов. В этих условиях не

остаются места ни профессиональному росту, ни гармоничному развитию личности человека.

Существование вторичной занятости соответствует изменившимся условиям экономической жизни общества. Гибкий рынок труда требует разнообразных форм трудоустройства и использования рабочей силы. В результате формируются новые подходы к занятости, нашедшие свое выражение в концепции глобальной занятости. Названная концепция исходит из потребностей в трудовой деятельности всего трудоспособного населения, предполагает нормирование всего совокупного объема работ и распределения его между всеми желающими получить работу. При этом минимальная заработная плата перестает быть точкой отсчета в построении систем вознаграждения и уступает место гарантированному минимальному доходу, который уже не может регулироваться условиями работы по найму. Именно в рамках концепции глобальной занятости происходит массовая индивидуализация форм, режимов и условий занятости, самой структуры трудового пути человека. Гибкость наемного работника на рынке труда, его профессиональная, квалификационная и социальная мобильность, умение найти свое место в изменяющейся сфере социально-трудовых отношений безусловно повышает уровень конкурентоспособности и гарантирует занятость даже в условиях экономических кризисов.

Вопросы для самопроверки

1. Назовите основные принципы занятости.
2. Как соотносится уровень занятости и уровень экономической активности населения?
3. Что такое полная занятость?
4. Что такое вторичная занятость?

4. БЕЗРАБОТИЦА

4.1. Понятие безработицы и ее причины

Безработица — это социально-экономическое явление, при котором часть рабочей силы (экономически активного населения) не занята в производстве товаров и услуг. Безработные граждане наряду с занятыми формируют рабочую силу страны.

В реальной экономической жизни безработица это превышение предложения рабочей силы над спросом на нее.

По данным Международной организации труда, в 2005 г. в мире насчитывалось 191,8 млн безработных, что на 35 млн больше, чем 10 лет назад (при этом 2,8 млрд человек имеют работу). В последние годы уровень занятости растет во всех регионах мира, кроме стран Северной Африки и Ближнего Востока (преимущественно арабских). В этих странах зафиксирован и наивысший уровень безработицы — 13,2% от трудоспособного населения. На втором месте — «черная Африка» с 9,7%. В развитых странах уровень безработицы в 2005 г. составил 6,7%.

Показатель безработицы отличается высокой пластичностью и под воздействием внешних факторов может существенно изменяться: так, в ходе финансового кризиса 2008—2009 гг. по данным Организации экономического сотрудничества и развития, уровень безработицы в зоне стран-членов этой организации превысил 10 процентов — впервые за последние 10 лет.

Внимательное отношение к проблемам трудоустройства продиктовано, если систематизировать существующие аргументы, следующими причинами:

- благосостояние любого государства зависит от количества работающих граждан (т.е. тех кто платит налоги и кормит тех кто не в состоянии заработать себе на жизнь);
- безработные являются нестабильной, потенциально криминогенной группой в обществе (у безработных более высок риск асоциального поведения);
- безработные — это социально незащищенные слои населения, требующие материальной помощи в виде доплат, компенсаций, и пр. (т.е. дешевле обходится борьба с безработицей, чем ее содержание).

К безработным в России относятся лица, достигшие 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:

- не имели работы (доходного занятия);
- занимались поисками работы, обращались в различные службы занятости, использовали (помещали) объявления в печати, непосредственно обращались к администрации предприятия

(работодателю), предпринимали шаги к организации собственного дела.

- были готовы приступить к работе.

При отнесении к безработным должны быть соблюдены все три перечисленных критерия. К безработным, зарегистрированным в органах государственной службы занятости, относятся лица, не имеющие работы, ищущие работу и в установленном порядке получившие официальный статус безработного.

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

Закон «О занятости населения в РФ» с 1991 г. легализовал безработицу в нашей стране. Безработица рассматривается как вынужденная незанятость, обусловленная нарушением равновесия на рынке труда.

Незанятость можно измерять следующими показателями:

1. Трудоспособное население (POP):

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

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

2. Рабочая сила:

$$(L) = \text{занятые } (E) + \text{безработные } (U).$$

3. Уровень безработицы:

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

Данный показатель представляет собой отношение численности безработных к численности рабочей силы (или экономически активного населения) в процентном отношении. Необходимо различать незанятое население и безработных. К безработным в России относятся лица, достигшие 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период: не имели работы; занимались поисками работы; были готовы приступить к работе. Официальный статус безработного можно получить только в органах государственной службы занятости, куда многие безработные не обращаются вследствие неэффективности этого института.

Выделяют пять основных причин безработицы:

1) структурные сдвиги в экономике, выражающиеся тем, что внедрение новых технологий, оборудования приводит к сокращению излишней рабочей силы;

2) экономический спад (депрессия), который вынуждает работодателей снижать потребность во всех ресурсах, в том числе и трудовых;

3) политика правительства и профсоюзов в области оплаты труда: повышение минимального размера заработной платы снижает спрос на рабочую силу;

4) сезонные изменения в уровне производства в отдельных отраслях экономики;

5) изменение в демографической структуре населения, в частности, рост численности населения трудоспособного возраста.

Безработицу можно структурировать в зависимости от ее причин на:

- безработицу в случае потери работы в результате увольнения;
- безработицу вследствие добровольного отказа от работы;
- безработицу, связанную с выходом на рынок труда после перерыва;
- безработицу в связи с выходом на рынок труда впервые.

Формула Оукена

Если фактический уровень безработицы (U) превышает естественный уровень безработицы (U^*) — эту разницу называют уровнем конъюнктурной безработицы (U_k), — то общество «недополучает» некоторую часть ВВП. Если $Y_f(N^*)$ — это ВВП при полной занятости, $Y(N)$ — ВВП при фактической занятости, то $(Y_f(N^*)) - Y(N)$ называют «конъюнктурным разрывом».

Житейская логика говорит о том, что чем больше в стране безработных, тем меньше общий доход этой страны (валовой национальный продукт — ВВП). Но полная занятость предполагает наличие естественной безработицы: люди переезжают с места на место, учатся, ухаживают за детьми, получают новую квалификацию и так далее. Экономический советник президента Дж. Кеннеди, американский экономист Артур Оукен (A. Okun) (1928—1980) сформулировал закон: **если фактический уровень безработицы на 1% выше ее естественного уровня, то это приводит к отставанию ВВП на 2,5%.** Это так называемый **закон Оукена**, а цифра 2,5 — **коэффициент Оукена**. Например, если в этом году естественный уровень безработицы 6%, а фактический ее уровень 8%, то разница составляет 2%. Эти 2% надо умножить на коэффициент Оукена ($2\% \cdot 2,5 = 5\%$). Иными словами, общество потеряло не 2% ВВП, а в два с половиной раза больше. Следовательно, если в этом году ВВП составляет 2 трлн рублей, то общество недополучило 5% от 2 трлн, то есть 100 млрд. Соответственно потенциальный ВВП составил бы 2,1 трлн рублей.

Это так называемая **формула (закон) Оукена**:

$$\frac{Y - Y^*}{Y^*} = -\beta(u - u^*)$$

В левой части уравнения записана формула разрыва ВВП (Y — фактический ВВП, а Y^* — потенциальный ВВП). В правой части u — это фактический уровень безработицы, u^* — естественный уровень безработицы, поэтому $(u - u^*)$ — уровень циклической безработицы, β — коэффициент Оукена ($\beta > 0$). Этот коэффициент показывает, на сколько процентов сокращается фактический объем выпуска по сравнению с потенциальным (т.е. на сколько процентов увеличивается отставание), если фактический уровень безработицы увеличивается на 1 процентный пункт, т.е. это коэффициент чувствительности отставания ВВП к изменению уровня циклической безработицы. Для экономики США в те годы, по расчетам Оукена, он составлял 2,5%. Для других стран и других времен он может быть численно иным. Знак «минус» перед выражением, стоящим в правой части уравнения, означает, что зависимость между фактическим ВВП и уровнем циклической безработицы обратная (чем выше уровень безработицы, тем меньше величина фактического ВВП по сравнению с потенциальным).

Отставание фактического ВВП любого года можно подсчитать не только по отношению к потенциальному объему выпуска, но и по отношению к фактическому ВВП предыдущего года. Формулу для такого расчета также предложил А. Оукен:

$$\frac{Y_t - Y_{t-1}}{Y_{t-1}} = 3\% - 2(u_t - u_{t-1})$$

где Y_t — фактический ВВП данного года, Y_{t-1} — фактический ВВП предыдущего года, т.е. в левой части уравнения записана формула отставания ВВП по годам, u_t — фактический уровень безработицы данного года, u_{t-1} — фактический уровень безработицы предыдущего года, 3% — темп роста потенциального ВВП, обусловленный: а) ростом численности населения, б) ростом капиталовооруженности и в) научно-техническим прогрессом; 2 — это коэффициент, показывающий на сколько процентов сокращается фактический ВВП при росте уровня безработицы на 1 процентный пункт (это означает, что если уровень безработицы увеличивается на 1 процентный пункт, фактический ВВП сокращается на 2%). Этот коэффициент был рассчитан Оукеном на основе анализа эмпирических (статистических) данных для американской экономики, поэтому для других стран он может быть иным.

4.2. Формы безработицы

В зависимости от экономических причин, порождающих безработицу, она **делится на четыре типа: фрикционную, структурную, циклическую, сезонную.**

Фрикционная безработица возникает при перемещении работников от одного места работы к другому. Такая безработица выступает следствием кратковременных изменений на рынке труда и существует потому, что процесс подбора работников и рабочих мест требует определенного времени. Уровень фрикционной безработицы в экономике определяется притоком людей на рынок труда и выходом из него и тем, насколько быстро безработные находят работу. Эта скорость зависит от развитости институциональной структуры рынка труда.

В условиях постоянно меняющейся рыночной экономики фрикционная безработица неизбежна потому, что происходят структурные сдвиги. Еще одной причиной служат увольнения в результате банкротств отдельных фирм, неудовлетворительная их работа. Поэтому государственные программы для снижения естественного уровня безработицы путем уменьшения фрикционной безработицы обычно включают в себя совершенствование информирования о вакансиях, осуществляемого службами занятости, различные программы переподготовки.

Наоборот, система страхования по безработице увеличивает число фрикционных безработных, так как, с одной стороны, работник может дольше искать подходящую для него работу, а с другой — фирмы легче идут на увольнения, зная, что работник не останется без средств к существованию, что, в конечном счете, увеличивает экономическую эффективность.

Структурная безработица возникает при длительных изменениях в структуре экономики, которые приводят к несоответствию между существующей квалификацией и профессиональными требованиями к рабочему месту. Могут возникать также структурные территориальные несоответствия.

Структурная и фрикционная безработица определяют ее естественный уровень. Другими словами, фрикционная и структурная безработица составляют **естественную безработицу**. Такие формы безработицы, как фрикционная и структурная, не могут быть устранены, они естественны для динамично развивающегося хозяйства. Поэтому полная занятость характеризуется наличием естественной безработицы. Понятие естественного уровня безработицы тесно связано с категорией потенциального уровня ВВП. **Потенциальный ВВП** — это такой объем ВВП, который может быть произведен в условиях полной занятости при наличии естественной безработицы. В связи с этим становится ясно, что

фактический и потенциальный ВВП могут не совпадать, как и не всегда совпадают фактическая и естественная безработица.

Циклическая, конъюнктурная, или спросодефицитная безработица возникает при недостаточном совокупном спросе, определяется изменениями экономической конъюнктуры.

При классификации безработицы выделяют также безработицу вынужденную и безработицу добровольную (или безработицу ожидания). **Вынужденная безработица** возникает, когда работник может и хочет работать при данном уровне заработной платы, но не может найти работу. **Добровольная безработица** возникает, когда работник мог бы найти работу, но предпочитает оставаться незанятым, продолжая поиски вышеоплачиваемой или более желательной работы, чем ему предлагают.

Сезонная безработица вызвана колебаниями в уровне экономической активности в течение года, характерными для некоторых отраслей экономики.

Скрытая безработица состоит из людей, которые не входят в экономически активное население на данный момент времени, но хотели бы войти в рабочую силу, если предоставленная им работа будет для них подходящей. В России скрытой безработицей называется ситуация, когда работники, формально не разрывая трудовых отношений и считаясь занятыми, не имеют работы и не получают заработную плату или работают неполное рабочее время (день, неделю). В международной практике такая ситуация называется **недозанятостью**.

4.3. Безработица в России

Мы уже называли основные причины безработицы и специфику российского рынка труда, поэтому охарактеризуем текущее состояние с безработицей в Российской Федерации (на начало 2009 г.).

Численность экономически активного населения к концу февраля 2009 г. составила, по оценке, 75,6 млн человек, или более 53% от общей численности населения страны.

Преобладающая часть занятого населения сосредоточена в организациях, не относящихся к субъектам малого предпринимательства. В январе 2009 г. в них работало 36,3 млн человек, или 52,2% общей численности занятых. Кроме того, в организации, не относящиеся к субъектам малого предпринимательства, привлекалось на условиях совместительства и по договорам гражданско-правового характера 1,7 млн человек (в эквиваленте полной занятости). Общее число замещенных рабочих мест для полной занятости работников в этих организациях, определенное как суммарное количество работников списочного состава, совместителей и работников, выполнявших работы по договорам

гражданско-правового характера, в январе 2009 г. составило 38,0 млн и было меньше, чем в январе 2008 г. на 0,7 млн человек, или на 1,9%.

Таблица 4.1.

Динамика числа замещенных рабочих мест в организациях (без субъектов малого предпринимательства)

	Январь 2009 г., млн	В % к		Справочно январь 2008 г. в % к	
		январю 2008 г.	декабрю 2008 г.	январю 2007 г.	декабрю 2007 г.
Всего замещенных рабочих мест	38,0	98,1	98,6	101,2	99,4
<i>в том числе:</i>					
работниками списочного состава (без внешних совместителей)	36,3	98,2	99,3	101,0	100,2
внешними совместителями	0,9	97,5	96,7	102,6	98,4
работниками, выполнявшими работы по договорам гражданско-правового характера	0,8	94,5	73,9	107,4	74,5

В конце февраля 2009 г., по оценке, 6,4 млн человек, или 8,5% экономически активного населения, классифицировались как безработные (в соответствии с методологией Международной Организации Труда). В государственных учреждениях службы занятости населения в качестве безработных было зарегистрировано 2,0 млн человек, в том числе 1,7 млн человек получали пособие по безработице.

Также стоит отметить неравномерность безработицы по регионам РФ (рис. 4.1).

Вопросы для самопроверки

1. Кто в России может относиться к безработным?
2. В чем смысл формулы Оукена?
3. Исходя из показателей безработицы за 2008 г., предположите какие виды безработицы наиболее характерны для России?

4. Как Вы думаете, в чем причина неоднородности занятости в России?

5. РЫНОК ТРУДА КАК РЕГУЛЯТОР ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТИЦЫ

5.1. Виды рынков труда и взаимосвязь занятости и безработицы

В развитой рыночной экономике рынок труда представляет собой трудовые отношения, основанные на спросе и предложении рабочей силы. Таким образом, характеристиками рынка труда выступают предложение рабочей силы, т.е. контингент незанятого населения, ищущего работу, и спрос на рабочую силу или неукомплектованные рабочие места, отражающие неудовлетворенную часть общей потребности народного хозяйства в кадрах.

В зависимости от степени развития рыночных отношений рынок труда может быть фрагментарным (частичным), теневым (нерегулируемым), регулируемым и организованным.

Частичный рынок труда предполагает ограниченное действие фактора спроса и предложения рабочей силы на основе нормативного регулирования труда (трудовое законодательство, регулирующие вопросы найма и увольнения работника, условия труда, его оплату и т.п.)

Регулируемый рынок труда создает правовые основы поведения субъектов, выступающих на рынке труда, и предполагает, наряду с законодательным регулированием экономических, социальных и трудовых отношений, широко развитую систему коллективных договоров как источника нормативного регулирования.

Организованный рынок труда — высшая степень развитости рынка труда — предполагает:

1) развитую систему учреждений и организаций, занимающихся проблемами движения рабочей силы (бюро по занятости, трудоустройству, банки данных о рабочих местах, фонды пособий по безработице, статистическая информация и др.);

2) взаимодействие политики занятости с другими направлениями экономической и социальной политики (научно-техническая политика, политика структурных изменений в экономике, в области образования, пенсионного обеспечения, семейная политика и пр.).

Теневой (нерегулируемый) рынок труда, также как и нерегулируемые формы занятости, связан с понятием «подпольной» (теневой) экономики и проявляется в уклонении от налогов и статистического учета, несоблюдении трудового законодательства и

условий коллективных договоров и т.п. Исходя из указанных критериев в «подпольную» экономику включаются самые разнообразные виды трудовой деятельности: нелегальный труд на предприятиях, работа по совместительству, подряды, надомничество, кооперативы и т.д., но только в том случае, когда они не контролируются государственными органами и профсоюзами.

В зависимости от контингента работников, занятых по определенным профессиям и работам в отдельных отраслях промышленности или сфере экономики, складывается так называемый сегментированный рынок труда. Роль его заключается в том, что сосредоточиваясь в определенных отраслях и профессиях работники с ограниченной трудоспособностью или с ограниченными возможностями участия в общественном производстве группируются в определенных отраслях и профессиях и не выходят за рамки сегментированного рынка труда.

В зависимости от политики занятости, проводимой в различных странах, можно говорить о двух основных моделях рынка труда — **внешнем** и **внутреннем**. Слагаемыми формирования модели рынка труда являются системы профподготовки, методы повышения профессионального и квалификационного уровня, практика продвижения работников и заполнения вакантных рабочих мест, особенности регулирования кадровой политики предприятий на основе коллективных договоров.

Каждой модели рынка труда соответствуют и свои системы производственных отношений.

Внешний рынок труда предполагает мобильность рабочей силы между фирмами и предприятиями. Для этого у работников должны быть такие профессии, которые могут быть использованы разными фирмами.

Внутренний рынок труда основывается на движении рабочей силы внутри предприятия. Профессии работников, замкнутые внутренним рынком труда, сложнее использовать в других фирмах, т.к. они носят специфический, присущий данной фирме характер. Кроме того, и система производственных отношений на внутреннем рынке труда, где и гарантии занятости, и материальное положение работника (уровень заработной платы, объем социальных выплат и льгот) зависят от стажа работы на данном предприятии, препятствуют переходу работника в другие организации.

В условиях многообразия форм собственности, разных уровней развития отдельных регионов, особых условий занятости в мегаполисах и монопромышленных городах возможно существование в рамках общенационального рынка труда различных региональных моделей. Так, рынок труда в крупных индустриальных центрах с развитой инфраструктурой может успешно функционировать в открытом режиме:

работники, уволенные с одного предприятия, имеют широкий выбор трудоустройства; период безработицы у этих лиц, как правило, непродолжителен. Иное дело на территориях, где функционирует одно крупное предприятие, на котором работает подавляющее большинство трудоспособного населения этой территории. Спад производства или его остановка в этом случае имеют тяжелые последствия для жителей данного региона. В сельских районах с перерабатывающей сельскохозяйственную продукцию промышленностью, в регионах с сезонными отраслями промышленности рынки труда также имеют свои особенности.

В связи с этим можно сказать, что региональная структуризация рынка труда является важнейшим компонентом политики занятости.

Другим важным видом структуризации рынка труда является структуризация по демографическим и профессиональным признакам отдельных категорий и групп трудоспособного населения.

По демографическим признакам различаются:

- рынок труда молодежи, для которого характерны высокая мобильность, низкая квалификация кадров, частые периоды безработицы с возрастающими ее средними сроками;
- рынок труда женщин, для которых после стартовых периодов занятости характерны длительные периоды неработы, связанные с рождением и воспитанием детей, а затем возвращение после перерыва на рынок труда;
- рынок труда пожилых трудящихся (предпенсионного и пенсионного возраста), для которых характерны снижающиеся возможности к активной трудовой деятельности, устаревание профессий;
- рынок труда инвалидов, для которых характерны пониженная трудоспособность, ограниченные возможности к трудовой деятельности.

К профессиональным рынкам труда можно отнести: рынок труда инженеров, рынок труда ученых, рынок труда учителей, рынок труда врачей и т.д. На профессиональных рынках труда работников объединяют профессиональные интересы, выходящие за рамки предприятий, где они заняты. За рубежом для специалистов высшей и средней квалификации нередки случаи объединения в профессиональные организации, общества или ассоциации инженеров, врачей и т.п.

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

Различный уровень гарантий занятости у разных категорий работников привел к образованию так называемого **дуального рынка труда**, который предполагает деление работников на тех, у кого сильные гарантии занятости, высокая заработная плата, социальные льготы, иначе говоря, высокое качество трудовой жизни, и на тех, у кого слабые гарантии

занятости. Дуальный рынок труда может существовать как в экономике в целом, так и в отдельных отраслях и на предприятиях, разделяя всех занятых на кадровое ядро и периферийную рабочую силу.

Важное значение в условиях перехода к рынку приобретают гибкие формы занятости или **гибкий рынок труда** — комплекс мер социально-экономического, производственного и юридического характера для быстрого приспособления деятельности предприятий к изменяющимся условиям хозяйствования.

Гибкость рынка труда включает в себя несколько основных аспектов: территориальную и профессиональную мобильность рабочей силы; гибкость издержек на рабочую силу (включая гибкость уровня, структуры и дифференциации заработной платы); гибкость в управлении людскими ресурсами на уровне предприятия (найм, ротация, редукция, увольнение); гибкость регулирования рабочего времени.

Для организации работы по обеспечению занятости населения используется прогноз рынка труда, который с определенной достоверностью позволяет оценить складывающуюся ситуацию в соотношении спроса и предложения рабочей силы; возможную численность незанятого населения, которое может обратиться за содействием в трудоустройстве в службу занятости; распределение рабочей силы, оказавшейся на рынке труда; возможные объемы переподготовки высвобождаемых работников и незанятого населения; потенциальную численность безработных; объем средств, необходимых для выполнения программы действий службы занятости и обеспечения социальных гарантий граждан в сфере их занятости.

Прогноз рынка труда по структуре состоит из четырех блоков:

- I блок — предложение рабочей силы;
- II блок — спрос на рабочую силу;
- III блок — соотношение спроса и предложения, отражающее напряженность на рынке труда;
- IV блок — распределение рабочей силы.

Предложение рабочей силы прогнозируется по следующим категориям трудовых ресурсов:

- высвобождаемые работники;
- неработающая и неучащаяся молодежь;
- работники, уволенные по причинам текучести;
- демобилизованные из рядов Вооруженных Сил;
- женщины, выходящие на работу после ухода за детьми;
- лица, высвобожденные из мест лишения свободы;
- механический прирост трудоспособного населения;
- временно или частично незанятые в народном хозяйстве.

Спрос на рабочую силу формируется из потребности на создаваемых новых рабочих местах (в государственном и иных секторах); потребности

в работниках на замену выбывающих по причинам, предусмотренным законодательством (уход на пенсию и т.п.); потребности в работниках на замену выбывающих по причинам текучести. Одновременно определяется спрос на рабочую силу на временных и общественных работах.

Сопоставление полученных данных о предложении и спросе на рабочую силу в определенной мере характеризует степень напряженности рынка труда.

Показатели распределения рабочей силы, составляющей рынок труда, делятся на две группы:

- число граждан, трудоустраивающихся самостоятельно, т.е. минуя службу занятости (в том числе через негосударственные посреднические организации);
- число граждан, обращающихся за содействием по трудоустройству в службу занятости.

5.2. Экономические модели соотношения занятости и безработицы на рынке труда

Вопросы регулирования занятости и безработицы рассматриваются в ряде экономических моделей, на основании которых строятся прогнозы по текущему и ожидаемому состоянию рынка труда. Несмотря на то, что эти модели достаточно грубы и могут использоваться только при макроэкономическом моделировании, современный HR-менеджер должен их знать и понимать значение показателей рассчитанных с их помощью.

Здесь можно выделить четыре основных концептуальных подхода к анализу функционирования современного рынка труда.

5.2.1. Неоклассический подход

В основе первой концепции лежат постулаты классической политэкономии. Ее придерживались в основном неоклассики (П. Самуэльсон, М. Фелдстайн, Р. Холл), а в 80-х гг. ее поддерживали также сторонники концепции экономики предложения (Д. Гилдер, А. Лаффер и др.). Приверженцы этой концепции полагают, что рынок труда, как и все прочие рынки, действует на основе ценового равновесия, т.е. основным рыночным регулятором служит цена — в данном случае рабочей силы (заработная плата). Именно с помощью заработной платы, по их мнению, регулируется спрос и предложение рабочей силы, поддерживается их равновесие. Инвестиции в образование и

квалификацию (в человеческий капитал) — это аналоги инвестиций в машины и оборудование, которые осуществляются до тех пор, пока не понижается норма прибыли на эти вложения. Из неоклассической концепции следует, что цена рабочей силы гибко реагирует на потребности рынка, увеличиваясь или уменьшаясь в зависимости от спроса и предложения, а безработица невозможна, если на рынке труда существует равновесие (рис. 5.1).

Равновесная ставка заработной платы и равновесный уровень занятости данного вида труда определяются на пересечении кривых предложения и спроса на труд (в точке C).

Экономисты-неоклассики обосновали вывод о том, что полная занятость является нормой для капитализма. Они объясняют это тем, что в соответствии с классической теорией совокупное предложение в экономике определяет уровень реального объема производства при полной занятости, а совокупный спрос — уровень цен. Кроме того, согласно неоклассическим представлениям в рыночной экономике, существует эластичность соотношения цен и заработной платы. Даже если и произойдет временное сокращение общих расходов, то оно будет компенсировано снижением цен и заработной платы и в результате реальный объем производства, занятость и реальный доход не снизятся (рис. 5.2).

Согласно классической теории совокупный спрос обычно стабилен, но если бы упал, как показано на рис. 5.2, с Dc_1 до Dc_2 , то цена быстро бы снизилась с P_1 до P_2 . В результате временное превышение предложения AB устраняется и восстанавливается полная занятость в точке C .

Поскольку всерьез говорить об изменении заработной платы в точном соответствии с колебаниями спроса и предложения, а тем более об отсутствии безработицы не приходится, сторонники этой концепции ссылаются на некие несовершенства рынка, которые и приводят к несоответствию их теории с жизнью. К ним относят влияние профсоюзов, установление государством минимальных ставок заработной платы, отсутствие информации и т.п.

Выдвигается также тезис о якобы добровольном характере безработицы. Однако если безработица носит такой характер, то почему она колеблется в зависимости от фазы экономического цикла? Выдвигается и тезис о «поиске» рабочего места как явлении, вызывающем нестабильность рынка. Суть его заключается в том, что наемные работники очень разборчивы и стремятся к максимально выгодной работе. Однако и в этом случае неясно, почему таких работников бывает то 4—5%, то все 15%? Но главный вопрос, на который не могут ответить сторонники неоклассического подхода, — почему все наемные работники в случае превышения их предложения над спросом не предлагают свою рабочую силу по более низкой цене?

5.2.2. Кейнсианский подход

Иного подхода к объяснению функционирования рынка труда придерживаются кейнсианцы и монетаристы. В отличие от неоклассиков они рассматривают рынок труда как явление постоянного и фундаментального неравновесия. Именно Дж. Кейнс является родоначальником современной теории занятости. Главный вывод этой теории состоит в том, что при капитализме не существует механизма, гарантирующего полную занятость. Причины безработицы кроются в значительной мере в отсутствии полной синхронности в принятии основных экономических решений, в частности, решений о сбережениях и инвестициях. Кроме того, кейнсианцы ставят под сомнение положение об эластичности цен заработной платы. При этом и цены на продукцию, и заработная плата устойчивы к понижению вследствие наличия целого ряда факторов, например, влияния профсоюзов, монополий, законодательства о минимальной заработной плате (рис. 5.3).

Вследствие неэластичности цен и заработной платы в направлении понижения кривая совокупного предложения имеет горизонтальное расположение (Sc_2). Поэтому снижение объема производства не окажет влияния на цену. При достижении уровня полной занятости (уровня потенциального производства) — точка C — кривая совокупного предложения занимает вертикальное положение (Sc_1).

Поскольку цена (заработная плата) согласно данной концепции не является регулятором рынка, он (регулятор) должен быть привнесен извне. Его роль отводится государству, которое, уменьшая или увеличивая совокупный спрос, может ликвидировать данное неравновесие. Так, снижая налоги, государство стимулирует рост спроса и потребления. Это, в свою очередь, приводит к росту производства и занятости. Таким образом, спрос на рабочую силу по этой модели регулируется не колебаниями рыночных цен на труд, а совокупным спросом, иначе — объемом производства.

5.2.3. Монетаристская модель

Как и сторонники кейнсианского подхода, представители школы монетаристов (прежде всего М. Фридмен) исходят из жесткой структуры цен на рабочую силу и, более того, из предпосылки их однонаправленного, повышательного движения.

По мнению представителей данной школы, для рынка труда негативными факторами, усиливающими рыночное неравновесие, являются установление государством минимального уровня заработной платы, сильные позиции профсоюзов, отсутствие всей необходимой информации о наличии вакансий и резервной рабочей силы. Для уравнивания рынка монетаристы предлагают использовать инструменты денежно-кредитной политики. Речь, в частности, идет о необходимости использовать такие рычаги, как учетная ставка центрального банка, размеры обязательных резервов коммерческих банков на счетах центрального банка, что позволит, в частности, стимулировать инвестиционную и деловую активность и таким образом увеличить занятость в стране. По мнению монетаристов, денежная политика в конечном счете должна быть направлена на достижение естественного уровня безработицы, отражающего структурные диспропорции на рынке труда и не связанного с циклической конъюнктурой в экономике.

5.2.4. Институционалисты на рынке труда

Еще один распространенный теоретический подход к механизму функционирования рынка труда представлен школой институционалистов (Дж. Данлоп, Л. Ульман и др.). Основное внимание в ней уделяется анализу профессиональных и отраслевых различий в структуре рабочей силы и соответствующих уровней заработной платы. Здесь прослеживается отход от макроэкономического анализа и попытка объяснить характер рынка особенностями динамики отдельных отраслей, профессиональных демографических групп.

5.2.5. Марксизм об особенностях рынка труда

В марксистской экономической теории рынок труда определяется как рынок особого рода. Его отличает от других рынков разница товара «рабочая сила» и физического капитала. Если рабочая сила в процессе труда создает стоимость, то все прочие виды ресурсов лишь переносятся на новую стоимость самим трудом.

Это кардинально отличает рабочую силу от всех прочих ресурсов, обеспечивает ее ключевое значение в общественном производстве. Кроме того, марксисты полагают, что рынок рабочей силы, хотя и подчиняется общим рыночным закономерностям, имеет существенные особенности, поскольку сама рабочая сила как субъективный фактор производства, будучи товаром, может в то же время активно влиять на соотношение спроса и предложения.

Ни один из перечисленных выше подходов не дает полного и адекватного представления о механизме функционирования рынка рабочей силы, хотя они и отражают отдельные его элементы

Вопросы для самопроверки

1. Какова взаимосвязь понятий «занятость», рынок труда», «безработица»?
2. В чем достоинство кейнсианской модели рынка труда?
3. В чем достоинство марксистской модели рынка труда?
4. Назовите элементы прогнозов на рынке труда.
5. Что такое внешний и внутренний рынок труда?

6. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

Поскольку рынок труда является одним из основных факторов, формирующих ВВП, с одной стороны, а с другой — через него в значительной мере реализуется социальная функция государства, то естественно, внимание к вопросам занятости государства должно быть очень велико.

Для решения проблем занятости населения государство планирует:

- развитие малых предприятий, направление капитальных вложений как в перспективно развивающиеся отрасли, так и в отрасли традиционной занятости;
- введение системы стимулирования развития предпринимательства, малого и среднего бизнеса, индивидуальной трудовой деятельности прежде всего в регионах с критической ситуацией на рынке труда;
- обеспечение государственного контроля за соблюдением трудового законодательства;
- дальнейшее развитие системы непрерывного образования, включая внутрипроизводственное обучение, расширение возможностей самообучения, поддержку опережающего обучения персонала, находящегося под риском увольнения;
- расширение структуры и видов общественных работ, условий их организации, проведения и финансирования с учетом качественного состава безработных и социально-экономических потребностей регионов;

- развитие гибких форм занятости (например, надомный труд);
- реформирование системы назначения и выплаты пособий по безработице, разработку мер, способствующих активному поиску работы, участию в общественных работах и профессиональной подготовке. При определении минимального размера пособия по безработице отказаться от использования в качестве нормы минимального размера оплаты труда;
- осуществление мер по усилению социальной защиты работников, работающих в режиме неполного рабочего дня (недели) или находящихся в отпусках без сохранения заработной платы в связи с временной остановкой производства;
- внедрение в практику социальных планов предприятий, осуществляющих массовое высвобождение работников, временных изменений условий и режимов труда, досрочный выход на пенсию, дополнительные социальные льготы для увольняемых.

Важнейшим условием реализации эффективной политики занятости населения на рынке труда является становление и развитие социального партнерства. Формирование системы партнерских отношений, в полной мере отвечающих требованиям рынка труда, достаточно сложная проблема, что подтверждается и мировым опытом. Создаваясь в течение достаточно длительного периода, система социального партнерства в странах с развитой рыночной экономикой представляет собой широкий комплекс мер, регулируемых специальным законодательством, и охватывающий не только сферу трудовых отношений, но и иные области, где интересы различных групп пересекаются в одной сфере.

Что касается отечественной практики, то еще в 1991 г. была официально признана необходимость сотрудничества представителей ассоциаций работодателей, профсоюзов, органов занятости и общественных организаций в интересах регулирования рынка труда и своевременного разрешения противоречий в социально-трудовой сфере. Это нашло отражение в соответствующих указах Президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров» (1991 г.), постановлении Правительства РФ № 103 «О Российской Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (1992 г.), в законе «О занятости населения РФ» и других законодательных актах.

В декабре 1999 г. было принято «Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2000—2001 гг.». Однако в современных условиях в силу ряда субъективных и объективных

причин (незавершенность формирования субъектов трудовых отношений, их обособленность друг от друга и прежде всего от государства, незрелость рыночных отношений, сложная политическая ситуация и т.д.) процесс развития социального партнерства сопряжен с определенными трудностями. Для того, чтобы вывести его на уровень, соответствующий рыночной экономике, необходимо взаимодействие трех основных относительно независимых сил:

- рабочего движения (представленного профсоюзами, органами рабочего самоуправления и другими организациями, отстаивающими интересы лиц наемного труда);
- работодателей (директорат предприятий госсектора, предприниматели коммерческих и иных структур, осуществляющих найм рабочей силы);
- органов местного самоуправления, осуществляющих региональную политику занятости.

Возможность трехстороннего партнерства на рынке труда будет зависеть от степени обособленности работодателей (интересы которых в большинстве своем в настоящее время по-прежнему выражают не ассоциации из представителей работодателей, а государственные структуры (министерства, концерны) как в организационном, так и в социально-экономическом плане).

Действительно, формирование полноценной системы социального партнерства позволило бы осуществлять эффективное воздействие на занятость, аналогичное сложившемуся в развитых странах, где деятельность региональных структур службы занятости предусматривает обязательное участие в ней представителей всех партнерских сторон по рынку труда. Так, в Италии в состав этих органов входит по 4 представителя от работников и работодателей; в Германии и Франции такое же паритетное представительство сторон.

Аналогичный подход к функционированию органов регулирования занятости имел место и в период НЭПа. Так, с начала деятельности бирж труда им был придан общественный характер: к их работе привлекались представители профсоюзов, женских и молодежных организаций, а также безработные граждане. Последние создавали свои контрольные группы, следившие за правильностью найма рабочей силы. Эти представители имели права и обязанности членов комитета бирж труда. Таким образом, практическая значимость социального партнерства в решении проблем регулирования занятости на территориальном уровне подтверждается историческим опытом России.

Проблема занятости — это общеэкономическая проблема, решение которой возможно лишь в рамках общей государственной программы, где показатель занятости должен фигурировать наравне с общепринятым критерием экономической эффективности. Именно социальные показатели, в том числе характеризующие безработицу, должны стать критериями успешности проведения экономических реформ.

Безработица порождает целый комплекс проблем: снижается уровень жизни, теряются квалифицированные кадры, растет социальная напряженность в обществе.

Для обеспечения полной, продуктивной и свободной занятости необходимо осуществление инвестиционной, финансово-кредитной политики, улучшение размещения производительных сил, повышение мобильности трудовых ресурсов, поддержка трудовой и предпринимательской активности граждан.

Минтруд России, Минэкономразвития России совместно с органами исполнительной власти субъектов РФ исходя из отраслевых и региональных приоритетов разрабатывают генеральную схему, а также отраслевые и региональные программы воспроизводства, сохранения и создания рабочих мест с учетом ситуации на рынке труда.

В них предусматриваются меры по улучшению использования имеющихся рабочих мест, развитию малых предприятий, соединению материальных и трудовых ресурсов на основе льготной аренды производственных объектов, в том числе входящих в состав мобилизационных мощностей. Ликвидация неэффективных рабочих мест сочетается с их созданием, профессиональной подготовкой и трудоустройством высвобождающихся работников в развивающихся отраслях и регионах.

Новые рабочие места с высоким заработком открываются на основе определения приоритетных направлений развития экономики и потенциала регионов в интересах стабилизации рынка труда, особенно в районах со сложным социально-экономическим положением и экстремальными условиями. Вводится обязательная экспертиза федеральных инвестиционных проектов в Министерстве труда и социального развития Российской Федерации по критерию обеспечения сохранения и увеличения новых рабочих мест.

Федеральные органы активно участвуют в сфере занятости в районах концентрации государственных организаций, относящихся к отраслям естественных монополий и ВПК; а также в регулировании высвобождения в тех регионах, где из-за структурных особенностей или изменений

государственной экономической политики складывается острая ситуация с занятостью, для изменения которой местных усилий недостаточно.

Разработаны критерии отнесения регионов к критическим по состоянию рынка труда с учетом масштабов закрытия или перепрофилирования производств, объемов высвобождения и других факторов, а также механизм оперативного перераспределения средств фонда занятости для создания федерального резерва на случай возникновения критических ситуаций на рынке труда.

Органы исполнительной власти на местах определяют допустимый уровень безработицы с учетом возможности социальной поддержки безработных, смягчения последствий длительной (более одного года) безработицы и при его повышении осуществляют специальные меры по ограничению ее роста.

В качестве одного из самых доступных видов увеличения занятости используются общественные работы.

Общественными работами признаются виды трудовой деятельности, не требующей, как правило, предварительной профессиональной подготовки, имеющей социально полезную направленность и вводимой для обеспечения временной занятости граждан, ищущих работу. Они организуются исполнительной властью субъектов РФ, местным самоуправлением при участии службы занятости на предприятиях, в учреждениях и других организациях, независимо от форм собственности.

Органы исполнительной власти и службы занятости в регионах ежегодно определяют объемы и виды общественных работ с учетом количества и состава незанятого населения. В случаях массового высвобождения работников разрабатываются территориальные (районные, городские) программы организации общественных работ и временных рабочих мест. Органы службы занятости информируют граждан о видах организуемых общественных работ, условиях, режимах и оплате труда, направляют их в организации для выполнения общественных работ. Преимущественным правом на участие в общественных работах пользуются безработные граждане, не получающие пособия по безработице и состоящие на учете в органах службы занятости свыше шести месяцев.

С лицами, желающими участвовать в общественных работах, работодатель заключает трудовой договор на срок до шести месяцев. На занятых на общественных работах распространяется законодательство о труде и социальном страховании. Оплата производится за фактически выполненную работу, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Производится доплата к заработку в размере причитавшегося этим гражданам пособия по безработице за счет средств фонда занятости.

Финансирование общественных работ осуществляется за счет средств предприятий, в которых организуются эти работы; при необходимости привлекаются средства субъектов РФ, фонда занятости.

Органы государственной власти субъектов РФ осуществляют целенаправленные меры по организации общественных работ, созданию специализированных предприятий для их проведения, предоставляют льготы по налогам предприятиям, активно содействующим организации общественных работ.

На принципах общественных работ реализуется совместная (Минтруд России, Госстрой России, Дорожный фонд) программа по строительству автомобильных дорог. Деньги фонда занятости, предназначенные для пособий безработным, перечисляются в строительную фирму, которая выполняет общественные работы.

В рамках программ поддержки предпринимательства, разрабатываемых органами исполнительной власти субъектов РФ, местного самоуправления, организуется обучение незанятого населения основам предпринимательской деятельности. Направление на учебу осуществляется органами по труду, занятости, образования и другими организациями поддержки предпринимательства. Финансирование обучения незанятых граждан, зарегистрированных в службе занятости в качестве безработных, производится за счет средств фонда занятости населения, находящихся в распоряжении региональных органов службы занятости, а других граждан — за счет средств предприятий, организаций, фондов поддержки малого предпринимательства, личных средств граждан, других источников.

В целях оптимизации рынка труда государство регулирует взаимоотношения между работниками и работодателями по вопросам занятости, независимо от форм собственности и хозяйствования. Так, оказывается содействие в подборе подходящей работы, правовая защита от необоснованного отказа в приеме на работу, действуют гарантии занятости для особо нуждающихся в социальной защите путем установления квот приема на работу, обучения по специальным программам, реализации программ занятости, введения особых режимов труда и отдыха.

Законодательно установлена поддержка неконкурентоспособных граждан: молодежи, лиц предпенсионного возраста, уволенных с военной службы, инвалидов, женщин, беженцев, бывших заключенных.

Работодатель обязан принимать на работу:

- выпускников общеобразовательных, образовательных учреждений профессионального образования;
- лиц, моложе 18 лет, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поисках работы (сирот и др.), направляемых органами службы занятости в порядке трудоустройства.

Лица, окончившие образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, обеспечиваются работой в соответствии с полученной специальностью и квалификацией на основании договоров (контрактов), заключаемых ими с работодателями, или договоров о подготовке специалистов, заключенных образовательными учреждениями и работодателями.

Работодатели содействуют занятости на основе инвестиций в крупное производство, развитие мелкого бизнеса. В коллективные договоры включаются и работодателями осуществляются мероприятия по обеспечению занятости:

- сокращение рабочего времени без сокращения численности;
- льготы и компенсации, предоставляемые сверх установленных законодательством;
- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора;
- заключение договоров коллективного страхования рабочих и служащих на случай потери работы;
- временное приостановление найма на вакантные рабочие места;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы. Средства, затраченные на создание условий для профессиональной подготовки, повышение квалификации и переподготовку работающих, уменьшают налогооблагаемую прибыль.

Работодатели несут ответственность за повышение квалификации работников, с которыми находятся в трудовых отношениях. Минимальные нормативы затрат на эти цели для предприятий, учреждений, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, а также порядок использования финансовых средств устанавливаются Правительством РФ.

В связи с переходом к рынку особую актуальность приобретает государственная политика в области внешней трудовой миграции. Миграция может стать фактором развития экономики только при грамотном управлении ею, в противном случае она порождает трудноразрешимые проблемы. «Основами пограничной политики Российской Федерации», утвержденными Президентом РФ, Председателем Совета Безопасности 5 октября 1996 г., демографическая экспансия рассматривается в числе угроз национальным интересам РФ.

Основные принципы государственной политики в сфере внешней трудовой миграции заключаются в следующем:

- привлечении и использовании иностранной рабочей силы. В данный принцип входят три основных составляющих, такие как: удовлетворение потребностей российского рынка труда в необходимой рабочей силе, обеспечение на национальном рынке труда приоритетного права граждан России на трудоустройство, предотвращение нелегальной трудовой миграции;
- трудовой миграции граждан России за границу. В данный принцип входят две основных составляющих, такие как: обеспечение и защита прав и законных интересов граждан России на всех стадиях трудовой миграции и развитие международного сотрудничества, заключение международных договоров с государствами — главными импортерами российской рабочей силы.

Для предотвращения нелегальной миграции введен иммиграционный контроль по направлениям:

- контроль за въездом иностранцев, ищущих убежище, следующих транзитом, их идентификация, регистрация и учет;
- предупреждение неконтролируемой миграции и депортация в установленных случаях;
- рассмотрение ходатайств прибывших в Россию граждан о предоставлении убежища.

Иммиграционный контроль проводится в пунктах пропуск через государственную границу, которые являются структурными подразделениями миграционной службы.

Устанавливается иммиграционная квота приема иностранных граждан и лиц без гражданства, ищущих убежища в России.

В субъектах РФ, ставших приграничными, открываются центры временного размещения иммигрантов за счет средств федерального бюджета, выделяемых на реализацию Федеральной миграционной

программы. В структуре органов службы занятости создаются подразделения по профессиональной подготовке, трудоустройству иностранных граждан, получивших статус беженца.

Реализуя социальную программу государство планирует принятие следующих нормативно-правовых актов:

- 1) Федеральный закон «О минимальной часовой оплате труда»;
- 2) Федеральный закон «О тарифном регулировании заработной платы»;
- 3) Федеральный закон «Об оплате труда работников бюджетной сферы»;
- 4) Постановление Правительства РФ «О совершенствовании оплаты труда руководителей государственных унитарных предприятий».

В том числе в области охраны труда:

- 1) Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в Основы законодательства Российской Федерации об охране труда»;
- 2) Федеральный закон «О службах охраны и гигиены труда»;
- 3) Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- 4) Постановление Правительства РФ «О порядке отнесения отраслей (подотраслей) экономики и видов деятельности к классу профессионального риска»;
- 5) Федеральный закон «О тарифах страховых взносов при страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- 6) Постановление Правительства РФ «Об утверждении перечней тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, на которых не допускается использование труда женщин» (в настоящее время действует нормативный акт 1978 г.).

В области защиты трудовых прав граждан и социального партнерства:

- 1) Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в Кодекс РСФСР об административных правонарушениях и Уголовный кодекс Российской Федерации в части ответственности за нарушение законодательства о труде»;
- 2) Трудовой кодекс Российской Федерации;

3) Федеральный закон «О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров»;

4) Федеральный закон «Об объединениях работодателей».

В области занятости:

1) Федеральный закон «О порядке формирования и использования средств Государственного фонда занятости населения Российской Федерации»;

2) Постановление Правительства РФ «Об утверждении Положения о порядке регистрации безработных граждан и условиях выплаты пособий по безработице»;

3) Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в РФ» (в части совершенствования системы выплаты пособия по безработице);

4) Постановление Правительства РФ «Об организации общественных работ»;

5) Федеральная целевая программа содействия занятости населения.

В целях развития кадрового потенциала:

1) Постановление Правительства РФ «О системе содействия предприятиям в развитии персонала на производстве»;

2) Федеральная целевая программа содействия предприятиям в подготовке персонала на производстве;

3) Постановление Правительства РФ «О совершенствовании системы профессионального обучения безработных граждан».

Субъекты Российской Федерации могут значительно улучшить положение наемных работников, в отличие от федерального законодательства, принимая местные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения. В этих актах можно повысить гарантии трудовых прав, установить дополнительные льготы с учетом региональной специфики.

Каждая организация может установить дополнительные льготы и социальные гарантии сверх установленных Трудовым кодексом РФ в рамках, например, коллективного договора.

Устанавливая трудовые отношения в коллективе, работодатель должен помнить и исполнять ст. 7 Конституции РФ, которая провозглашает, что Российская Федерация — социальное государство,

политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Каждая организация обязана создавать для наемных работников условия, обеспечивающие эффективный труд и отдых. Во многих организациях, к сожалению, трудовые отношения, кадровая политика не соответствуют времени. Для изменения подобной ситуации целесообразно исходить прежде всего из следующих принципов:

- равенства прав работодателя и работника с учетом того, что работодатель наделяется ограниченной государством властью в трудовых отношениях. Это положение может также рассматриваться как равновесие прав, обязанностей, ответственности работника и работодателя;
- справедливости трудовых отношений, которая возможна при обеспечении равенства работодателя и работника, равенства прав всех наемных работников без какой-либо дискриминации;
- необходимости четкого определения, какие права работник передает работодателю в трудовых отношениях и какие он не должен передавать ни при каких обстоятельствах.

Вопросы для самопроверки

1. Перечислите основные нормативные акты в области охраны труда.
2. Перечислите основные нормативные акты в области защиты трудовых прав граждан и социального партнерства.
3. Перечислите основные нормативные акты в области занятости.
4. Назовите основные принципы государственной политики в сфере внешней трудовой миграции.

7. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ МЕР ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Тенденции и ограничения регулирования занятости населения на федеральном и региональном уровнях

Поскольку в предыдущих темах мы уже говорили о механизмах и инструментах реализации мер государственной политики занятости федерального уровня, то в данной теме мы разберем универсальные механизмы регионального уровня. Следует отметить, что если на

федеральном уровне эти механизмы в России разработаны достаточно хорошо, то на региональном они еще до конца не сформированы.

В динамике численности занятых и безработных с 1998 года наблюдается снижение регистрируемой безработицы и увеличение занятости (если не брать показатели первого квартала 2009 года, где произошло резкое увеличение безработицы). Причинами этого являются: проведение мероприятий по содействию занятости, а также пересмотр условий регистрации граждан в качестве безработных, изменение форм материальной поддержки безработным и др. С другой стороны, несмотря на рост производства, существует острая нехватка кадров на фоне дисбаланса между спросом на рабочую силу и ее предложением. Это объясняется нестабильностью предложения рабочих мест и их качеством — как показывает анализ, в банке вакансий доминируют низкоквалифицированные рабочие специальности, адресованные мужчинам.

Каждый регион имеет свои особенности в распределении занятого населения по видам деятельности: в основном это крупные и средние предприятия (организации). Снижение численности занятых в материальном производстве объясняется структурными процессами в промышленности; ослаблением регулирующей роли государства, что выражается в сокращении государственных инвестиций в региональное развитие, отмене большинства региональных экономических и социальных «компенсаторов»; в недостаточном развитии правовых регуляторов, в неразвитости инфраструктуры. В то же время малый бизнес области (МБ), представленный в основном сферой услуг, постепенно берет на себя обеспечение рабочими местами населения.

Существующая проблема дисбаланса между спросом на рабочую силу и ее предложением объясняется: определенной несогласованностью документов социально-экономического планирования государственного и регионального уровня; наличием низкоэффективных инструментов государственного управления региональным развитием и не соответствующей задачам системе мониторинга. При этом Программа занятости в большей части представляет собой просто перечни мероприятий, которые в любом случае нужно провести в ближайшее время. Ограниченный инструментарий регулирования экономического развития регионов на федеральном уровне приводит к финансированию существующих программ без учета эффективности их реализации: размер затрат на одного участника не зависит от показателей трудоустройства безработных.

Система государственного регулирования рынка труда на уровне регионов неэффективна, однако уже предпринят ряд действий в

направлении ее повышения: реализован комплекс мер по формированию единого правового пространства страны, завершается разграничение полномочий между центром и регионами, совершенствуется система межбюджетных отношений, определена новая структура федеральных органов власти и порядок их взаимоотношений с органами государственной власти субъектов Российской Федерации. Так, территориальные органы Роструда по вопросам занятости населения реорганизованы в форме преобразования в органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

В дополнение к сделанному необходимо усилить существующие факторы повышения занятости, влияющие на повышение спроса на рабочую силу (рис. 7.1). Расчетами установлено, что ведущими мероприятиями стоит рассматривать фактор «Создание рабочих мест за счет крупного промышленного производства и малого бизнеса», результатом станет увеличение совокупного спроса на рабочую силу в противовес существующему сегодня преобладанию совокупного предложения рабочей силы.

В рамках программы занятости целесообразно выделить действия, которые могут быть выполнены за счет административных и финансовых ресурсов администрации субъекта РФ и муниципалитета, совместных финансовых ресурсов РФ и субъекта РФ, взаимодействия с органами местного самоуправления региона, с бизнес-структурами. В этой связи необходима новая схема организации совместной работы федеральных и региональных органов государственной власти в разработке и реализации Программы; четкая расстановка интересов и приоритетов Политики с учетом направлений и конкретных мер общефедеральной региональной политики в разрезе муниципального образования субъекта РФ.

7.2. Основные направления формирования системы государственного регулирования занятости на региональном уровне

Установлено, что ведущими элементами построения политики занятости в регионе могут стать следующие направления.

1. Создание дополнительных рабочих мест в регионе через формирование финансовой заинтересованности бизнеса. Реализация возможностей предприятий по созданию рабочих мест невозможна без инвестиций. Выход из ситуации недостаточности эффективного спроса – увеличение государственных расходов на политику занятости и поиск иных источников финансирования. Создание новых рабочих мест через инвестирование развития производства возможно лишь по истечении

значительного промежутка времени, поэтому рост занятости следует с определенным временным лагом. В связи с этим система государственного инвестирования развития производства должна ориентироваться на «модернизирующие» капиталовложения: это означает первоочередность направления капиталовложений не на новое строительство, а на модернизацию, реорганизацию и техническое перевооружение уже имеющегося производства с возможным расширением его до требуемого уровня. Выступая на финансовом рынке в качестве кредитора или гаранта, государство оказывает поддержку бизнесу, тем самым способствуя созданию дополнительных рабочих мест. Источниками государственного финансирования выступают специализированные фонды. Механизм взаимодействия участников представлен на рис. 7.2.

Разработка альтернативных источников и инструментов финансирования региональных программ занятости населения в рамках целевого использования средств также возможна через лизинговую деятельность (рис. 7.3) с введением ряда условий пользования этой системой и факторинговую деятельность (рис. 7.4).

Предложенный экономический инструментарий позволит осуществить протекционистскую политику создания рабочих мест.

2. Доработка стратегии повышения занятости в регионе за счет расширения социального партнерства и учета специфики запросов работодателей при имеющемся кадровом потенциале.

Основными причинами, сдерживающими социальное партнерство в регионе, являются: отсутствие представительных органов субъектов, обладающих необходимыми полномочиями для заключения отраслевых и территориальных соглашений; формальное отношение сторон к заключаемым соглашениям; неразвитость договорных форм регулирования трудовых отношений; отсутствие независимых профсоюзных организаций. Проведенный анализ показателей локального рынка труда, а также экономических показателей развития области, позволил определить, что основными элементами расширенного социального партнерства может быть:

1) создание объединений предпринимателей, а как стратегическая цель — расширение профсоюзной деятельности. Необходимо формирование полноправных субъектов рынка труда в рамках договоренностей по социальному партнерству;

2) совершенствование механизмов защиты трудовых прав работников, в том числе формирование института профсоюзов и мотивирование предпринимателей к предоставлению некоторых

экономических льгот и гарантий занятости наиболее квалифицированным рабочим;

3) оказание государственной поддержки развития системы взаимодействия участников «расширенного социального партнерства» через создание спектра институтов, механизмов и процедур социального диалога, системы эффективных санкций. Для работодателей со стороны региона требуется разработка компенсационного механизма создания и сохранения рабочих мест работодателями за счет областного и местного бюджета и др.

Действия региональных властей могут сводиться к формированию спроса на труд в рамках расширенного социального партнерства через разработку ряда программ. Возможная модель взаимодействия участников социального партнерства представлена на рис. 7.5, модель регулирования занятости на региональном уровне через расширенное социальное партнерство — на рис. 7.6. Затраты по созданию дополнительных рабочих мест в соответствии с решениями местных органов власти компенсируются нанимателям за счет средств местного бюджета и ЦЗН, а также путем предоставления в установленном порядке налоговых льгот.

Очевидным «минусом» выполнения данного механизма может послужить отсутствие необходимых полномочий у органов власти и дефицит или недостаточность средств бюджета.

Еще одним элементом социального соглашения может стать проработка пункта «Предоставление некоторых экономических льгот и гарантий занятости наиболее квалифицированным рабочим» через включение элемента компенсационных пенсий.

3. Совершенствование государственной политики поддержки малого предпринимательства с позиции расширения занятости.

Направлением формирования системы государственного регулирования занятости на региональном уровне может быть стимулирование развития малого бизнеса как ведущего фактора в обеспечении занятости на рынке труда. Главная задача – содействие появлению большего числа рабочих мест лучшего качества в секторе малых предприятий. Реализация организационно-экономических мероприятий возможна через интеграцию малого и крупного бизнеса и обеспечение роста числа самозанятых.

7.3. Организационно-экономический механизм регулирования занятости на региональном уровне

Необходимым приоритетом социально-экономического развития региона является дополнение системы взаимодействия муниципального образования субъекта РФ, территориальных органов занятости населения и бизнеса. Повышение эффективности работы государственного аппарата предлагается за счет развития межбюджетных отношений, через реализацию государственного инвестирования развития производства в целях стимулирования занятости населения и др. Разработанный организационно-экономический механизм государственного регулирования занятости предполагает создание специализированной организационной структуры, способной оперативно содействовать решению вопроса занятости (рис. 7.7).

Модель организационно-экономического механизма реализации политики занятости в регионе представлена на рис.7.8. Основными принципами должны быть принцип комплексности действий и принцип учета специфики развития региона.

7.4. Современный механизм государственного регулирования занятости населения на национальном, региональном и муниципальном уровнях

Механизм реализации Политики занятости включает в себя два элемента регуляции: механизм рыночной саморегуляции, действующий посредством взаимодействия спроса и предложения, конкуренции работников и работодателей, и институциональное воздействие на процессы, происходящие на рынке труда — осуществляется в результате функционирования механизма государственного регулирования занятости, который понимается как совокупность организационных структур и методов управления, обеспечивающих занятость населения. На федеральном, региональном и муниципальном уровне механизм связывает концептуальную основу политики занятости, инструментарий, принципы обеспечения роста занятости населения, методику оценки занятости населения на основе устойчивого развития, стратегию повышения занятости (а в рамках этого приоритетные цели и объекты регулирующего воздействия, обеспечивающие в конечном итоге решение поставленных задач), механизм мониторинга целевых показателей занятости. Блок-схема механизма реализации представлена на рис. 7.9. Существующий механизм взаимодействия рынка труда, политики занятости с элементами социально-экономической системы в рамках сбалансированности совокупного спроса и совокупного предложения с учетом двух уровней институционального воздействия (федерального и регионального) представлен на рис. 7.10.

Оценка эффективности оказания услуг центра занятости населения (ЦЗН) осуществляется на основе интегральных значений пяти групп показателей.

1. Активность службы занятости населения на рынке труда.
2. Результативность мероприятий по содействию занятости населения.
3. Кадровое обеспечение службы занятости населения.
4. Финансовые ресурсы ЦЗН.
5. Социально-экономические последствия деятельности службы занятости населения.

Итоговый показатель эффективности, на основании которого производится сравнение результатов деятельности ЦЗН, определяется как сумма значений показателей по каждой из выделенных групп и рассчитывается по формуле:

$$\mathcal{E} = \sum_{i=1}^5 \text{Пинт}_i \cdot B_i,$$

где \mathcal{E} — итоговый показатель социально-экономической эффективности деятельности органов СЗ; Пинт_i — значения интегральных показателей по каждой из выделенных групп показателей; B_i — веса интегральных показателей; i — индекс групп показателей; 5 — количество выделенных групп показателей.

Анализ позволяет определить, что существующий в РФ механизм регулирования занятости населения направлен на достижение сбалансированности спроса на функциональную рабочую силу и ее предложение. Реализация программы повышения занятости осуществляется в основе своей за счет бюджетных средств местного и областного уровня и направлена на сохранение действующих рабочих мест. Создание дополнительных рабочих мест не происходит. В этих условиях региональная система управления все больше сталкивается с проблемами реализации социально-экономической политики региона, достижения ее стратегических и тактических целей.

7.5. Приоритеты институционализации национального и регионального рынка труда

Институционализация занятости — это процесс формирования новых норм и правил включения работника в состав совокупной рабочей

силы. Она предполагает становление институтов рынка труда с последующей интеграцией институциональных структур: учреждений рынка труда, системы законодательства, социально-экономических программ, государственных и негосударственных структур содействия занятости населения, трудовой миграции т.д. Институциональную основу управления образуют формальные и неформальные правила, нормы отношений и механизмы их реализующие. Институциональное воздействие на процессы, происходящие на рынке труда, осуществляется в результате функционирования механизма государственного регулирования занятости (в дальнейшем — механизма).

В качестве доминантных тенденций последних лет можно выделить изменение центральной концепции — с неоклассической («экономики предложения») на институциональную, с частичным использованием элементов гибкого рынка труда. Целесообразность процесса объясняется тем, что сейчас существуют определенные административные и экономические резервы, позволяющие усилить контроль и регуляцию (то есть перейти на институциональные преобразования). На уровне региона регулирование трудовых отношений проявляется через установление «равновесия спроса и предложения» на локальном рынке труда. Однако в современных условиях применяемые меры: перепрофилирование, повышение квалификации граждан, организация общественных работ и другие мероприятия, осуществляемые ЦЗН, неоправданны в рамках отсутствия совокупного спроса на рабочую силу, а действия не приносят реального положительного результата.

В реальных условиях регулирования целесообразно завершить разграничения полномочий между всеми уровнями власти; повысить эффективность работы государственного аппарата; внести изменения в межбюджетные отношения и в бюджетное планирование, то есть повысить процентную долю федерального финансирования активных программ занятости. Для этого потребуется изменить некоторые законодательные акты РФ, в частности, касающиеся вопросов финансирования поддержки предпринимательства и samozанятости. Необходимо продолжить процесс институционализации регионального рынка труда. На уровне региона инструментами должны стать: система гарантированного спроса на товары со стороны местных (территориальных) бюджетов (государственные закупки), система государственного инвестирования развития производства, предоставление общественных благ через государственное потребление. Одним из направлений решения проблемы занятости в регионе предлагается развитие малого бизнеса; совершенствование регулирования социально-трудовых отношений на основе социального партнерства. Вопросом согласования экономических интересов власти и

бизнеса в рамках социального партнерства должен стать механизм организации оплаты труда работников предприятия.

Механизм реализации Политики занятости, помимо инструментария, включает в себя основные принципы обеспечения роста занятости населения. На уровне Федерации используются принципы комплексности, subsidiarity и синхронизации действий. На региональном же уровне целесообразно применение принципов учета специфики развития регионов, поддержки региональных инициатив, дифференциации государственной политики.

Вопросы для самопроверки

1. Назовите основные тенденции и ограничения регулирования занятости населения на региональном уровне.
2. Назовите основные пассивные программы занятости.
3. Назовите основные активные программы занятости.
4. В чем смысл механизма реализации программы создания новых рабочих мест за счет факторинговой деятельности?
5. Назовите основные элементы модели механизма регулирования занятости на региональном уровне через расширенное социальное партнерство.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ И ИХ ВЗАИМОСВЯЗЬ СО СЛУЖБАМИ ЗАНЯТОСТИ

8.1. Общие принципы взаимодействия предприятий и служб занятости

Многие работодатели ошибочно полагают, что служба занятости населения существует только для оказания помощи безработным. Однако у предприятий и организаций тоже есть определенные обязанности по отношению к этому органу.

Взаимодействие работодателей и служб занятости идет по нескольким направлениям. Самое главное из них — **трудовое посредничество**. Это содействие в трудоустройстве населения и подбор персонала для предприятий и организаций.

В соответствии со ст. 25 закона «О занятости населения в Российской Федерации» работодатели должны каждый месяц

предоставлять службе занятости сведения об освободившихся рабочих местах. А между тем невыполнение этой обязанности — нарушение трудового законодательства, за что предусмотрена административная ответственность.

Но только каждое десятое предприятие дает информацию в службу занятости о своих вакансиях. Это связано еще и с тем, что работодатели не всегда относятся с доверием к государственной службе занятости. Они предпочитают обращаться в частные кадровые агентства или ищут сотрудников своими силами — через менеджеров по работе с персоналом.

В случае, если на предприятии предстоит массовое высвобождение работников, руководитель издает приказ и в нем указывает основания, причины и срок высвобождения работников, их категории и количество, а также состав и порядок работы комиссии, занимающейся на предприятии вопросами высвобождения. После этого организация решает, кого из сотрудников увольнять. При определении кандидатур она обязана учитывать требования ст.ст. 179, 261, 269 Трудового кодекса РФ.

Не менее чем за три месяца организация сообщает в Центр занятости по месту своей регистрации о предстоящем массовом увольнении. Для этого заполняется установленная форма, которая представляется не позднее чем за два месяца до дня увольнения в тот же Центр занятости.

При массовом высвобождении работников не менее чем за три месяца работодатель должен сообщить в территориальный орган службы занятости по месту регистрации, что предстоит массовое увольнение сотрудников (ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»).

Форма для сообщения информации о предстоящем массовом высвобождении, которую заполняет работодатель, предусмотрена вышеупомянутым постановлением Правительства РФ «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» от 05.02.93 г. № 99.

Информация об отдельных высвобождаемых работниках представляется по форме, бланк которой обычно выдается в Центре занятости населения. Служба занятости взаимодействует со всеми работодателями.

В каждом субъекте Российской Федерации есть департамент службы занятости населения. На местах ее представляют районные, межрайонные и городские центры занятости. Поскольку закон «О занятости населения в РФ» от 19.04.91 г. действует на всей территории России, его положения, касающиеся обязанностей работодателя, распространяются на все

организации, предприятия и учреждения, в каком бы регионе они ни находились. Работодатель должен сообщать о предстоящем массовом высвобождении работников или о свободных вакансиях в подразделение службы занятости по месту регистрации юридического лица.

Но кроме обязанностей существуют и права. Например, органы службы занятости могут полностью или частично компенсировать работодателям затраты на опережающее обучение увольняемых сотрудников другим профессиям, а также на обучение принятых на работу граждан, уволенных из других организаций (ст. 26 закона).

Таким образом, работодатели содействуют проведению государственной политики занятости на основе:

- соблюдения условий договоров, регламентирующих трудовые отношения в соответствии с законодательством;
- реализации мер, предусмотренных в договорах по защите работников в случае безработицы или приостановки производства; оказания содействия в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставлении сверх установленной законодательством дополнительной материальной помощи высвобождаемым работникам за счет собственных средств;
- создания условий для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- трудоустройства определенного числа граждан, особо нуждающихся в социальной защите;
- своевременного предоставления информации о возможных массовых увольнениях работников;
- возмещения затрат, связанных с трудоустройством работников, получивших профзаболевание или инвалидность на данном производстве, а также в случае отказа от приема на работу ранее заявленных выпускников учебных заведений.

Работодатели содействуют реализации мер, направленных на обеспечение занятости граждан, которые можно разделить на четыре основные группы:

- организация общественных работ;
- квотирование рабочих мест;
- привлечение иностранной рабочей силы;
- переселение в сельскую местность.

8.2. Организация общественных работ

Если Вам необходимо выполнить работы, не требующие предварительной профессиональной подготовки и с минимальными финансовыми затратами, существует возможность организовать на Вашем предприятии общественные работы.

В основе этой практики лежит Постановление Правительства РФ от 14 июля 1997 г. № 875 «Об утверждении Положения об организации общественных работ».

Общественные работы организуются на предприятиях, учреждениях и других организациях, независимо от форм собственности, при заключении договора с Центрами занятости населения (ЦЗН). Основанием для приема безработных граждан на общественную работу является направление ЦЗН.

С лицами, желающими участвовать в общественных работах, работодатель заключает срочный трудовой договор.

Оплата труда граждан, занятых на общественных работах, производится работодателем в соответствии с действующей нормативно-правовой базой, но не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В период участия безработных граждан в общественных работах им сохраняется выплата пособия по безработице, кроме граждан, для которых эта работа является подходящей (смотри п. 3 ст. 4 Закона «О занятости населения в Российской Федерации»).

В соответствии с приказом Минздравсоцразвития России № 485 от 29.07.2005 г., за счет средств федерального бюджета центром занятости может осуществляться материальная поддержка доходов граждан, принимающих участие в общественных работах.

Общественные работы могут быть организованы для выполнения подсобных, вспомогательных и других работ по следующим направлениям:

- строительство автомобильных дорог, их ремонт и содержание;
- прокладка водопроводных, газовых, канализационных и других коммуникаций;

- проведение сельскохозяйственных мелиоративных (ирригационных) работ, работ в лесном хозяйстве;
- заготовка, переработка и хранение сельскохозяйственной продукции;
- строительство жилья, реконструкция жилого фонда, объектов социально-культурного назначения, восстановление историко-архитектурных комплексов, заповедных зон;
- обслуживание пассажирского транспорта;
- эксплуатация жилищно-коммунального хозяйства и бытовое обслуживание населения;
- озеленение и благоустройство территорий, развитие лесопаркового хозяйства, зон отдыха и туризма;
- уход за престарелыми, инвалидами и больными;
- обеспечение оздоровления и отдыха детей в период каникул;
- организация сбора и переработка вторичного сырья и отходов;
- проведение мероприятий общественно-культурного назначения (перепись населения, спортивные соревнования, фестивали и т.д.) и другие виды трудовой деятельности.

Под видом общественных работ могут выполняться работы по замещению основных работников на время длительной болезни и очередных отпусков.

На граждан, занятых на общественных работах, распространяется законодательство РФ о труде и социальном страховании.

8.3. Квотирование рабочих мест

Обеспечение конституционного права граждан с ограниченными возможностями на труд — задача государственного значения, реализуемая службой занятости населения во взаимодействии с работодателями при участии органов исполнительной власти республики, местного самоуправления, социальной защиты, общественных организаций, представляющих интересы инвалидов. Решению этой задачи способствуют нормативные правовые акты Российской Федерации:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;

- Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
- региональные постановления об установлении квоты для приема на работу инвалидов.

Квота — минимальное количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов в процентах от среднесписочной численности работников организации численностью работающих более 100 человек, которые организация обязана создать или выделить, включая количество рабочих мест, на которых уже работают инвалиды.

Квотирование рабочих мест — установление квоты в организациях, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, для приема на работу инвалидов.

Невыполнением установленной квоты считаются:

- случаи, когда доля среднесписочной численности работников-инвалидов к среднесписочной численности работников организации меньше 2%;
- отказ работодателя в приеме на работу инвалидов при наличии свободных рабочих мест;
- ситуация, когда технология производства в организации позволяет принимать на работу инвалидов и возможность выполнения квоты существует, но по каким-либо причинам приём на работу не производится.

Невозможностью выполнения квоты считаются:

- случаи, исключающие возможность приема на работу инвалидов в силу специфики работ либо особенностей технологии производства или по иным причинам;
- невозможность приема на работу инвалида работодателем в соответствии с медицинскими противопоказаниями, другими ограничениями.

Организациям (работодателям — юридическим лицам), численность работников в которых составляет более 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 2 процентов к среднесписочной численности работников организации с учетом инвалидов, ранее принятых на работу.

Трудоустройство инвалидов в пределах установленной квоты производится работодателем самостоятельно или по направлениям органов службы занятости, а также по предложению общественных объединений инвалидов. Трудоустройству подлежат инвалиды, имеющие трудовые рекомендации в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

Работодатель вправе запрашивать и получать от органа службы занятости информацию, необходимую для создания или выделения рабочих мест в счет установленной квоты.

Работодатель в соответствии с установленными квотами создает или выделяет рабочие места для трудоустройства инвалидов.

Отказ работодателя в приеме на работу безработного, направленного службой занятости по квоте, должен быть мотивирован и обоснован в письменном виде в направлении на работу по квоте, предъявленном безработным.

В случае увольнения работника, трудоустроенного в счет квоты, работодатель обязан представить органам службы занятости информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей) для трудоустройства по квоте в течение 5 дней.

В соответствии с Законом РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», работодатель ежемесячно представляет органам службы занятости сведения о выполнении квоты и движении денежных средств по форме № 1 квота (ежемесячная).

Центр занятости населения по запросу работодателя предоставляет информацию, необходимую для создания или выделения рабочих мест в счет квоты. ЦЗН ведет картотеку потребностей в работниках на котируемые рабочие места. ЦЗН направляет для трудоустройства на котируемые рабочие места инвалидов в соответствии трудовыми рекомендациями индивидуальной программы реабилитации. На руки выдается направление на работу по квоте, в котором работодатель ставит отметку о приеме на работу инвалида или об отказе в приеме. ЦЗН вправе сообщать о случаях отказа в приеме на работу инвалида в счет квоты в органы прокуратуры и(или) государственной инспекции труда для применения мер реагирования.

Контроль за выполнением организациями квоты для приема на работу инвалидов осуществляется органами прокуратуры через проведение проверок в организациях.

8.4. Привлечение иностранной рабочей силы

Привлечение иностранной рабочей силы жестко регламентировано российским законодательством. Заявка работодателей, заказчиков работ (услуг), в том числе иностранных граждан, зарегистрированных в качестве индивидуальных предпринимателей, о потребности в рабочей силе для замещения вакантных и создаваемых рабочих мест иностранными работниками на следующий год должна быть подана в соответствующей форме в году предыдущем.

Привлечение иностранной рабочей силы подчиняется следующим нормативным актам.

1. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 30.10.2008 г. № 610н «Об утверждении представляемой работодателями в государственную инспекцию труда по субъекту Российской Федерации формы сведений о заключении работодателем трудовых договоров или гражданско-правовых договоров на выполнение работ (оказание услуг) с иностранными гражданами, прибывшими в Российскую Федерацию для осуществления трудовой деятельности в порядке, требующем получения визы».

2. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

3. Постановление Правительства Российской Федерации «О порядке выдачи разрешительных документов для осуществления иностранными гражданами временной трудовой деятельности в Российской Федерации» от 15 ноября 2006 г. № 681.

4. Регламент взаимодействия Федеральной службы по труду и занятости и Федеральной миграционной службы и их территориальных органов по осуществлению мероприятий по контролю (надзору) за трудовой деятельностью иностранных работников на территории Российской Федерации (утв. приказом Роструда и ФМС России от 3 апреля 2007 г. № 40/66).

5. Приказ Минздравсоцразвития РФ и ФМС РФ от 26.10.2007 г. №№ 670, 421; зарегистрирован в Минюсте РФ 14.11.2007 г. № 10487.

Следует также отметить, что штрафы за нарушения законодательства в этой сфере весьма велики — от 250000 рублей.

8.5. Организация работы ЦЗН по содействию в переселении граждан для их трудоустройства в сельскую местность за счет средств федерального бюджета

Работа центров занятости населения по содействию в переселении граждан для их трудоустройства в сельскую местность за счет средств федерального бюджета организуется в целях реализации прав граждан в соответствии с п. 2 ст. 12, п. 1 ст. 28 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в редакции от 17.07.99 г. № 175, Постановлением Правительства Российской Федерации от 25 мая 1994 г. № 533 «О льготах для граждан, переселяющихся для работы в сельскую местность» в редакции от 21.12.2000 г. № 999 и оказания им практической помощи в оперативном решении этих вопросов. Данный пункт может быть интересен предприятиям, работающим в сельской местности и испытывающим трудности с привлечением персонала.

Существует следующий порядок работы по содействию в переселении граждан для трудоустройства в сельской местности.

1. Услуги по содействию в переселении граждан для работы в сельской местности центры занятости населения оказывают гражданам, обращающимся в целях поиска подходящей работы, и безработным гражданам.

2. В целях оказания содействия гражданам в трудоустройстве в сельской местности центры занятости населения проводят работу по формированию банка данных вакансий и свободных рабочих мест, используя:

- данные общероссийского банка вакансий;
- сведения, предоставляемые организациями, расположенными в других регионах и обращающимися за оказанием помощи в подборе кадров;
- информацию о вакансиях, получаемую органами по вопросам занятости от федеральных органов исполнительной власти, других организаций;
- сведения негосударственных организаций, оказывающих услуги по содействию гражданам в трудоустройстве;
- данные, получаемые из средств массовой информации.
- В целях ознакомления граждан с информацией о возможности переселения граждан для работы в сельскую местность центры занятости организуют свободный доступ к

информационным материалам, в которых представлены сведения о:

- наличии вакансий и свободных рабочих мест с жильем в организациях, расположенных в сельской местности;
- характере, режиме, условиях труда и квалификационных требованиях, о льготах, предоставляемых работникам этих организаций.

3. После ознакомления с информационными материалами граждане, в том числе признанные безработными, могут решить вопросы переселения для работы в сельскую местность при содействии органов по вопросам занятости или самостоятельно, путем прямого обращения к работодателям.

4. Гражданам, которым подобрана вакансия, выдается бланк «Направление».

5. Переселение гражданина для работы в сельскую местность осуществляется после получения от работодателя подтверждения возможности приема и трудоустройства гражданина (вызов или приглашение и др.) и возможности предоставления жилой площади.

6. Орган по вопросам занятости снимает гражданина с учета в качестве безработного со дня его выезда к новому месту жительства (месту проживания) согласно дате, указанной в проездных документах (п. 2 ст. 35 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»).

Следует отметить, что финансирование мероприятий по содействию в переселении граждан для работы в сельскую местность, также регламентировано.

1. Финансирование мероприятий по содействию в переселении граждан для работы в сельскую местность при содействии органа по вопросам занятости реализуется для граждан, ищущих работу, и безработных граждан. Приоритетным правом участия в мероприятиях пользуются безработные граждане.

2. За счет средств федерального бюджета могут быть профинансированы затраты по переселению граждан и членов их семей для работы в сельскую местность:

- расходы по выплате единовременного денежного пособия на каждого члена семьи гражданина, переселяющегося для работы в сельскую местность в размере 500 рублей;

- расходы на оплату стоимости проезда каждого члена семьи гражданина, переселяющегося для работы в сельскую местность железнодорожным транспортом, а в местностях, не имеющих этого вида сообщения — другими видами транспорта (речной, автомобильный);
- расходы на оплату провоза домашнего имущества весом до 5 тонн на семью от прежнего места жительства до места вселения;
- командировочные расходы специалистов органов занятости, связанные с подготовкой и отбором переселенцев, приемом, размещением и хозяйственным устройством переселенцев в местах вселения;
- организационные расходы (почтово-телеграфные, телефонные, типографские).

Не финансируются затраты граждан, если переезд осуществляется из одного района в другой в городах с районным делением.

3. Возможно финансирование мероприятий, связанных с переселением граждан для трудоустройства в сельской местности, осуществляемое на основании договоров, заключенных между Департаментом федеральной государственной службы занятости населения, хозяйством вселения и переселенцем.

4. Решение о признании гражданина переселенцем принимает Комиссия Департамента ФГСЗН по оказанию льгот переселенцам, на основании протокола оформляет и выдает Переселенческий билет. Центрами занятости населения на заседание комиссии выносятся подготовленные переселенцем следующие документы:

- заявление главы семьи, переселившейся для работы в сельскую местность, на получение единовременного денежного пособия на каждого члена семьи и на возмещение расходов, связанных с провозом багажа, проездом к месту переселения. В заявлении переселенца должен быть указан номер лицевого счета переселенца, открытый в отделении Сбербанка РФ и реквизиты кредитного учреждения, куда будут перечисляться деньги;
- договор на переселение, заключенный между администрацией хозяйства, главой семьи переселенца и Департаментом ФГСЗН;
- карта медицинского осмотра переселяемого и трудоспособных членов его семьи;
- документы, подтверждающие расходы, связанные с проездом семьи от прежнего места жительства до места вселения и провозом багажа (проездные билеты, багажные квитанции, путевые листы, договоры на оказание услуг по перевозке имущества, корешки приходных кассовых

ордеров, подтверждающих внесение денег переселенцем за пользование транспортом хозяйства вселения и т.д.).

5. На основании решения комиссии департамента (протокола заседания) средства федерального бюджета перечисляются на лицевой счет переселенца, открытый в банке (отделении Сбербанка РФ).

Вопросы для самопроверки

1. Обязательства работодателей в области обеспечения занятости.
2. Участие работодателей в обеспечении занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите; квотирование рабочих мест.
3. Деятельность служб управления предприятием в области обеспечения занятости, их взаимосвязь с государственной службой занятости.
4. Система анализа и регулирования внутренних рынков труда предприятий на региональном уровне.

9. СОКРАЩЕНИЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ: ПОЛИТИКА И МЕРОПРИЯТИЯ ПО ЗАЩИТЕ ВЫСВОБОЖДЕННЫХ РАБОТНИКОВ

9.1. Общие принципы сокращения рабочей силы

Под сокращением числа занятых (или высвобождением работников) понимается увольнение или отстранение от работы на длительный срок одного или большего количества работников по причинам экономического, структурного или технологического характера с целью либо уменьшить количество занятых, либо изменить их состав.

Особым случаем сокращения числа занятых является массовое высвобождение, основными критериями которого служат показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

Работодатели обязаны своевременно, не менее, чем за три месяца, представить в органы государственной службы занятости и соответствующие профсоюзные органы информацию о возможных массовых увольнениях; кроме того, работодатели не позднее, чем за два месяца должны сообщать в органы службы занятости сведения о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника.

Органы местной исполнительной власти по предложению службы занятости и профсоюзных органов могут приостановить на срок до шести месяцев решение о массовом высвобождении. Конкретные сроки приостановки массового высвобождения могут устанавливаться в зависимости от уровня безработицы в регионе.

Практика показала, что при возникновении избыточной рабочей силы на предприятии в ряде случаев возможно обойтись без увольнения работников, значительно ограничить размеры таких увольнений или же произвести сокращение числа занятых иначе, чем с помощью увольнения на неопределенный срок.

В мировой практике используются два подхода к проблеме сокращения числа занятых.

Один исходит из стремления поддержать уровень занятых на предприятии, которое столкнулось с временными трудностями, в частности через систему различных соглашений и компромиссов, таких, как раздел работы на всех имеющихся сотрудниках путем сокращения рабочего времени.

Второй подход направлен на сокращение числа занятых, однако не через принудительные увольнения, а больше с помощью договоренностей, включающих замораживание найма новых работников на вакансии, освобождающиеся на предприятии в результате выходов на пенсию, увольнений по собственному желанию или смерти работников, и перемещение на эти вакансии «лишних» работников предприятия с организацией переобучения в необходимых случаях. На практике второй подход используется несколько чаще, чем первый, хотя нередко применяется и комбинация из двух.

Когда нельзя избежать высвобождения работников, решается проблема максимального возможного смягчения последствий такого высвобождения. Некоторые права работников в данной связи особо важны. Это права могут устанавливаться:

- в отношении отбора подлежащих высвобождению;
- заблаговременным уведомлением о высвобождении, чтобы работник мог подыскать себе новое занятие;
- предоставлением свободного времени для этой цели в период до высвобождения;
- выплатой компенсации или пособия высвобожденным работникам; правом на прием обратно, если работодатель будет нанимать работников той же квалификации;

- организацией профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора (опережающие переподготовка и переобучение);
- гарантиями по оказанию содействия в трудоустройстве отдельных категорий высвобождаемых граждан;
- обязательствами по заключению с органами государственного страхования и страховыми фирмами договоров коллективного страхования рабочих и служащих на случай потери работы и др.

9.2. Ситуация массового высвобождения

Критериями массового высвобождения работников являются:

- 1) ликвидация предприятия с численностью работающих 15 человек и более;
- 2) сокращение численности работников предприятия:
 - 50 человек и более в течение 30 календарных дней;
 - 200 человек и более в течение 60 календарных дней;
 - 500 человек и более в течение 90 календарных дней;
- 3) увольнение 1% общего числа работающих в течение 30 календарных дней в регионе с общей численностью занятых менее 5 тыс. чел.

Органы исполнительной власти в период массового высвобождения анализируют состояние рынка труда, организуют экспертизу финансов предприятий, играют роль посредника в конфликтных ситуациях между администрацией и профсоюзами предприятий, проводящих массовое высвобождение, оказывают таким предприятиям помощь в виде льготных кредитов, субсидий, отсрочки платежей по налогам и др. По предложению службы занятости и профсоюзных органов они могут приостанавливать на срок до шести месяцев решение работодателей о массовом высвобождении.

В критических ситуациях проводится поэтапное высвобождение или полная его приостановка, сокращение рабочего времени без уменьшения численности работников; вводятся компенсационные выплаты.

Если сокращение персонала предприятий с государственной формой собственности в связи со структурными изменениями производства за год

превышает 10% общего количество работающих, то разрабатывается социальный план с участием органов службы занятости. Он должен предусматривать меры по осуществлению опережающей целевой профессиональной переподготовки работников, подлежащих высвобождению, трудоустройству, обеспечению временной занятости, а также другие действия, направленные на социальную защищенность работников, сохранение квалифицированного кадрового потенциала.

При продаже предприятий в условиях конкурса включается обязательное требование сохранения числа рабочих мест, если предприятия являются градообразующими. К ним отнесены предприятия:

- на которых занято не менее 30% общего числа работающих на территории города (поселка);
- имеющие на балансе объекты социально-коммунальной сферы и инженерной инфраструктуры, обслуживающие не менее 30% населения города (поселка).

9.3. Сокращение численности или штата работников организации

Расторжение трудовых договоров с работниками по данному основанию является правомерным при наличии следующих условий:

- сокращение численности работников или штата действительно (реально) имеет место. Это обстоятельство должно быть подтверждено приказом о сокращении численности или штата работников и новым штатным расписанием. При этом новое штатное расписание должно быть утверждено до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников организации;

- работник не имеет преимущественного права на оставление на работе. В соответствии со ст. 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным — при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы. Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Следует иметь в виду, что ни Трудовой кодекс РФ, ни иные нормативные правовые акты не содержат критериев более высокой производительности труда и квалификации, о которых говорится в ст. 179 ТК РФ. Они выработаны практикой, в т.ч. судебной. В качестве доказательства более высокой производительности труда, как правило, учитывают такие показатели, как выполнение на должном уровне значительно большего объема работы или в более короткий срок, по сравнению с другими работниками, занимающими аналогичную должность, отсутствие ошибок при выполнении работы, получение работником премий за высокие показатели в работе и других поощрений.

Для подтверждения более высокой квалификации работника принимаются во внимание, помимо уровня образования, опыт и знание специфики работы, повышение работником квалификации, наличие у него дополнительных квалификационных характеристик (владение одним или несколькими иностранными языками, умение работать на компьютере). Могут учитываться также личные качества работника (коммуникабельность, доброжелательность, чувство ответственности, умение быстро ориентироваться в нестандартных ситуациях и проч.). Для подтверждения соответствующих деловых качеств работника могут быть использованы различные документы (докладные записки непосредственного начальника, характеристики, результаты проведенной ранее аттестации и т.п.).

При решении вопроса о преимущественном праве на оставление на работе необходимо учитывать также, что ст. 179 ТК РФ говорит о преимущественном праве на оставление именно на прежней (той же) работе. Это означает, что если несколько работников, подлежащих сокращению, претендуют на вакантную должность, то правила о преимущественном праве на оставление на работе к ним не применяется. В таком случае работодатель вправе сам определить, кому из работников, подлежащих увольнению, предложить вакантную должность. Иное свидетельствовало бы о неправомерном ограничении права работодателя самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения по подбору, расстановке и увольнению работников, о котором говорится в п. 10 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2;

- работник заранее, не менее чем за 2 месяца до увольнения, предупрежден персонально и под роспись о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата. Однако как и при увольнении в связи с ликвидацией организации, с письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения 2-месячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшегося до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 3 ст. 180 ТК РФ). Если при рассмотрении вопроса об увольнении работника участвовал выборный орган первичной профсоюзной организации, невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Право определять численность и штат работников принадлежит работодателю. Однако в определенных законодательством случаях это право работодателя может быть ограничено.

Так, в соответствии со ст. 14 Федерального закона от 21 декабря 2001 г. № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества» (СЗ РФ. 2002. № 4. Ст. 251), со дня утверждения прогнозного плана (программы) приватизации федерального имущества и до момента перехода права собственности на приватизируемое имущество к покупателю имущественного комплекса унитарного предприятия или момента государственной регистрации созданного открытого акционерного общества унитарное предприятие не вправе без согласия собственника сокращать численность работников указанного унитарного предприятия.

При сокращении численности или штата сотрудников организации работодателю необходимо:

- 1) предупредить орган службы занятости населения об увольнении работников не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника;

- 2) предупредить под расписку персонально каждого работника о предстоящем увольнении не позднее чем за два месяца до увольнения. Если работник отказывается поставить свою подпись под предупреждением об увольнении, составляется соответствующий акт;

- 3) работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную

компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшегося до истечения срока предупреждения об увольнении;

4) об увольнении работника издается приказ с указанием даты и формулировки увольнения;

5) с приказом работник должен быть ознакомлен под расписку. В случае отказа работника поставить свою подпись под приказом составляется соответствующий акт;

6) в день увольнения (последний день работы) с работником производится окончательный расчет, в том числе выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска, а также выдается трудовая книжка с внесенной записью об увольнении. При отказе работника получить трудовую книжку на руки, составляется соответствующий акт. В этот же день по адресу места жительства работника направляется уведомление с предложением явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление трудовой книжки по почте. В противном случае для работодателя появляется угроза иска о компенсации материального ущерба.

Сокращение штата — исключение из штатного расписания тех или иных должностей. При сокращении штата работников не всегда изменяется численность (исключение из штатного расписания незаполненных вакансий).

Увольнение будет правомерным если есть следующие условия:

1) увольнение работника по сокращению штата возможно лишь при ликвидации занимаемой им должности;

2) увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (ч. 2 ст. 81 ТК РФ).

При принятии решения об увольнении работников в связи с сокращением численности или штата работников работодателю необходимо произвести следующие действия.

1. Внести необходимые изменения в штатное расписание.

2. Не позднее чем за два месяца до увольнения работника письменно предупредить орган службы занятости населения с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника.

3. Если в организации есть профсоюз, не позднее чем за два месяца ему тоже нужно письменно сообщить о предстоящем сокращении.

4. Если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовым увольнениям, органы службы занятости и выборный профсоюзный орган данной организации должны быть предупреждены не позднее трех месяцев до начала соответствующих мероприятий.

5. Каждый работник должен быть предупрежден персонально под расписку о возможном увольнении не позднее чем за два месяца до увольнения. Если работник отказывается поставить свою подпись под предупреждением об увольнении, составляется соответствующий акт.

6. Работнику должны быть предложены все вакантные должности в данной организации, на которых он может работать с учетом его квалификации и состояния здоровья, однако вакантные высшестоящие должности и должности, для занятия которых требуется переобучение работника, работодатель предлагать не обязан. Если в течение времени предупреждения появляется вакансия, работодатель должен ее предлагать работнику.

Работодатель имеет право предложить работнику увольнение без предупреждения, в этом случае работнику выплачивается компенсация в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшегося до истечения срока предупреждения об увольнении.

Выплата компенсации не освобождает работодателя от обязанности выплатить выходное пособие и сохраняемый заработок на период трудоустройства. Согласие работника на увольнение без предупреждения должно быть выражено в письменной форме. Если работник не согласен, увольнение производится в общем порядке.

Преимущественное право на оставление на работе имеют:

- работники с большей производительностью труда;
- семейные при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию) данный пункт не распространяется на госслужащих и муниципальных служащих (см закон о Госслужбе).

Если увольняемый работник член профсоюза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. (см. ст. 373 ТК РФ)

Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. (см. ст. 374 ТК РФ)

Увольнение может быть произведено не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения или согласия соответствующего профсоюзного органа. До истечения срока предупреждения работник может быть уволен в следующих случаях:

- по собственному желанию;
- в порядке перевода;
- за нарушение трудовой дисциплины.

Нельзя уволить:

- беременных;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников лиц в возрасте до 18 лет допускается, помимо общего порядка, только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Об увольнении работника издается приказ с указанием даты и формулировки увольнения. С приказом работник должен быть ознакомлен под расписку. В случае отказа работника поставить свою подпись под приказом составляется соответствующий акт. В день увольнения (последний день работы) с работником производится окончательный расчет, в том числе выплачивается компенсация за неиспользованные отпуска, а также выдается трудовая книжка с внесенной в нее записью об увольнении. При отказе работника получить трудовую книжку на руки составляется соответствующий акт. В этот же день по адресу места жительства работника направляется уведомление с предложением явиться

за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление трудовой книжки по почте.

Вопросы для самопроверки

1. Понятие высвобождения работников.
2. Основные критерии массового высвобождения работников, уровень безработицы и сроки приостановки высвобождения.
3. Разработка механизма определения дальнейшей судьбы работников несостоятельных, неплатежеспособных предприятий.
4. Мероприятия, направленные на уменьшение численности и обеспечение занятости увольняемых работников.

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ГРАЖДАНАМ, ПОТЕРЯВШИМ РАБОТУ, ВЫСВОБОЖДЕННЫМ С ПРЕДПРИЯТИЙ, ВПЕРВЫЕ ИЩУЩИМ РАБОТУ

Социальными гарантиями называются те материальные условия, которые государство, общество может обеспечить гражданину при потере им работы и безработице.

Уровень этих социальных гарантий зависит от возможностей страны на данном этапе развития.

Согласно Международному пакту ООН об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.), каждый человек имеет право на труд, включающее его право на получение возможности зарабатывать на жизнь трудом, а государство должно принимать меры в целях полного осуществления этого права (ст. 6). Государство признает право каждого на достаточный жизненный уровень для него и его семьи, включая достаточное питание, одежду и жилище, и на непрерывное улучшение условий жизни. Поэтому при безработице (потере работы) государство берет на себя обязанность осуществлять соответствующую социальную помощь (ст. 11).

Правовой статус безработного России — это его правовое положение по Закону РФ «О занятости населения в Российской Федерации». В содержание правового статуса безработного входят:

- 1) официальная регистрация органом службы занятости данного лица в качестве безработного, т.е. его правосубъектность;

2) основные (статутные) его права и обязанности как безработного. Это право на подыскание органом службы занятости подходящей работы, право направления на общественные оплачиваемые работы, право на пособие по безработице, право на направление его в необходимых случаях на повышение квалификации, переквалификацию с выплатой стипендии и др. Обязанность безработного — систематически в установленные сроки проходить перерегистрацию;

3) основные гарантии указанных статутных трудовых прав безработного.

Закон РФ «О занятости в Российской Федерации» предусмотрел следующие права и гарантии, определяющие правовой статус безработного:

1) гарантии и компенсации работникам, высвобождаемым из организации, предоставляемые согласно ст.ст. 180, 181 ТК РФ;

2) выплату пособий зарегистрированным безработным в установленном порядке;

3) выплату стипендий в период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации по направлению органов службы занятости;

4) возможность участия в оплачиваемых общественных работах, организуемых местными органами самоуправления;

5) компенсацию затрат по переезду в другую местность на новую работу по предложению органа службы занятости;

6) выплату в период безработицы пособия по временной нетрудоспособности в размере причитающегося пособия по безработице;

7) оказание материальной помощи членам семьи безработного, находящимся на его иждивении, а также гражданам, потерявшим право на пособие по безработице в связи с истечением срока его выплаты.

Дополнительные социальные права и гарантии и помощь при потере работы могут быть предусмотрены коллективными договорами и социально-партнерскими соглашениями.

Пособие по безработице имеют право получать граждане, зарегистрированные органом службы занятости как безработные, уволенные по любым основаниям, и впервые ищущие работу. Решение о

выплате пособия принимается одновременно с решением органа службы занятости о признании гражданина безработным, т.е. на третьем этапе регистрации.

Размер пособия по безработице и порядок его выплаты установлены ст.ст. 30—35 Закона о занятости. Размер пособия устанавливается в процентном отношении к среднему заработку за последние три месяца по последнему месту работы, если гражданин уволен в течение 12 предшествующих безработице месяцев и имел в этот период оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного или неполного рабочего времени с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (неделей). В других случаях (в том числе гражданам, впервые ищущим работу или возобновляющим трудовую деятельность после более годичного ее перерыва) пособие по безработице устанавливается в процентном отношении к величине прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке. Начисление пособия в первом случае и в случае увольнения из Вооруженных Сил, внутренних, железнодорожных войск, органов Федеральной службы безопасности и органов внутренних дел производится с момента регистрации в качестве безработного в следующих размерах: в первые три месяца безработицы — 75% среднего месячного заработка (денежного довольствия), исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы); в следующие четыре месяца безработицы — 60%; в дальнейшем — 45% указанного заработка. Во всех случаях размер пособия должен быть не выше величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Федерации, и не ниже 30% величины указанного прожиточного минимума. При непредоставлении работы более 18 месяцев безработицы безработный имеет право на повторное получение пособия в размере 30% величины прожиточного минимума.

Размер пособия по безработице во всех случаях не должен быть ниже 100 руб.

Пособие выплачивается безработному до его трудоустройства, но не более 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев, за исключением случаев, предусмотренных законом. Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления могут устанавливать и более длительные сроки выплаты пособий по безработице или предусматривать продление сроков выплаты при определенных условиях в рамках утвержденных целевых программ за счет средств соответствующих бюджетов. Срок выплаты продлевается сверх 12 месяцев гражданам со стажем, дающим право на пенсию по старости, на две недели за каждый год работы, превышающий

требуемый стаж. В этих случаях общий период выплаты пособия по безработице не может превышать 24 календарных месяцев (два года) в суммарном исчислении в течение 36 календарных месяцев.

Безработным гражданам, имеющим достаточный трудовой стаж для полной пенсии по старости (включая льготные условия), не имевшим в течение пяти лет до того перерыва в работе более 12 месяцев, по предложению органа службы занятости пенсия с их согласия оформляется досрочно, но не более чем за два года до установленного возраста выхода на пенсию.

Таким образом, безработный предпенсионного возраста с большим трудовым стажем может получать два года пособие по безработице, а затем досрочно на два года раньше пенсионного возраста получать пенсию по старости. Это большая социальная гарантия безработным предпенсионного возраста.

В соответствии с Законом о занятости предусмотрен иной порядок определения размера пособия по безработице отдельным категориям безработных граждан (см. ст. 34).

Гражданам, завершившим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органа службы занятости, пособие по безработице устанавливается в соответствии со ст. 30 Закона о занятости.

Из пособия могут производиться удержания по приговору суда или по решению суда: алименты, возмещение вреда и др.

Пособие выплачивается не реже двух раз в месяц при условии прохождения безработным в установленные сроки перерегистрации.

Орган службы занятости в определенных законом случаях может приостановить или прекратить выплату пособия или сократить его размер.

Так, выплата пособия по безработице прекращается в случаях:

- 1) трудоустройства безработного или признания гражданина занятым;
- 2) прохождения безработным профподготовки, переподготовки или повышения квалификации по направлению органа службы занятости с выплатой стипендии;
- 3) истечения срока его выплаты;
- 4) получения пособия или попытки его получения обманным путем;

- 5) осуждения безработного по приговору суда к лишению свободы или к исправительным работам;
- 6) назначения безработному пенсии по старости или за выслугу лет;
- 7) длительной (более месяца) неявки безработного в орган службы занятости без уважительных причин;
- 8) переезда безработного в другую местность;
- 9) отхода от посредничества органов службы занятости (по личному письменному заявлению гражданина);
- 10) смерти безработного.

Выплата пособия может быть приостановлена на срок до трех месяцев в случаях: отказа безработного от двух вариантов подходящей работы; увольнения за нарушения трудовой дисциплины и другие виновные действия (т.е. по п.п. 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 ст. 81 ТК); самовольного прекращения гражданином обучения по направлению органа службы занятости; нарушения безработным условий и сроков перерегистрации в качестве безработного, отказа по истечении трехмесячного периода безработицы от участия в оплачиваемых общественных работах или от направления на обучение органами службы занятости граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих профессии (специальности), стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, уволившихся по собственному желанию (за исключением уволенных по собственному желанию по причинам, указанным в абзаце втором п. 1 ст. 29 Закона); явки безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения, вызванного употреблением алкоголя, наркотических средств или других одурманивающих веществ (порядок установления факта состояния опьянения безработного определяется Правительством РФ), самовольного прекращения гражданином обучения по направлению органов службы занятости. Период приостановления выплаты пособия засчитывается в общий период выплаты пособия по безработице.

Размер пособия по безработице может быть сокращен на 25% на срок до одного месяца в случаях:

- 1) неявки без уважительных причин на переговоры о трудоустройстве к работодателю в течение трех дней со дня направления органа службы занятости;
- 2) отказа без уважительных причин явиться в орган службы занятости для получения направления на работу (учебу).

Указанные меры дисциплинируют безработных.

О решении о прекращении, приостановлении или сокращении размера выплаты пособия по безработице орган службы занятости должен уведомить безработного.

Выплата пособия по безработице не производится в периоды: отпуска по беременности и родам; выезда безработного в связи с обучением в вечерних и заочных учреждениях профобразования; призыва на военные сборы; привлечения к исполнению государственных обязанностей. Эти периоды продлевают время выплаты пособия, так как они в него не засчитываются.

Выплата стипендии в период профподготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органа службы занятости производится в следующих размерах:

- уволенным в течение 12 месяцев до начала безработицы и имеющим в этот период полную работу не менее 26 календарных недель — 75% их среднемесячного заработка за последние три месяца по последнему месту работы, но не выше величины прожиточного минимума, исчисленного на территории данного субъекта Федерации;

- впервые ищущим работу (ранее не работавшим); стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва; уволенным из организаций по собственному желанию (за исключением уволенных по собственному желанию по причинам, указанным в абзаце втором настоящего пункта); уволенным за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, а также уволенным по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу обучения, и имевшим в этот период оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель — в размере стипендии, установленной государством для образовательных учреждений соответствующего профиля, но не ниже размера пособия по безработице, предусмотренного для этой категории граждан. При этом гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах и местностях, где применяются районные коэффициенты к заработной плате за проживание в тяжелых природно-климатических условиях, стипендия, установленная в размере не выше 100 руб., увеличивается на размер районного коэффициента;

- утратившим способность к выполнению прежней работы вследствие несчастного случая на производстве или

профессионального заболевания — за счет средств соответствующих организаций в размере 100% среднего заработка, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы, но не выше величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Федерации в установленном порядке, и не ниже 30% величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Федерации в установленном порядке. При этом минимальный размер стипендии не должен быть ниже 100 руб.

Размер стипендии может быть уменьшен на 25% сроком на один месяц, или выплата ее может быть приостановлена на срок до одного месяца в случае неуспеваемости или нерегулярного посещения занятий без уважительной причины.

Организация общественных работ. Органы исполнительной власти субъектов Федерации, орган местного самоуправления по предложению и при участии органов службы занятости организуют в целях обеспечения временной занятости населения проведение общественных работ в организациях, находящихся в их собственности, и по договорам — в других организациях.

Под общественными работами понимается трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу.

Участие в общественных работах, организуемых органами местного самоуправления по предложению и при участии органа службы занятости, сугубо добровольное для безработных. Порядок организации оплачиваемых общественных работ и условия участия в них граждан регулируются Положением об организации общественных работ, утвержденным постановлением Правительства РФ от 14 июля 1997 г. с изменениями от 12 ноября 1999 г. Работы по благоустройству, строительству и ремонту дорог и другие работы организуются за счет местного бюджета на местных предприятиях и по договорам в других организациях. Орган службы занятости направляет безработного по его желанию на общественные оплачиваемые работы, а соответствующая организация заключает с ним срочный трудовой договор, который может быть им расторгнут досрочно при устройстве на постоянную или временную работу. К заработку на оплачиваемых общественных работах сохраняется пособие по безработице, кроме уволенных за виновные действия более одного раза в течение года, предшествовавшего началу безработицы, или возобновляющих трудовую деятельность после перерыва более одного года, или бывших до того предпринимателями, а также отчисленных за виновные действия обучающихся по направлению органа службы занятости. При этом преимущественное право направления

на общественные работы имеют безработные граждане, не получающие пособия по безработице, безработные граждане, состоящие на учете в органе службы занятости свыше шести месяцев.

Компенсация безработному затрат по переезду на работу по предложению органа службы занятости в другую местность производится в соответствии с трудовым законодательством как компенсационные выплаты по переезду на работу в другую местность.

Компенсации и гарантийные выплаты. В соответствии со ст. 178 ТК РФ работникам, высвобождаемым из организаций при расторжении трудового договора в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата:

1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выплаты выходного пособия;

3) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства (в порядке исключения) и в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если работник заблаговременно (в двухнедельный срок после увольнения) обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Эти суммы выплачиваются по прежнему месту работы.

Руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при увольнении их в связи со сменой собственника новый собственник выплачивает компенсацию не ниже трех среднемесячных заработков работника.

Выплата безработному пособия по временной нетрудоспособности в период безработицы предусмотрена Указом Президента РФ «О мерах по социальной поддержке граждан, потерявших работу и заработок (доход) и признанных в установленном порядке безработными» в ред. от 18 октября 1996 г.

Кроме того, выплачиваются пособия по беременности и родам безработным женщинам органом службы занятости.

Материальная и иная помощь семьям безработных, а также гражданам, потерявшим по истечении срока выплаты право на пособие по безработице, может оказываться в виде дотаций за пользование жильем, коммунальными услугами, общественным транспортом, услугами

здравоохранения и общественного питания. Порядок и условия оказания такой помощи безработным определяются законодательством Российской Федерации и ее субъектов, решениями органов местного самоуправления, а также коллективными договорами и соглашениями.

Контроль за соблюдением законодательства о занятости населения и установленных социальных гарантий осуществляют уполномоченные на то государственные органы, местные органы самоуправления, профсоюзы. Работодатели, нарушающие закон в части незаконного привлечения граждан к труду, а также своевременно не представляющие необходимые сведения о возмещении затрат в связи с трудовым увечьем работника, направленного на переподготовку, или в связи с отказом в приеме на работу заявленных ими молодых специалистов и рабочих, несут административную ответственность в соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях. Работники органов службы занятости населения, виновные в нарушении законодательства, несут ответственность дисциплинарную вплоть до увольнения, административную в виде штрафа до трех должностных окладов, а в соответствующих случаях и уголовную. Лица, виновные в принуждении к труду, несут административную ответственность в виде штрафа.

Вопросы для самопроверки

1. Гарантии социальной и материальной поддержки при потере работы.
2. Пособие по безработице: размеры и сроки выплаты, порядок приостановки и прекращения выплаты.
3. Компенсации работникам, высвобожденным с предприятий, из организаций и учреждений: размеры и сроки выплаты.
4. Стипендии на период профессиональной подготовки и переподготовки: размеры и сроки выплаты.

11. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРОЦЕССОВ ЗАНЯТОСТИ

По результатам международного обследования положение с безработицей в мире характеризуется следующими данными. В 1994 г. 30% мировой рабочей силы — около 820 млн человек — были безработными или неполностью занятыми. В промышленно развитых странах примерно 35 млн человек не имеют работы, показатель уровня безработицы выражается двузначными цифрами. Размах безработицы настолько велик, что положение признается кризисным.

Почти во всех странах с переходной экономикой безработица быстро выросла, однако по сравнению с величиной падения производства рост зарегистрированного уровня безработицы оказался небольшим, что объясняется в основном сохранением избыточной рабочей силы, а следовательно, и наличием высокого уровня скрытой безработицы, которая рано или поздно проявится. Поэтому можно предположить, что даже при значительном подъеме экономики безработица, по-видимому, не снизится.

В мировой практике средствами реализации мер содействия занятости являются законодательные акты, специальный финансовый фонд занятости, государственные службы занятости.

Законоположения о содействии занятости приняты во многих странах сравнительно недавно (в отличие от Законов о безработице и ее предупреждению, которые существуют десятки лет), и их появление связано с тем, что в последние годы в политике занятости этих стран стали преобладать тенденции расширения роли и сферы действия социальной защиты. Главная цель данных преобразований — поддержать здоровый экономический климат в обществе, при этом имеет место отход от прежнего понимания безработицы как главного регулятора рынка труда, на смену ему выдвигаются принципы сохранения полной занятости и исключения массовой безработицы.

Опыт промышленно развитых стран показывает, что центральным звеном системы регулирования процессов на рынке труда является государственная служба занятости. Она представляет собой структуру специальных органов, создаваемых для постоянного целенаправленного регулирования профессиональной подготовки и использования рабочей силы. В зависимости от особенностей рыночных отношений во многих

странах определяются функции и степень активности государственной службы. Например, в Швеции, Канаде, ФРГ, Японии и ряде других стран этой службе отводится роль основного инструмента разработки и воплощения в жизнь политики в области занятости, регулятора между спросом и предложением рабочей силы. В то же время в Великобритании, Австралии и США роль государственной службы занятости менее активна: здесь допускается наличие частных платных бюро по трудоустройству, ответственность же за поиск работы ложится непосредственно на самих безработных.

В различных странах службы занятости имеют различный юридический статус: управления в Министерстве труда или автономного учреждения (ведомства). В большинстве стран служба занятости и ее агентства выступают в качестве представителей государственной администрации со всеми вытекающими отсюда последствиями.

Финансирование мероприятий по регулированию процессов занятости и трудоустройству граждан, включая и содержание службы занятости, во многих странах осуществляется по-разному. В ФРГ эти мероприятия финансируются за счет налогов с предпринимателей и трудящихся; в Финляндии, Швеции, Франции — из государственного бюджета; в Бельгии, Канаде, США — за счет комбинированных источников (бюджет и фонды страхования на случай потери работы).

Внимание, уделяемое зарубежными странами активным программам на рынке труда, и перераспределение значительной доли их ресурсов в пользу этих программ (от 0,4% ВВП в США и Канаде до 2% в Швеции) вызывается многими причинами. Во-первых, активная позиция не только и не столько поддерживает существование тех, кто потерял работу, но прежде всего поощряет активность каждого гражданина, направленную на поиск рабочего места, что, в свою очередь, сокращает его зависимость от поддержки доходов за счет социальных выплат (а, значит, уменьшает и затраты государственного бюджета), а также снимает напряженность в обществе, связанную с тяжелым психическим состоянием безработных (даже при условии получения ими достаточно высоких пособий). Во-вторых, активная позиция увеличивает производительность труда в целом и, в частности, способствует структурной перестройке экономики, повышая тем самым эффективность использования трудовых ресурсов, поскольку ее главная задача состоит в максимально быстром нахождении работником такого рабочего места, на котором его отдача будет самой высокой, то есть такого рабочего места, которое будет оптимально соответствовать его умственным и физическим способностям.

Основными функциями службы занятости, закрепленными законодательно во многих странах, являются: оказание посреднических

услуг в трудоустройстве, ориентация в выборе профессии, подготовка и переподготовка с целью трудоустройства, консультации по проблемам размещения производства, международный обмен стажерами, информационная служба, специализированное обслуживание лиц с ограниченной трудоспособностью.

Главной обязанностью бюро по трудоустройству является обеспечение встречи покупателей и продавцов рабочей силы. Предприниматель с вакансией может отправить заявку в агентство, указав сущность работы, необходимую квалификацию и прочее. Безработный или человек, желающий сменить свое рабочее место, имеет право попросить о нем в бюро, для чего он должен заполнить регистрационный лист. Служащие агентства проводят первоначальный отбор, ставя в соответствие запросы и регистрационные листы. Работодатель не обязан нанимать найденную ему кандидатуру; безработный также может отказаться от предложенного ему места. Практически во всех государствах деятельность служб по трудоустройству бесплатна как для трудящихся, так и для предпринимателей. Система сбора и обработки данных построена на единых для всей страны принципах, а информация носит закрытый характер и недоступна даже полиции.

Интересен опыт Франции, где агентства занятости организуют специальные кружки для безработных, проводящие 2—3 раза в неделю занятия на тему «Как искать работу», на которых обсуждаются различные варианты предстоящих переговоров с нанимателями, другие вопросы, касающиеся правил поведения при поиске вакансии. Деятельность этих кружков достаточно результативна: они помогают 40% их посещающих подобрать себе удачное место.

Несмотря на то, что эффективность государственной службы по трудоустройству высока, только небольшая часть вакансий заполняется с ее помощью, причем это преимущественно рабочие места, требующие низкой квалификации. Так, в Швеции всего 35% ищущих работу вступают в контакт с бюро занятости. Во Франции через государственные агентства трудоустраиваются 750 тыс. чел. в год, или 15% всей потребности в рабочей силе. Даже в США, где насчитывается 300 банков рабочих мест, охватывающих всю территорию страны, лишь 5% лиц получают работу через службу содействия найму.

Дело в том, что целый ряд причин затрудняет функционирование агентств. Так, предприниматели, имеющие выгодные вакансии, и хорошие работники редко пользуются их услугами, предпочитая искать то, что им нужно, через родственников и знакомых или с помощью объявлений и прямых контактов. Подсчитано, что большинство трудящихся (56%) получает информацию о рабочих местах от друзей или родных. Во-вторых,

работодатели часто не заявляют о своих вакансиях, боясь раскрытия коммерческой тайны. В связи с этим в некоторых странах их законодательно обязывают делать это («Закон об обязательной регистрации свободных рабочих мест» в Швеции). В-третьих, сложности в оценке, как предлагаемых работ, так и рабочих не просто снижают успех деятельности бюро, но и уменьшают их престиж. Во многих случаях частные агентства по трудоустройству оказываются более перспективными. Наконец, национальную службу занятости часто рассматривают как учреждение для поиска работы неудачникам, а предприниматели воспринимают присланных им из бюро людей, как худшую часть рабочей силы.

Еще одна широко распространенная мера государства по усовершенствованию информации о рынке труда — это публикация данных о будущем спросе на различные профессии, что особенно ценно для учащихся, выбирающих, какую карьеру предпочесть.

Однако эти публикации содержат массу возможностей для ошибок: даются средние цифры по стране, тогда как тенденции, существующие на местных рынках, могут различаться; технологические сдвиги, меняющие спрос на труд, почти непредсказуемы; а во многих расчетах не учитывается, что этот спрос зависит и от заработной платы.

Особое внимание в мероприятиях по содействию занятости уделяется вопросам обеспечения занятости молодежи, так как она — одна из самых уязвимых категорий населения на рынке труда.

Чтобы каким-то образом снизить уровень социальной напряженности и разрядить взрывоопасную ситуацию, правительства большинства западных стран разрабатывают специальные социальные программы, ориентированные на молодежь.

Программа занятости для молодежи неразрывно связана с программами профессионального обучения. Во многих промышленно развитых странах действуют меры, направленные на то, чтобы облегчить переход молодых людей от школы к трудовой жизни, в частности: субсидии предпринимателям в промышленности и торговле, которые предоставляют молодым людям возможность по окончании школы проходить полугодовую стажировку, получая одновременно минимальную заработную плату (Австралия); льготы в налогообложении по социальному страхованию предприятиям, предлагающим контракты для производственного обучения, договоры на неполное рабочее время с ограниченной продолжительностью и параллельно — курс профессиональной подготовки непосредственно на предприятии без заключения трудового договора (Италия); программа охвата

профессиональной подготовкой всех молодых людей до 18-летнего возраста, которые в 16 и 17 лет закончили школу и не имеют работы (Великобритания) и др.

Программы занятости молодежи, в которых достигнута наиболее высокая степень эффективности, разработаны и действуют во Франции.

Их можно условно подразделить на две основные группы: программы обучения, предоставляющие специальные виды трудовых контрактов для молодых людей, и программы, обеспечивающие им профессиональную стажировку и обучение, но не дающие статуса работы по найму.

В первой группе выделяются следующие виды трудовых договоров.

1. Контракт об адаптации к рабочему месту. Продолжительность контракта — минимум 6 месяцев, заработная плата в рамках контракта — не меньше минимальной по стране. Контракт заключается с молодыми людьми, которые уже имеют определенную квалификацию и могут достаточно быстро занять рабочее место благодаря дополнительной профессиональной подготовке, нацеленной на нужды конкретной фирмы.

2. Контракт о квалификации. Продолжительность — от полугода до 2 лет. Зарботная плата в рамках контракта — не ниже 17—75% минимальной заработной платы, ее размер прямо связывается с возрастом и продолжительностью работы. Этот вид контракта предназначен для молодых людей, не имеющих квалификации.

3. Контракт о производственном ученичестве. Его продолжительность — от 1 года до 3 лет. По контракту выплачивается заработная плата в размере не менее 17—75% минимальной.

4. Контракт «занятость — солидарность». Продолжительность контракта — от 3 месяцев до 1 года. Зарботная плата по контракту начисляется на базе половинного размера минимальной, 85% этого заработка выплачивается за счет государства. Распространяются только на государственные предприятия, причем на работы так называемой общественной полезности (различные неприбыльные учреждения и ассоциации, органы социального обеспечения и т.д.).

В рамках второй группы программ занятости для молодежи можно выделить следующие: мероприятия чередующегося профессионального

обучения (от 2 до 8 месяцев), стажировки приобщения к профессиональной жизни (3—6 месяцев), квалифицирующие мероприятия.

Молодежи предоставляется первоочередное право при приеме на государственные курсы профессиональной подготовки и переподготовки. Так, в Великобритании в 1983 г. вступила в действие программа профессионального обучения молодых людей, предусматривающая профессиональную подготовку и работу на производстве для выпускников школ. Во Франции для молодежи от 16 лет до 21 года, бросившей учебу, проводятся стажировки за счет предприятий с целью компенсации недостатков в образовании. Специалисты считают, что весьма эффективно чередование занятий в старших классах и на профессиональных курсах.

Помимо возможности участия в различных программах профессиональной подготовки, молодые люди обладают преимущественным правом поступления на субсидируемые рабочие места. Так, во Франции государство стимулирует компании, принимающие на работу молодежь без специальности или квалификации, беря на себя расходы по ее страхованию от безработицы и болезни на срок до 1 года, что снижает затраты на рабочую силу на 20—25%. Аналогично, в Испании предприниматели, нанимающие или обучающие молодых людей, платят пониженные взносы на социальное страхование. А в Великобритании, Италии, Швеции государство покрывает до 80 процентов издержек фирмы при трудоустройстве молодежи 16—18 лет без среднего образования. Кроме того, в большинстве стран ОЭСР продолжают действовать программы создания дополнительных рабочих мест для молодых людей, финансируемые из государственных источников (общественные работы).

Существуют и некоторые другие программы в рамках политики занятости, которые в значительной степени касаются молодых людей.

Это и программа стимулирования предпринимательской деятельности (существенные субсидии и льготы безработным, решившим открыть собственное дело), и освобождение от социальных взносов тех пожилых людей или инвалидов, которые принимают к себе для работы на дому помощника или сиделку (чаще всего они рекрутируются из числа молодых безработных). Речь в первую очередь идет о действующих сейчас уже в 17 странах ОЭСР программах, допускающих выплату лицам, не имеющим работы, всей суммы пособия по безработице за максимальный срок при условии открытия ими собственного дела. Безработный, желающий начать свой бизнес, подает заявление с необходимыми обоснованиями в агентство по трудоустройству, где его рассматривают специалисты и готовят свое заключение. Около 60% таких просьб удовлетворяется. При этом стартовый капитал нового предприятия может быть обеспечен за счет его владельца лишь на 10%, до 70%

государственные субсидии и около 20% кредиты. Фирма, не приносящая прибыли, освобождается на определенный срок от уплаты налогов. Как показывает опыт, именно развитие подобных предприятий позволяет создать значительную часть новых рабочих мест. Так, во Франции 1/4 всех вновь образовавшихся фирм за последние 4 года финансировалась за счет средств государственного страхования по безработице.

Поддержка государства, которая кроме денежной помощи включает предоставление консультационных и иных услуг, определяет высокую степень выживаемости этих предприятий. Например, в Великобритании через 2 года после открытия, то есть когда уже прекращалось поступление государственных дотаций, продолжали успешно функционировать 65 процентов самостоятельных хозяев.

Следует сказать и о программах общественных работ. Впервые возникнув в США (30-е гг. XX в.), общественные работы в те годы носили общенациональный характер и включали в себя труд, не требующий высокой квалификации. Сейчас они редко охватывают всю страну, чаще имея дело с отдельными категориями населения, районами или периодами времени (межсезонье, спад деловой активности).

Программы общественных работ это, во-первых, трудоемкие общественные работы, которые нацелены на мобилизацию излишней рабочей силы в сельской местности для создания базовой инфраструктуры (дорог, ирригационных сооружений), защиты земель и проведения лесопосадок. В городах к работам такого рода можно отнести прокладку тротуаров, строительство и ремонт общественных зданий и сооружений (школ, больниц, библиотек, музеев, систем канализации и водоснабжения и другое). Во-вторых, существуют также так называемые социальные общественные работы, оплачиваемые муниципальными властями, услуги по уходу за престарелыми, инвалидами, детьми, больными.

Чаще всего общественные работы делятся неполный рабочий день, чтобы трудящиеся могли часть своего времени использовать на профессиональную подготовку или на поиск постоянного места. Участники этих программ обычно получают минимальную заработную плату, позволяя критикам говорить, что такие мероприятия переводят людей из положения безработных в сверхзанятость. Их оппоненты отвечают, что в современных экономических условиях эти программы являются одним из немногих способов создания дополнительных рабочих мест, в то же время давая средства существования беднейшим слоям населения. К тому же психическое состояние занятых гораздо лучше, чем безработных, а деньги здесь, в отличие от пособий по безработице, выплачиваются не безвозмездно. Наконец, согласно расчетам немецких

специалистов, каждые 100 рабочих мест в сфере общественных работ ведут к возникновению 30—40 рабочих мест в других отраслях.

Вопросы для самопроверки

1. Проблемы занятости за рубежом: динамика, уровень и факторы безработицы.
2. Основные направления политики занятости в странах с рыночной экономикой.
3. Зарубежный опыт управления занятостью: государственные программы занятости.
4. Организация службы занятости за рубежом.
5. Проблемы занятости, связанные с молодежью: зарубежный опыт.

Иллюстрации

Рис. 4.1. Численность безработных, состоящих на учете в государственных учреждениях службы занятости



Рис. 5.1. Спрос и предложение на рынке труда: W_c — равновесная заработная плата; L_c — численность нанимаемых работников; S — кривая предложения; D — кривая спроса

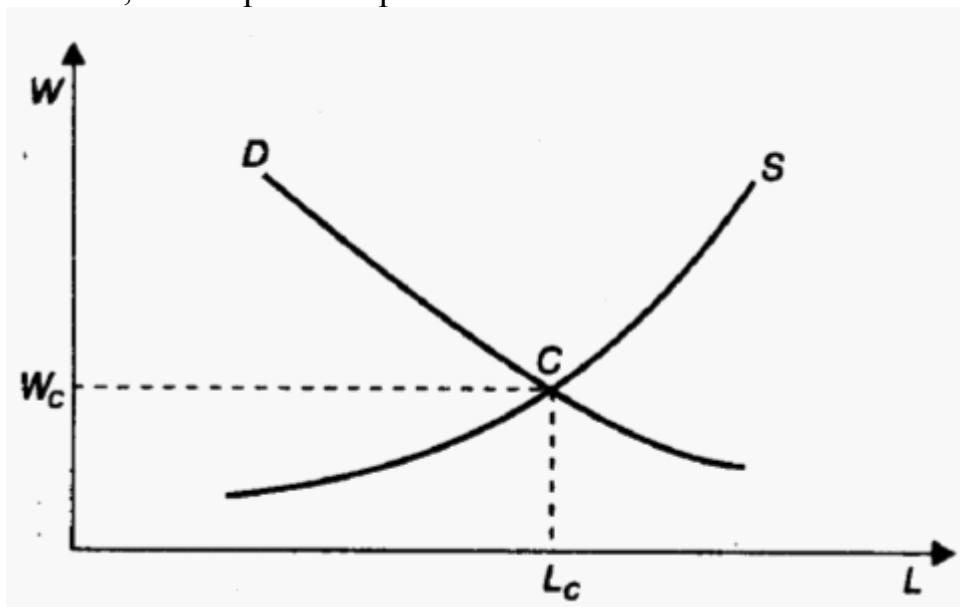


Рис. 5.2. Спрос и предложение в классической теории занятости: S_c — совокупное предложение; D_c — совокупный спрос; P — цена; Q — реальный объем производства

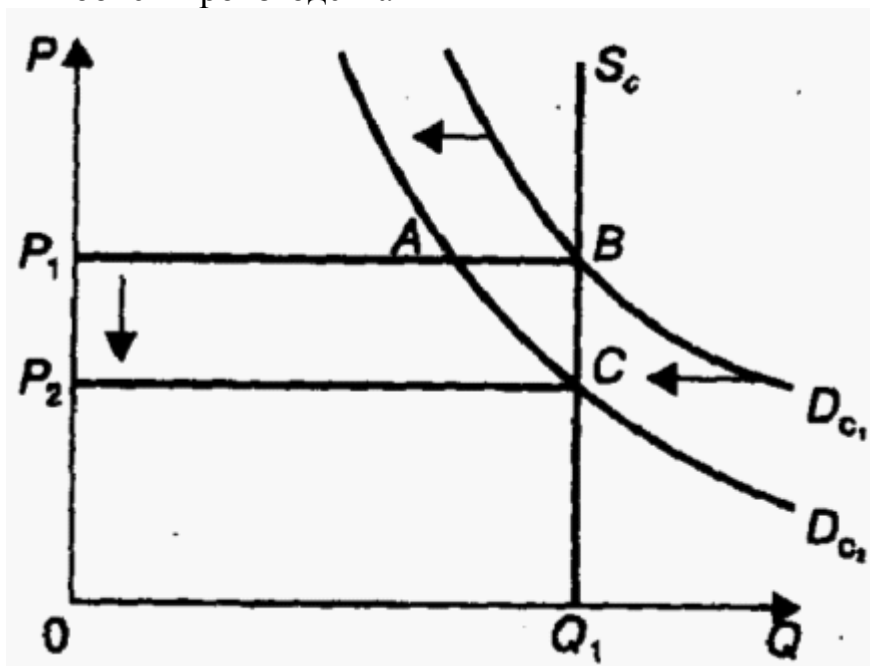


Рис. 5.3. Спрос и предложение в кейнсианской теории занятости: S_{c1} , S_{c2} — совокупное предложение; — совокупный спрос; P — цена; Q — реальный объем производства

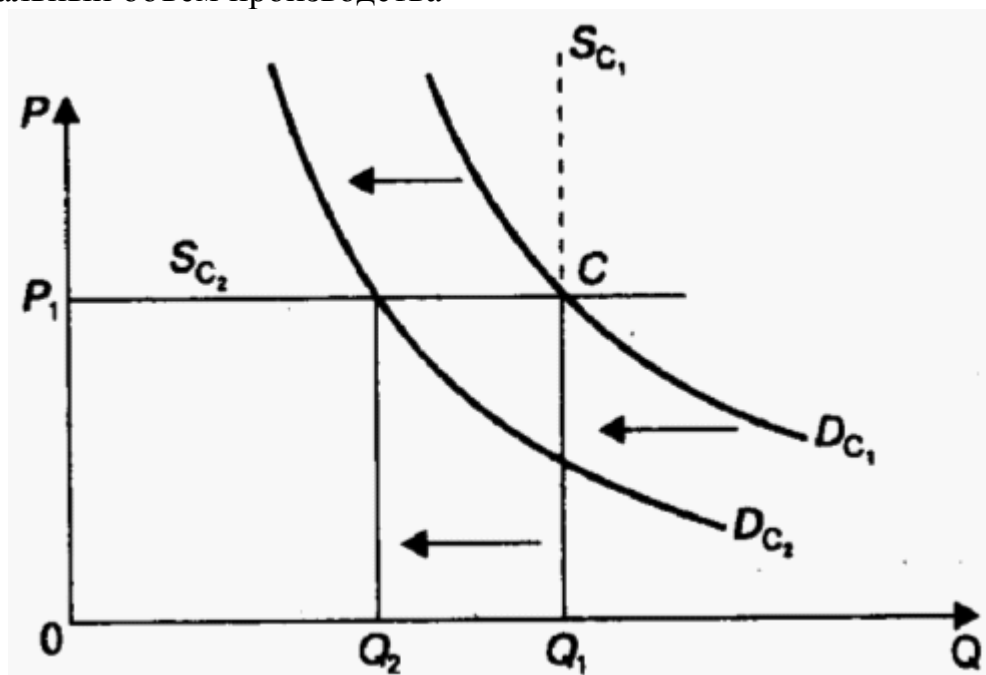


Рис. 7.1. Основные факторы повышения занятости регионального уровня



Рис. 7.2. Механизм взаимодействия элементов социально-экономической системы в рамках увеличения совокупного спроса через формирование финансовой заинтересованности бизнеса (пунктиром отмечены решения, возможные на федеральном уровне)



Рис. 7.3. Механизм реализации программы создания новых рабочих мест за счет кредитования в рамках локального рынка труда



Рис. 7.4. Механизм реализации программы создания новых рабочих мест за счет факторинговой деятельности в рамках локального рынка труда



Рис. 7.5. Модель взаимодействия участников социального партнерства

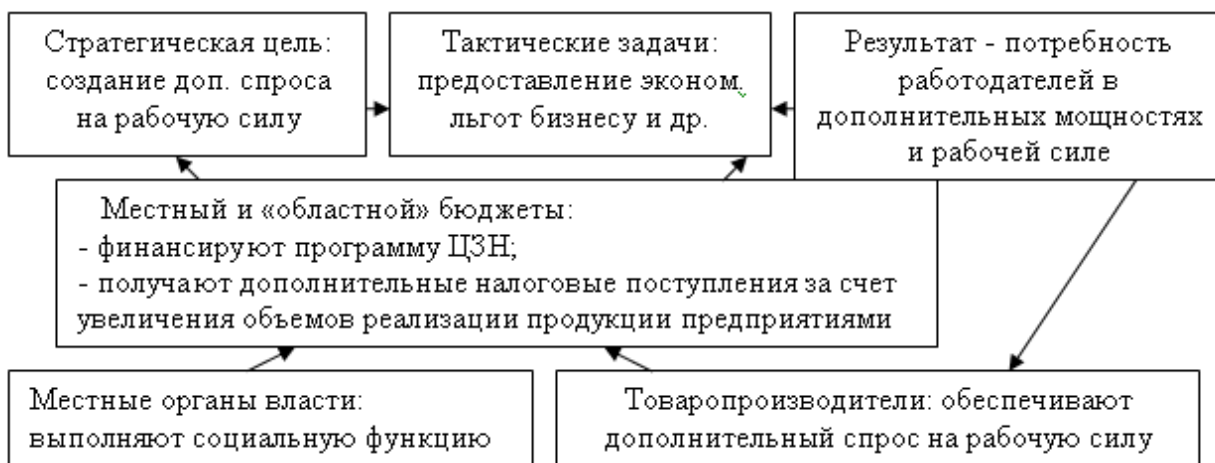


Рис. 7.6. Модель механизма регулирования занятости на региональном уровне через расширенное социальное партнерство региона и бизнеса

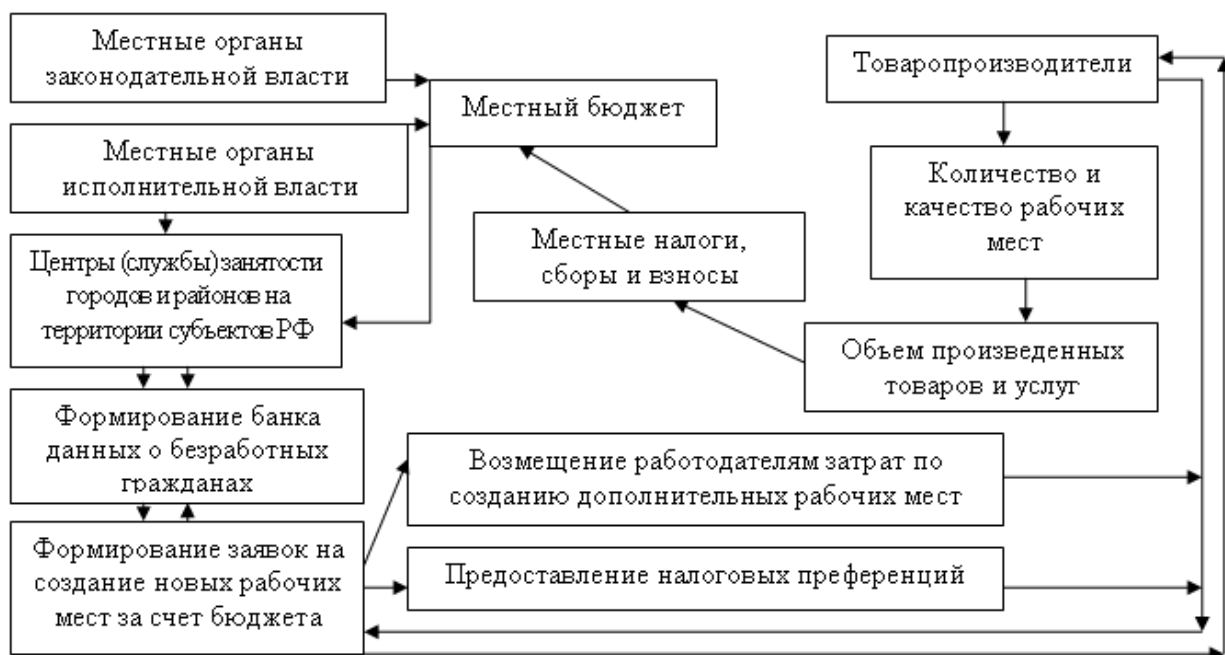


Рис. 7.7. Схема взаимодействия федеральных и региональных органов власти в процессе разработки региональной программы содействия занятости населения

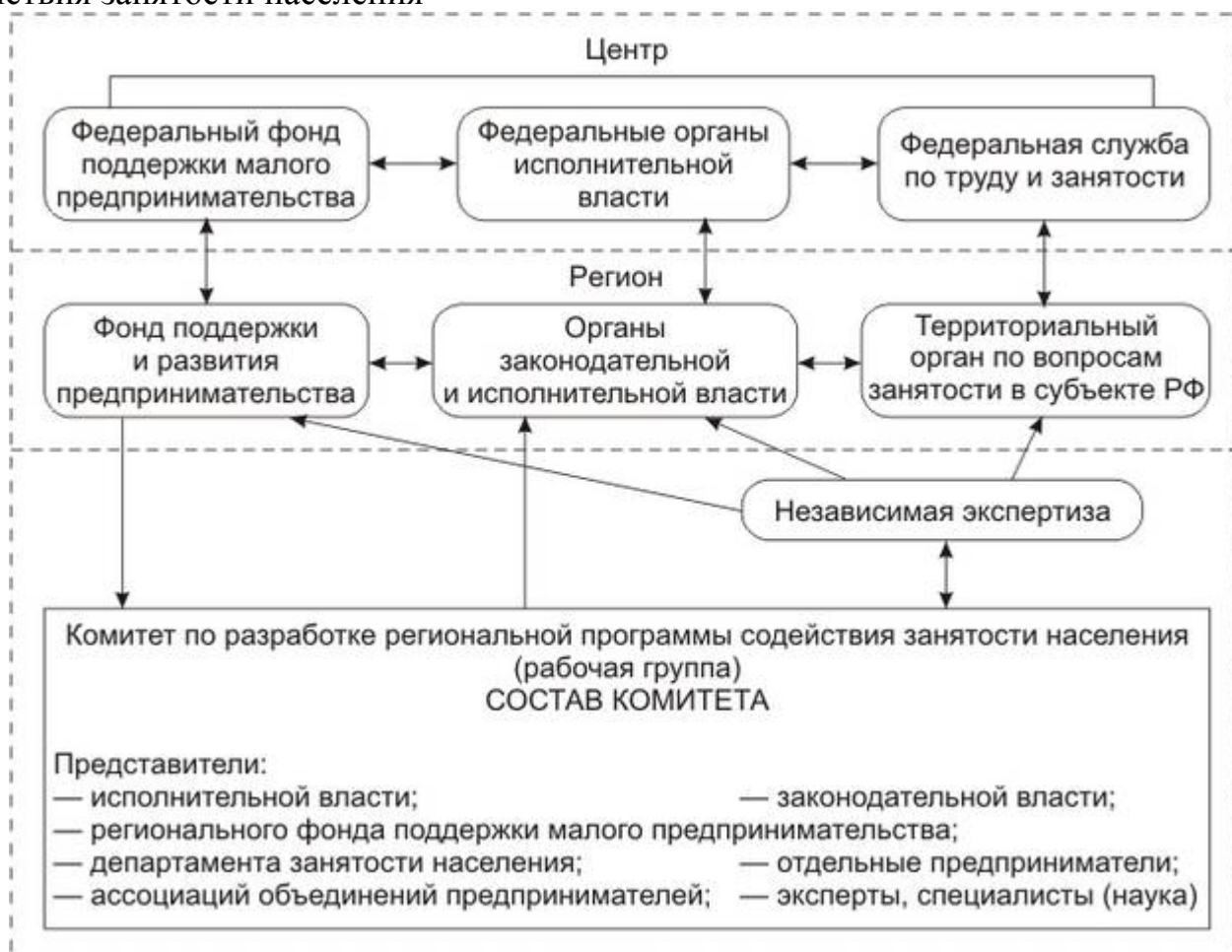


Рис. 7.8. Механизм реализации программы создания новых рабочих мест за счет новой оргструктуры в рамках локального рынка труда



Рис. 7.10. Механизм взаимодействия рынка труда, политики занятости с элементами социально-экономической системы



ГЛОССАРИЙ

Безработица — социально-экономическое явление, при котором часть рабочей силы (экономически активного населения) не занята в производстве товаров и услуг.

Безработица вынужденная — безработица, которая возникает в условиях, когда ее текущий уровень превышает естественную норму.

Безработица добровольная — часть трудоспособного населения, которую составляют люди, по тем или иным причинам просто не желающие работать.

Безработица естественная (безработицы естественный уровень) — уровень безработицы при полной занятости, который возникает при сбалансированности рынков рабочей силы, т.е. когда количество ищущих работу равно числу свободных рабочих мест, и при котором происходит эффективный рост, сохраняется экономическая стабильность и незначительный уровень инфляции.

Безработица институциональная — безработица, порождаемая самим устройством рынка рабочей силы, факторами, влияющими на спрос и предложение рабочей силы.

Безработица маргинальная — безработица слабозащищенных слоев населения, к которым относятся молодежь; женщины, ищущие работу после отпуска по уходу за малолетними детьми; инвалиды и др.

Безработица региональная — разновидность вынужденной безработицы, имеющая региональное происхождение и формирующаяся под воздействием сложной комбинации исторических, демографических, социально-психологических обстоятельств.

Безработица сезонная — безработица, вызванная сезонным характером деятельности в отдельных отраслях, например, в сельском хозяйстве, курортном бизнесе.

Безработица структурная — безработица, вызванная изменениями в структуре общественного производства под влиянием научно-технического прогресса и совершенствования организации производства.

Безработица технологическая — безработица, связанная с переходом к новым поколениям техники и технологии, механизацией и автоматизацией ручного труда, когда для данного производственного

процесса часть рабочей силы оказывается либо ненужной, либо требует нового, более высокого уровня квалификации или перепрофилирования.

Безработицы уровень (норма) — согласно международным стандартам доля незанятых граждан, ищущих работу, в численности экономически активного населения, выраженная в процентах.

Безработица фрикционная — работники, меняющие по тем или иным причинам место работы.

Безработица циклическая — безработица, которая возникает при общем резком падении спроса на рабочую силу в период спада производства и деловой активности, вызываемого экономическим кризисом.

Безработица экономическая — безработица, вызванная конъюнктурой рынка, поражением части товаропроизводителей в конкурентной борьбе.

Безработные — в соответствии с международным стандартом люди, достигшие трудоспособного возраста, которые в течение определенного времени не имели работы и заработка (трудового дохода), готовы и могли работать, также искали работу.

Биржа труда — учреждение, выполняющее посреднические функции между работодателями и наемными работниками.

Внешний рынок труда — рынок труда, ориентирующийся на географическое и профессиональное движение рабочей силы, т.е. на заполнение рабочих мест путем движения работников между организациями.

Внутренний рынок труда — рынок труда с ориентацией на внутрифирменное профессиональное движение работников.

Воспроизводство населения — постоянный, непрерывный процесс возобновления поколений людей.

Высвобождение работников — увольнение или отстранение от работы на длительный срок одного или большего количества работников по причинам экономического, структурного или технологического характера с целью либо уменьшить количество занятых, либо изменить их состав.

Движение трудовых ресурсов — социально-экономический и демографический процесс изменения количественных (включая территориальные перемещения) и качественных характеристик трудовых ресурсов.

Закон Оукена — превышение фактического уровня безработицы над естественным на 1% влечет за собой отставание фактического объема валового национального продукта от потенциального на 2,5%.

Занятость — общественно полезная деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и приносящая, как правило, заработок (трудовой доход).

Занятость полная — состояние, при котором обеспечены работой все нуждающиеся в ней и желающие работать.

Конъюнктура рынка труда — сложившаяся на рынке труда экономическая ситуация, характеризующаяся соотношением спроса и предложения рабочей силы, уровнем цены на рабочую силу, структурой трудовых ресурсов

Миграция трудовых ресурсов (от лат. **migratio**) — пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования рабочей силы.

Наемные работники — граждане, заключившие трудовой договор (контракт, соглашение) с руководителем предприятия или с отдельным лицом.

Недозанятость — показатель недостаточного вовлечения трудоспособного населения в активную экономическую деятельность.

Нетрудоспособность — невозможность продолжать привычную профессиональную деятельность вследствие медицинских или социальных противопоказаний.

Открытый рынок труда — все трудоспособное население, фактически ищущее работу и нуждающееся в профориентации, подготовке и переподготовке, все вакантные рабочие места и должности, а также ученические места в государственном и негосударственном секторе.

Рынок труда — система общественных отношений, социальных, правовых норм и институтов, обеспечивающих нормальное воспроизводство и эффективное использование труда.

Скрытый рынок труда — совокупность работников, сохраняющих статус занятых, но имеющих в ближайшей перспективе достаточно высокую долю вероятности потерять работу.

Структура рынка труда — совокупность определенных элементов рынка труда в их взаимосвязи.

Субъекты рынка труда — участники рыночных отношений, рыночных сделок в социально-трудовой сфере.

Трудовые ресурсы — часть населения страны, которая в силу психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги. Трудовые ресурсы состоят из трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте (т.е. населения в трудоспособном возрасте за вычетом инвалидов I и II групп), работающих в экономике страны, граждан моложе и старше трудоспособного возраста.

Экономически активное население — часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг.

Экономически неактивное население — часть трудоспособного населения страны, которая не входит в состав рабочей силы.

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА № 1

Используя закон Оукена, определите, на какую величину фактический ВВП России меньше своего максимально возможного (потенциального) значения. Используйте для этого последние данные Госкомстата.

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА № 2

ОАО «Виброприбор» было создано еще в советский период. Последняя реструктуризация предприятия была произведена в 2006 г. в связи с покупкой контрольного пакета акций новым собственником — финансовой группой «ЭХС». В конце 2007 г. на базе ОАО «Виброприбор» была начата установка нового оборудования, а само предприятие прошло сертификацию по стандарту ISO. В феврале 2008 г. ОАО «Виброприбор» выиграло тендер на поставку оборудования для разработки Межэгейского угольного месторождения в Республике Тыва. Однако уже в январе 2009 г. разработчик месторождения, компания «Евраз» официально отказалась от лицензии на разработку, поскольку руководство компании не учло прогнозы по текущему финансовому кризису и компания понесла существенные убытки, что привело к снижению прогнозов на производство и продажу продукции ОАО «Виброприбор» на 20%. Кроме того, в результате последствий мирового финансового кризиса были расторгнуты еще 10% предварительных договоров.

В этой связи ОАО «Виброприбор» разрабатывает программу оптимизации всех расходов, в том числе и на персонал. Первый шаг, на который пошла компания, — введение неполного рабочего дня и соответствующая его оплата. В том числе, управленческий персонал переведен на четырехдневную рабочую неделю, Сотрудников компании ждет сокращение премиальных выплат, расходов на командировки, также закрыт прием новых специалистов, сокращены все вакансии. Рассматривается возможность работы части трудового коллектива на проведении планово-предупредительных ремонтов.

При этом важнейшими приоритетами для ОАО «Виброприбор» остаются максимально возможное сохранение рабочих мест и обеспечение социальной стабильности в регионах, где действуют предприятия компании. Основные задачи данного периода для предприятия: сохранить коллектив; минимизировать затраты по технологическому циклу; снизить затраты на капитальное вложение.

Тем не менее, несмотря на предпринятые мероприятия, руководство компании было вынуждено на принятие решения о сокращении численности персонала на 12%, поскольку с учетом запланированного увеличения производства, в середине прошлого года был набран и обучен

дополнительный производственный персонал, а фактически произошло 30% падение объемов работ.

Задание

В качестве руководителя службы персонала ОАО «Виброприбор» подготовьте для руководства пакет рекомендаций по проведению предстоящего сокращения с учетом требований законодательства. Рекомендации должны носить конкретный характер и описывать перечень действий, которые необходимо предпринять, желательно, со ссылкой на соответствующие нормативные акты.