



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»

**Е.Г. Зиновьева**

## **ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА**

*Утверждено Редакционно-издательским советом университета  
в качестве учебного пособия*

Магнитогорск  
2021

УДК 331.1(075.8)  
ББК 65.242я73

**Рецензенты:**

кандидат экономических наук,  
доцент кафедры экономики, управления и права,  
Филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и  
государственной службы при Президенте Российской Федерации»  
в г. Магнитогорске  
**Г.И. Бердникова**

кандидат экономических наук, доцент,  
начальник финансово-экономического отдела,  
ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный технический  
университет им Г.И. Носова»  
**И.А. Агеева**

**Зиновьева Е.Г.**

**Государственное регулирование труда** [Электронный ресурс] : учебное пособие / Екатерина Георгиевна Зиновьева ; ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова». – Электрон. текстовые дан. (0,92 Мб). – Магнитогорск : ФГБОУ ВО «МГТУ им. Г.И. Носова», 2021. – 1 электрон. опт. диск (CD-R). – Систем. требования : IBM PC, любой, более 1 GHz ; 512 Мб RAM ; 10 Мб HDD ; MS Windows XP и выше ; Adobe Reader 8.0 и выше ; CD/DVD-ROM дисковод ; мышь. – Загл. с титул. экрана.

ISBN 978-5-9967-2065-1

В учебном пособии раскрыты теоретические основы формирования и функционирования государственного регулирования труда. Даны определения понятий занятости, безработицы, её социальные последствия, региональные особенности и методы регулирования. Рассмотрены социальные технологии регулирования занятости, особенности адаптации на рынке труда различных типов незанятого населения, основные направления деятельности органов службы занятости, технологии оказания государственных услуг гражданам по поиску подходящей работы.

Рекомендуется для обучающихся всех форм обучения по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», а также всех интересующихся вопросами современной экономики и управления.

УДК 331.1(075.8)  
ББК 65.242я73

ISBN 978-5-9967-2065-1

© Зиновьева Е.Г., 2021

© ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный  
технический университет им. Г.И. Носова», 2021

## Содержание

ВВЕДЕНИЕ.....	4
1. ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ И БЕЗРАБОТИЦА КАК ЭЛЕМЕНТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА .....	6
1.1. Занятость населения.....	6
1.2. Безработица: содержание, причины и формы безработицы .....	11
1.4. Теория и практика поиска работы на рынке труда.....	16
1.5. Дискриминация на рынке труда и пути ее преодоления.....	20
Контрольные вопросы и задания .....	21
2. РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ.....	27
2.1. Международные нормативные акты о регулировании занятости .....	27
2.2. Службы занятости в странах с развитой рыночной экономикой.....	32
2.3. Правовые основы регулирования занятости в РФ .....	34
2.4. Федеральная служба по труду и занятости .....	39
2.5. Социальная поддержка безработных .....	41
Контрольные вопросы и задания .....	44
3. РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА .....	47
3.1. Причины для регулирования рынка труда .....	47
3.2. Рамочные основы регулирования рынка труда.....	52
3.3. Государственная политика на рынке труда: понятие, характеристика элементов, виды.....	57
Контрольные вопросы и задания .....	63
4. РЫНОК ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО .....	64
4.1. Социальное партнерство: понятие, основные принципы и модели.....	64
4.2. Российская модель социального партнерства, перспективы развития.....	68
Контрольные вопросы и задания .....	70
ГЛОССАРИЙ.....	72
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	87

## ВВЕДЕНИЕ

Целью освоения дисциплины «Государственное регулирование труда» является изучение обучающимися объектов и субъектов государственного регулирования труда, получении теоретических знаний и практических навыков, необходимых для использования методов и инструментов государственного регулирования. Обучающиеся изучают технологии государственного регулирования рынка труда, получают практические навыки применения различных методов и технологий государственного регулирования процессов, происходящих в области занятости населения и рынка труда, и использования полученных знаний в профессиональной и научно-исследовательской деятельности.

Важнейшими отличительными чертами происходящих перемен в обществе являются качественные изменения в сфере труда, формирование рынка рабочей силы и связанные с этим процессом кардинальные сдвиги в системе отношений занятости, вызывающие многообразные экономические и социальные последствия (такие как безработица, необходимость социальной защиты занятости и обеспечения права на труд), что требует регулирования указанных процессов в целях предотвращения их стихийного характера и смягчения негативных социальных последствий.

Достижение поставленной учебной цели предполагает решение следующих задач:

- систематизировать имеющиеся у студентов знания и ознакомить их с новыми знаниями о занятости населения и её регулировании;
- сформировать представление о государственной службе занятости, её месте в системе социальных институтов общества, роли и значении в решении социальных проблем граждан, особо нуждающихся в социальной защите;
- ознакомиться с социальной технологией регулирования рынка труда на макроуровне, с социальной технологией оперативного регулирования рынка труда и технологиями работы службы занятости;
- повысить уровень общей и экономической культуры студентов, усилить социальную ориентированность, сформировать у них глубокие профессиональные знания и навыки самостоятельной оценки и анализа явлений и процессов в сфере занятости населения, системного и адекватного современным условиям мышления.

Дисциплина «Государственное регулирование труда» должна изучаться в тесной взаимосвязи с экономическими дисциплинами, а также комплексом учебных дисциплин по управлению персоналом.

Данный курс предполагает изучение обучающимися наряду с рекомендуемыми учебными пособиями трудов российских и зарубежных экономистов и обществоведов, специальной социально-экономической литературы, ознакомление с новейшими исследованиями в данной области.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:  
знать:

– правовые понятия и нормы Российского законодательства, иметь представление о системе норм Российского законодательства, структуре Российского законодательства, видах правовых отраслей и особенностях их регулирования;

– сущность и содержание КоАП РФ; положения УК РФ и иных ФЗ в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

– положения ГК РФ в части, относящейся к деятельности кадровой службы;

– правовые основы регулирования труда (законодательные, нормативные документы и методические материалы).

уметь:

– анализировать и оценивать нормативно-правовую информацию; планировать и осуществлять свою деятельность с учётом результатов этого анализа;

– использовать в практической деятельности нормы КоАП РФ, УК РФ и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; квалифицировать правонарушения в соответствии со статьями КоАП и УК РФ;

– применять на практике знание правовых основ в сфере трудового законодательства.

владеть:

– навыками работы с законодательными и другими нормативно-правовыми актами (документами) относящимися к будущей профессиональной деятельности; письменного аргументированного изложения собственной точки зрения;

– навыками применения законодательства при решении практических задач;

– владением навыками работы с внешними организациями в сфере регулирования труда.

Решению поставленных задач, получению знаний и умений, соответствующих этому уровню, способствует выбор тем и логика их освещения в четырех главах учебного пособия. В нем последовательно рассматриваются теоретико-методологические проблемы исследования рынка труда и занятости населения, формы, методы и технологии их регулирования, практика работы органов службы занятости, правовые и организационные основы этой деятельности.

Рекомендуется для обучающихся всех форм обучения по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», а также всех интересующихся вопросами современной экономики и управления.

# 1. ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ И БЕЗРАБОТИЦА КАК ЭЛЕМЕНТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

## 1.1. Занятость населения

Занятость как социально-экономическое явление можно определить как общественно полезную деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей и приносящую трудовой доход (заработок).

Занятость – это важнейшая характеристика экономики и благосостояния населения страны; одновременно представляет собой экономическую категорию и социальную проблему. Как *экономическая категория занятость* – это совокупность отношений на рынке труда по поводу участия населения в трудовой деятельности; она выражает меру его включенности в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работниках и личных потребностей людей в оплачиваемых рабочих местах и получении дохода.

Как социальная проблема занятость играет определяющую роль в формировании и развитии профессиональных возможностей каждого человека, в становлении и раскрытии его личности. Труд в процессе занятости создает основное богатство общества, обеспечивает его прогрессивное развитие, вносит вклад в социальный прогресс мирового сообщества. В противовес занятости – безработица негативно влияет на жизненный уровень человека, его семьи; является дестабилизирующим фактором, ведущим к застою, деградации отдельных регионов, социальным потрясениям в обществе. Именно потому что безработица является серьезной социально-политической проблемой, занятость должна находиться в центре внимания общества и государства, проводимой им социально-экономической политики. В этом качестве государственная политика занятости выступает как совокупность мер, направленных на стимулирование вовлечения и эффективного использования граждан в сфере труда для достижения целей личности и общества. Основой для построения и реализации этой политики является концепция занятости как система взглядов, представлений, раскрывающих характер занятости населения на определенном этапе социально-экономического развития общества. В России концепция занятости прорабатывается в условиях формирования рыночной экономики с социальной направленностью. Ее основные положения изложены в Законе «О занятости населения в Российской Федерации».

Занятость как общественно полезная деятельность охватывает широкий круг трудоспособного населения.

*По роду (сфере) деятельности* всех занятых можно разбить на четыре большие группы:

- 1) занятые в экономике оплачиваемой деятельностью;
- 2) военнослужащие, занятые 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;

4) занятые воспитанием детей и ведением домашнего хозяйства.

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

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

В соответствии с Международным классификатором статуса занятости (1993 г.) выделяют 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 Законе «О занятости населения в Российской Федерации», а также в Конституции РФ отражены основные **принципы занятости**:

**Первый принцип** отражает исключительное право граждан свободно распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду; принуждение к труду в любой форме – не допускается (кроме особых случаев, установленных законодательно). Тем самым добровольность труда как общечеловеческая ценность закреплена законом. Человек может свободно выбирать вид общественно полезной деятельности, место и форму приложения своих способностей и желаний.

**Второй принцип** отражает ответственность государства за создание условий для реализации прав граждан на труд и свободно избранную занятость. Ответственность государства связана с содействием занятости граждан, раскрытием их интересов и способностей при выборе вида общественно полезной деятельности. Государственное содействие занятости и создание для нее условий состоит в корректировке косвенными мерами (экономическими, законодательными, социальными) экономического поведения граждан, в приобретении ими соответствующей квалификации для занятия тем или иным видом деятельности, в подыскании подходящей работы или места учебы.

**Третий принцип** отражает комплексный подход к решению проблем занятости, он 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 содействия занятости населения.

В условиях рыночной экономики существует не прямое централизованное управление, а система регулирования занятости. В этой системе главными регуляторами выступают законы, постановления, нормативно-правовые акты,

программы поощрения и стимулирования занятости, соглашения между субъектами социально-трудовых отношений на национальном, региональном, отраслевом уровнях и на уровне предприятий; важная роль отводится инвестиционной, налоговой и финансово-кредитной политике. Государство в этой системе выступает координатором, создателем рамочных условий для функционирования названных регуляторов занятости.

Государство, осуществляя политику занятости на федеральном уровне, преследует стратегические и тактические цели. *Стратегические цели политики занятости* состоят в достижении высокого уровня жизни населения, в создании условий для разностороннего развития человека на основе повышения эффективности экономики. *Тактические цели* направлены на сбалансированность спроса и предложения рабочей силы на основе спроса и предложения рабочих мест, на обеспечение полной, продуктивной и эффективной занятости. Рыночный механизм саморегулирования занятости направлен на рост эффективности производства и, следовательно, на ликвидацию неэффективных рабочих мест, высвобождение работников, не отвечающих требованиям спроса. *Федеральный уровень государственной политики занятости* включает комплекс активных и пассивных мер по созданию и сохранению рабочих мест, предупреждению массовой безработицы, поддержанию ее на социально-приемлемом (естественном) уровне, подготовке и переподготовке рабочей силы, соответствующей требованиям научно-технического прогресса и рынка труда, разработке и осуществлению крупных программ и проектов, обеспечивающих вывод из застоя депрессивных регионов и т.д.

*Региональный уровень государственной политики занятости* преследует те же стратегические и тактические цели, что и федеральный, но предполагает более полное использование имеющихся возможностей региона, поиск нетрадиционных путей решения проблем занятости. Среди них – устранение административных ограничений на перемещение рабочей силы; подготовка и переподготовка рабочей силы с учетом региональных особенностей труда; административная и налоговая поддержка работодателей, создающих и сохраняющих рабочие места; расширение диапазона общественных работ для лиц, длительно пребывающих в состоянии безработицы; налаживание сотрудничества между администрациями трудоизбыточных и трудонедостаточных регионов по временному использованию рабочей силы на основе договорных отношений; привлечение иностранного капитала в регионы с повышенным уровнем безработицы, в том числе для развития предпринимательской деятельности и подготовки для нее рабочей силы.

Учет населения по видам общественно полезной деятельности позволяет различать следующие **виды занятости** (рисунок 1):

1) *продуктивная* – имеет место в сферах общественного материального производства; приносит работникам трудовой доход; исключает скрытую безработицу лиц, формально занятых, но ничего не производящих (излишнюю численность работников);

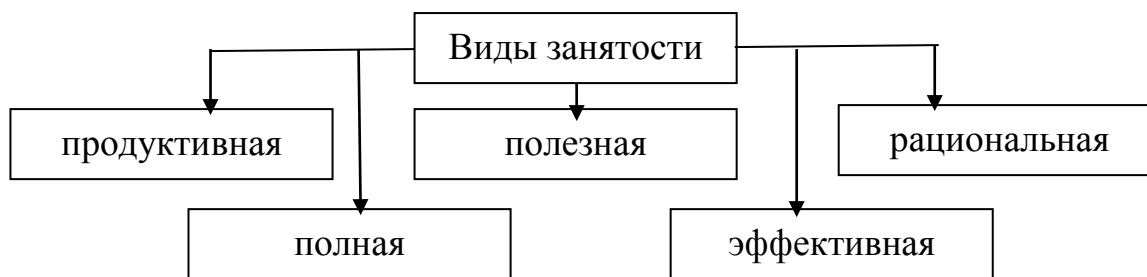


Рис. 1. Виды занятости

2) *полезная* – распространяется на все социально значимые виды занятости трудоспособных граждан, включая очную учебу, срочную службу в армии, воспитание детей, ведение домашнего и личного подсобного хозяйства, уход за больными членами семьи, престарелыми гражданами, общественную и религиозную деятельность;

3) *рациональная* – отражает соотношение продуктивной и полезной занятости или пропорции распределения трудовых ресурсов общества по сферам общественно полезной деятельности, видам занятий, отраслям и секторам экономики;

4) *полная* – при ней все желающие работать при сложившемся уровне заработной платы имеют работу; применительно к отдельному человеку полная занятость – это работа в течение нормальной продолжительности рабочего дня (недели), установленной законом (в России нормальная продолжительность рабочего дня составляет 8 ч в день, или 40 ч в неделю);

5) *эффективная* – это занятость населения, обеспечивающая достойный доход, рост образовательного и профессионального уровней трудоспособных граждан, сохраняющая здоровье занятых. По другой оценке эффективная занятость – это целесообразная, продуктивная, общественно полезная, рациональная занятость, удовлетворяющая общественные и личные потребности. При этом решающее значение для любого общества имеет продуктивная занятость, которая, во-первых, определяет экономический потенциал страны; во-вторых, формирует уровень и качество жизни населения; в-третьих, является важнейшей составляющей полной и эффективной занятости – ключевой задачи социально-экономической политики государства.

К **формам занятости** закон относит организационно-правовые способы и условия использования труда. В рамках национального рынка труда трудовая деятельность людей организуется с помощью разных норм правового регулирования продолжительности и режимов рабочего времени, регулярности и места выполнения работы.

В зависимости от режима труда различают следующие организационные формы занятости:

– полный рабочий день/неделя (нормируемый законодательством 8-часовой рабочий день, или 40-часовая рабочая неделя);

- сокращенный рабочий день (разновидность полного, но с меньшей продолжительностью часов на работах с вредными, опасными, тяжелыми условиями труда; для лиц 14—18 лет);
- раздельный рабочий день (дневная норма часов работы, разделенная на части с перерывами между ними более двух часов);
- неполный рабочий день/неделя (продолжительность меньше нормального рабочего дня/недели устанавливается по договоренности между работодателем и работником);
- надомничество (работа на дому – индивидуальная или с помощью членов семьи);
- совместительство (выполнение другой оплачиваемой работы за пределами рабочего дня основной работы; форма вторичной занятости);
- временная (сезонная) работа (выполняемая в пределах заранее оговоренного срока либо ограниченная объемом работа);
- самозанятость (самостоятельный поиск трудового занятия и создание рабочего места за свой счет);
- трудовой семестр (оплачиваемая трудовая деятельность студентов и учащихся в период каникул).

*По организационно-правовой форме предприятий* занятость может происходить в государственных учреждениях, кооперативах, на акционерных предприятиях открытого и закрытого типа, в частном секторе экономики, на совместных (с иностранным капиталом) предприятиях, в общественных и религиозных организациях, в личном подсобном и домашнем хозяйстве.

**Структура занятости** отражает структуру использования экономически активного населения в различных видах профессиональной деятельности, с различным уровнем квалификации.

**Критерием эффективности структуры занятости** является ее соответствие технической, функциональной и территориальной организации производства, которое должно обеспечивать максимально возможный рост производительности труда и сбалансированность общественных потребностей (производственных и личных). Показателем, отражающим прогрессивные изменения в профессиональной структуре занятости, считается переход от менее сложных к более сложным видам труда. Выражается этот переход в росте числа и удельного веса рабочих мест, требующих более высокой квалификации работников, а также в росте удельного веса управленческого персонала и инженерно-технических работников с насыщенной творческой компонентой в профессиональной деятельности.

Системная трансформация занятости, происходящая во всем мире, протекает в виде сочетания двух процессов – *реструктуризации и реаллокации занятости*. Реструктуризация рассматривается как целенаправленный процесс, приводящий к коренным изменениям в пропорциях занятости и в распределении экономически активного населения по секторам экономики и видам деятельности, и как комплекс мероприятий по достижению эффективной и рациональной структуры занятости.

*Реаллокация* связана с формированием новых частных фирм и перераспределением в их пользу ресурсов из традиционных секторов экономики, включая рабочую силу.

## 1.2. Безработица: содержание, причины и формы безработицы

**Безработица** – это неизбежное следствие функционирования рынка. Она возникает, как результат постоянного изменения структуры производства в условиях непрерывного роста НТП и функционирования товарно-денежных отношений.

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

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

Согласно определению Международной организации труда (МОТ) безработным считается лицо, которое в рассматриваемом периоде не имело работы, занималось активным ее поиском и готово приступить к ее выполнению.

По российскому законодательству безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы и готовы приступить к ней.

Безработные вместе с занятыми людьми формируют рабочую силу страны. Следовательно, рабочая сила представлена двумя группами населения: одна принимает участие в создании благ, а другая не работает (формула (1)):

$$\text{Рабочая сила} = \text{Занятые} + \text{Безработные} \quad (1)$$

Рабочую силу страны еще принято называть *экономически активным населением*.

*Экономически активным населением* – это та часть населения страны, которая обеспечивает предложение своего труда для производства благ.

Экономически активное население определяется на основании возрастного состава граждан страны.

За исключением:

- лиц, которые еще не достигли трудоспособного возраста;
- тех, кто находится в специализированных учреждениях, например, в исправительных заведениях;
- лиц, «выбывших из состава рабочей силы», т.е. тех, кто потенциально имеет возможность работать, но по какой-либо причине не работающих и не имеющих работу (пенсионеры; учащиеся дневных отделений; лица, прекратившие по какой-либо причине поиски работы).

Рабочая сила может быть рассчитана как сумма: *общее число безработных + общее число наемных занятых + число самостоятельно занятых + число лиц в вооруженных силах* (в США вооруженные силы в расчет рабочей силы не включаются). В России студенты и армия входят в состав рабочей силы.

Для характеристики безработицы используются два основных показателя:

1) **уровень безработицы** – он исчисляется, как отношение числа безработных к общей численности рабочей силы, выраженное в процентах. Формула (2) применяется для расчета как *фактического*, так и *естественного* уровня безработицы.

$$\text{уровень безработицы (фактической)} = \frac{\text{безработица (фактическая)}}{\text{численность рабочей силы}} \times 100 \quad (2)$$

2) **продолжительность безработицы** – промежуток времени, в течение которого лицо не имеет работу (с момента начало поиска работы и до момента трудоустройства), используя при этом любые способы.

Комбинация двух показателей позволяет дать точную оценку безработицы. Причины безработицы представлены на рисунке 2.

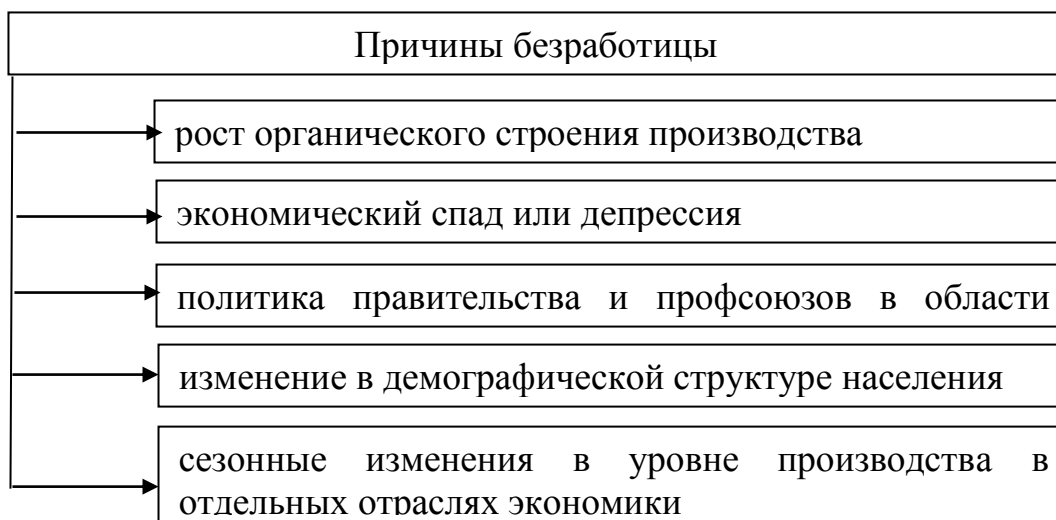


Рис. 2. Причины безработицы

В зависимости от различной продолжительности периода незанятости выделяют следующие формы безработицы (рисунок 3):

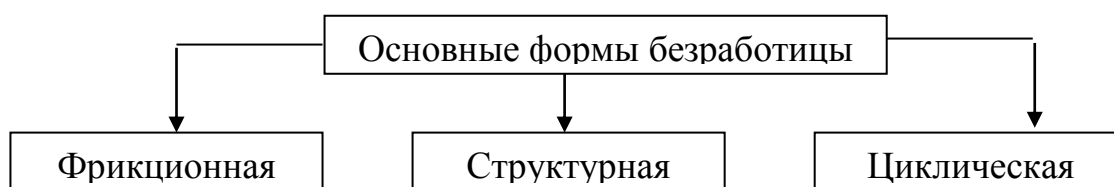


Рис. 3. Основные формы безработицы

1) **Фрикционная безработица** (лат. *frictio* – трение) отражает текучесть кадров, связанную с переменной рабочих мест, сменой места жительства, получением образования, выходом из декретного отпуска, переходом с низкооплачиваемой работы на высокооплачиваемую или интересную.

Это форма безработицы ограничивается обычно краткими сроками. Носит добровольный характер.

Фрикционная безработица является неустранимой, *естественной* и в какой-то мере желательной. Как правило, фрикционной безработицей охвачено 2–3% экономически активного населения.

2) **Структурная безработица**, проявляется себя в результате высвобождения рабочей силы, вызванного структурными изменениями в национальной экономике.

Она возникает из-за несоответствия структуры спроса и предложения на рабочую силу. Связана с технологическими сдвигами в экономике, в результате которых происходит обесценение уровня квалификации некоторых категорий рабочей силы.

К структурным безработным относят также рабочих с низкой квалификацией или имеющих производственного опыта.

К примеру, падение эффективности и сокращение добычи угля вызывают безработицу среди шахтёров. Высококвалифицированные стеклодувы в свое время остались без работы вследствие изобретения станков, на которых изготавливаются бутылки.

**Естественный уровень безработицы** – это такая ситуация на рынке труда, при которой спрос на труд и предложение его совпадают. К естественной безработице относятся фрикционная и структурная, т. е. нечто неизбежное, объективно обусловленное. Все другие виды безработицы, и, прежде всего циклическую ее форму, можно рассматривать как прямое недоиспользование трудовых ресурсов со всеми вытекающими отсюда последствиями.

Естественный уровень безработицы достигается в том случае, если циклическая безработица находится на нулевом уровне, и означает реализацию производственного потенциала экономики. Уровень безработицы при полной занятости характеризуется полным использованием ресурсов и сбалансированностью рынков рабочей силы. Нормальный уровень безработицы не является величиной постоянной. В странах с рыночной экономикой он обычно колеблется в пределах 4 – 6% от общей численности рабочей силы.

Естественный уровень безработицы позволяет определить **потенциальный ВВП**, т. е. такой объема валового внутреннего продукта, который можно произвести в условиях естественного уровня занятости.

Термин «естественный уровень безработицы» иногда заменяется другим термином – **не ускоряющий инфляцию уровень безработицы**. Если правительство будет стремиться снизить уровень безработицы, существующий при уровне потенциального ВВП (при полной занятости ресурсов), оно неизбежно столкнется с ускоряющейся инфляцией.

3) **Циклическая безработица**, порождается циклическим развитием рыночной экономики, т. е. чередованием периодов подъема и спада производства. Циклическая безработица представляет собой превышение безработицы над естественным уровнем и носит вынужденный характер. Циклическую безработицу можно определить по формуле (3).

$$\text{Циклическая безработица} = \text{Фактическая безработица} - \text{Естественная безработица} \quad (3)$$

Понятие «полная занятость» не означает полного отсутствия безработицы. *Уровень безработицы* при полной занятости равен сумме фрикционной и структурной форм безработицы, при этом циклическая безработица равна нулю.

Наиболее значимыми для рыночной экономики являются фрикционная, структурная и циклическая безработица.

4) **Институциональная безработица**, которую порождают институты рынка, само устройство рынка труда, факторы, влияющие на спрос и предложение рабочей силы.

Например: а) номинальная заработная плата непременный институт рынка, однако существуют люди готовые работать за оплату ниже, чем номинальная, но существующее законодательство запрещает работодателю оплачивать труд ниже минимума; б) социальные выплаты (трансферты) снижают предложение рабочей силы, что приводит к безработице; в) несовершенство системы информации о наличии вакантных мест.

5) **Добровольная безработица** – люди, которые по тем или иным причинам не хотят работать, не регистрируются на бирже труда.

6) **Скрытая безработица** включает занятых в течение неполной рабочей недели или части рабочего дня, а также лиц, формально занятых, когда работник лишь числится в штате. В эту категорию входят и работники, находящиеся в вынужденных отпусках без сохранения заработной платы.

К особенностям скрытой безработицы можно отнести следующее:

1) этот вид безработицы в любой момент может превратиться в открытую форму;

2) масштабы скрытой безработицы определить очень сложно.

7) **Застойная безработица** включает людей, которые длительное время не могут трудоустроиться. Размер незначителен (по данным МОТ она составляет менее 1%), но последствия тяжелые, т.к. человек теряет в профессиональном плане – знания, навыки, квалификацию. Причина застойной безработицы состоит в невостребованности некоторых профессий, характерна для малых городов или населенных пунктов, ориентированных на определенное производство.

8) **Сезонная безработица**, которая вызывается колебаниями спроса на рабочую силу в различные промежутки времени в некоторых отраслях (сельское хозяйство, строительство).

### 1.3. Социально-экономические последствия безработицы

В качестве *позитивных аспектов* проблемы можно назвать следующие:

1) безработица выступает как условие роста производства, появления новых предприятий;

2) безработица поднимает дисциплину и эффективность труда тех, кто пока еще занят в производстве.

В то же время безработица порождает тяжелейшие *отрицательные социально-экономические последствия*:

1) безработица снижает экономический потенциал общества за счет его недоиспользования;

2) безработица может усиливать политическую нестабильность общества, способствуя возникновению социальных катаклизмов;

3) безработица сковывает требования профсоюзов о повышении заработной платы наемных работников и тем самым срабатывает в пользу требований союзов предпринимателей;

4) при длительной безработице работник теряет квалификацию, а получение иной квалификации и адаптация к новым условиям часто протекают для него болезненно и не всегда благоприятно;

5) безработица ведет к прямому падению ранее достигнутого уровня жизни;

6) сам факт безработицы наносит человеку тяжелейшую психологическую травму, сравнимую с самыми неприятными обстоятельствами (смерть близких, тюремное заключение и т. п.);

7) с социальной точки зрения безработица содействует криминализации общества; ведет к такой деградации личности, что безработный перестает быть полноценным членом общества, и он начинает ненавидеть свою страну.

8) *Экономические издержки* безработицы проявляются в *отставании фактического объема ВВП от потенциального ВВП*. Когда экономика не в состоянии создать достаточное количество рабочих мест для всех, кто может и хочет работать, потенциальное производство товаров становится недостижимым. Экономика производит меньший объем товаров и услуг, чем это было бы возможно в условиях полной занятости.

Известный исследователь в области макроэкономики Артур Оукен установил важную *количественную взаимосвязь между экономической активностью и безработицей*. Ее суть в следующем. *Ежегодный прирост реального ВВП на уровне примерно 2,7% удерживает процент безработицы на постоянном уровне. Каждые дополнительные 2% прироста реального ВВП уменьшают уровень безработицы на 1%.*

Это соотношение определено эмпирически, поэтому в разных странах и в разные периоды времени оно может быть различным. Закон Оукена можно записать в виде формулы (4):

$$(Y^* - Y) / Y = -\beta (u - u^*) \quad (4)$$

где  $Y^*$  – потенциальный ВВП;  $Y$  – фактический ВВП;

$(Y^* - Y) / Y$  – отклонение ВВП от потенциального, выраженное в процентах;

$u$  – фактический уровень безработицы;

$u^*$  – естественный уровень безработицы;

$\beta$  – коэффициент Оукена в абсолютном выражении.

Основные направления государственной политики содействия занятости населения и его защиты от безработицы на рисунке 4.

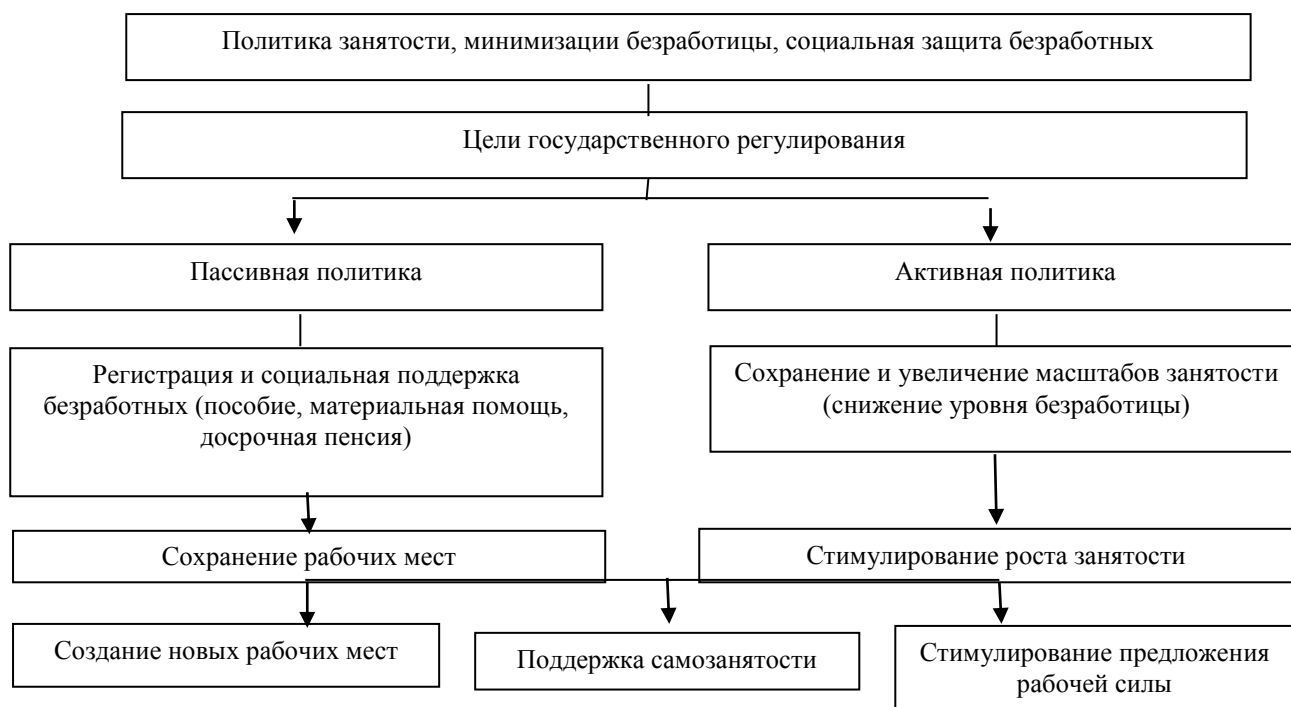


Рис. 4. Структурная схема основных направлений политики занятости и минимизации безработицы

Наиболее перспективными направлениями регулирования занятости и минимизации безработицы являются активными экономические методы с использованием инструментов стимулирования инвестиционной активности, поддержки малого бизнеса и самозанятости, профессионального обучения и переподготовки кадров. Основной тактической задачей является минимизация безработицы, приостановка ее роста с одновременным обеспечением безработных приемлемыми социальными гарантиями и поддержкой.

#### 1.4. Теория и практика поиска работы на рынке труда

*Простая модель поиска работы* содержит следующие предпосылки:

- несовершенство информации на рынке труда;
- рабочие места различаются только ставкой заработной платы;
- работнику известно распределение предлагаемой заработной платы, но неизвестно, какая фирма какой уровень зарплаты предложит;
- если работник нашел вакантное рабочее место, оно будет ему предложено;
- у работника нет ограничений в средствах, он может продолжать поиск столько, сколько сочтет нужным;
- работник получает только одно предложение о вакансии за один период;
- процесс поиска работы связан с прямыми и альтернативными издержками.

В процессе поиска работы и трудоустройства большинство рисков обусловлено асимметрией информации на рынке труда. В экономической теории под **асимметрией информации** понимается ситуация, при которой не все участники обладают полной информацией относительно условий сделки и свойств товара или услуги. Рынок труда считается одним из наиболее информационно-асимметричных рынков.

Относительно участников процесса поиска и найма асимметрия бывает двух видов.

1. Со стороны *работодателя*. Работодатели не могут обладать информацией обо всех кандидатах по интересующей вакансии, их компетенциях, предпочтениях и мотивации; не могут точно спрогнозировать, насколько тот или иной кандидат будет успешно работать и адаптируется в коллективе.

2. Со стороны *кандидата*. Ищущие работу не могут знать обо всех возможных вакансиях и условиях, предлагаемых работодателями, о специфике работы в различных компаниях. По поводу конкретной вакансии кандидат также не обладает всей информацией об условиях работы и о компании.

Для решения этой проблемы и сведения рисков к минимуму необходима эффективно работающая инфраструктура рынка труда, включающая институты трудового посредничества (государственные центры занятости, коммерческие посредники (рекрутинговые компании и кадровые агентства) и специализированные посредники (вузовские центры занятости, биржи труда военнослужащих, биржи женского надомного труда)).

Для получения информации о ситуации на рынке труда и дальнейшего трудоустройства можно, во-первых, использовать активную и пассивную стратегии поиска работы. Под *активной стратегией* понимается сбор информации о возможных вакансиях и предложение своих услуг; под *пассивной стратегией* – распространение информации о себе через рассылку резюме по всем возможным работодателям (без выяснения их потребностей), рекрутинговым агентствам, публикация резюме в газетах и Интернете. Во-вторых, можно задействовать открытый и скрытый рынки вакансий.

*Открытый рынок вакансий* – это вакансии, которые публикуются в открытом доступе (газетах, на сайтах Интернета, корпоративных изданиях и т.д.). *Основное преимущество* этого рынка – доступность информации о вакансиях. *Основной недостаток* – большая конкуренция среди кандидатов.

*Скрытый рынок* включает:

а) вакансии, по которым поиск ведется преимущественно по рекомендациям знакомых работодателю людей;

б) вакансии, которые могут быть формально еще не описаны и существовать на уровне представления или просто потребности организации в какой-либо функции.

Преимущества и недостатки здесь противоположны открытому рынку вакансий: низкая доступность информации при невысокой конкуренции. Кроме того, вероятность найти работу, наиболее точно соответствующую предпочтениям человека по содержанию работы, специальности, уровню

требований, выше, так как есть возможность совместно с работодателем уточнять и даже формулировать функции и условия работы.

**Поиск работы через государственные центры занятости** носит заявительно-регистрационный характер по месту жительства лица, нуждающегося в работе.

Порядок регистрации охватывает несколько этапов (рисунок 5).



Рис. 5. Этапы порядка регистрации в центре занятости

На территориях с напряженной ситуацией на рынке труда регистрация безработных осуществляется без первого этапа. Оказание центрами занятости услуг по поиску подходящей работы осуществляется бесплатно.

*Первичная регистрация безработных* осуществляется без предъявления ими каких-либо документов в целях учета общей численности безработных, обратившихся в центр занятости для получения информации о состоянии рынка труда, о наличии вакантных рабочих мест, о возможностях профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

*Регистрация безработных в целях поиска подходящей работы* осуществляется при условии представления в центр занятости справки о средней зарплате (доходе) по последнему месту работы, паспорта, трудовой книжки, документа о профессиональной квалификации. Ранее не работавшие (без профессии) предъявляют паспорт и документ об образовании. Инвалиды в дополнение к указанным документам предъявляют врачебно-трудовое заключение о рекомендуемом характере и условиях труда. Центр занятости в течение 10 дней с момента регистрации должен предложить безработному два варианта подходящей работы из банка вакансий, включая работу временного характера, а впервые ищущему работу (без профессии) – два варианта получения профессии или оплачиваемой работы, включая временную. Безработному может быть предложен план самостоятельного поиска работы. При отсутствии подходящей работы ему может быть предложена оплачиваемая

общественная работа либо профессиональная переподготовка по направлению центра занятости. В личном деле безработного регистрируются все предложения центра занятости по вопросам трудоустройства или профессионального обучения.

*Регистрация граждан в качестве безработных* осуществляется не позднее 11 календарных дней со дня начала второго этапа (регистрация в целях поиска подходящей работы). Граждане, которым отказано в регистрации их безработными, имеют право на повторное обращение в центр занятости через один месяц со дня отказа. Решение об отказе и его причины фиксируются в личном деле.

*Перерегистрация безработных* осуществляется центрами занятости не реже двух раз в месяц. На территориях с напряженной ситуацией на рынке труда – не реже одного раза в месяц. Помимо услуг центра занятости безработные обязаны активно искать работу самостоятельно, соблюдать порядок и условия регистрации и перерегистрации, информировать центр занятости о своих действиях по самостоятельному поиску работы и трудоустройства.

*Снятие безработных с регистрационного учета* осуществляется центрами занятости в случае нахождения безработным работы; прохождения профессиональной подготовки или переподготовки по направлению центра занятости; неявки без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы или неявки в установленный срок для регистрации их в качестве безработных; при предоставлении недостоверных данных для признания безработными; при назначении пенсии по старости или за выслугу лет.

**Поиск работы через негосударственные структуры содействия занятости (рекрутинговые и кадровые агентства)** имеет свои особенности. Во-первых, они занимаются вопросами трудоустройства граждан, обладающих различными характеристиками, чаще немассовых профессий. В соответствии с технологией подбора кадров и уровнем цен за услуги можно выделить четыре типа рекрутинговых и кадровых агентств (рисунок 6).

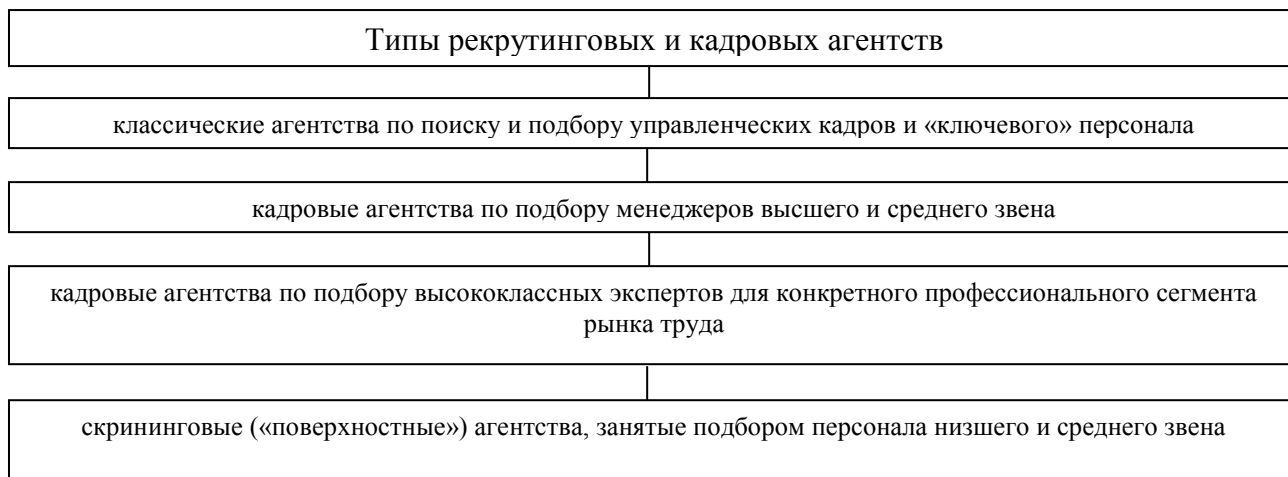


Рис. 6. Типы рекрутинговых и кадровых агентств

### 1.5. Дискриминация на рынке труда и пути ее преодоления

**Дискриминация** – это неравные возможности на рынке труда группы работников, выделенных по определенному признаку и имеющих одинаковую производительность с другими работниками (групповая дискриминация), или неравные возможности отдельных работников по сравнению с работниками, имеющими аналогичные характеристики качества рабочей силы (индивидуальная дискриминация). Основанием для дискриминации на рынке труда выступают расовые, этнические, гендерные, возрастные и другие характеристики рабочей силы.

Выделяют несколько видов дискриминации на рынке труда по сфере действия или по результатам (рисунок 7).

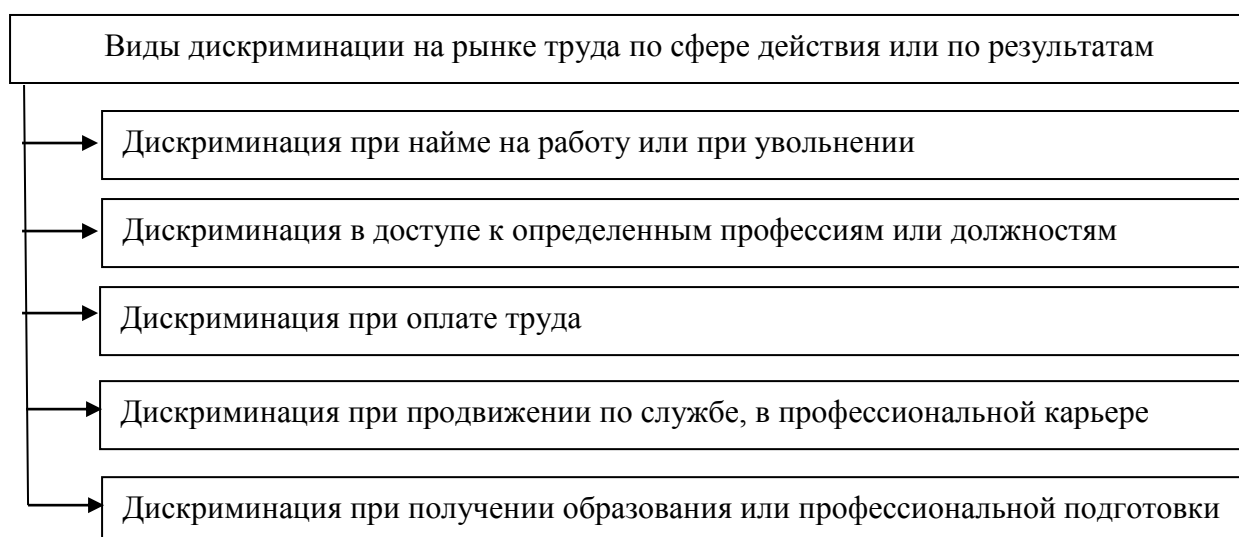


Рис. 7. Дискриминации на рынке труда по сфере действия или по результатам

Выделяют также различные виды дискриминации в зависимости от порождающих ее причин (рисунок 8).

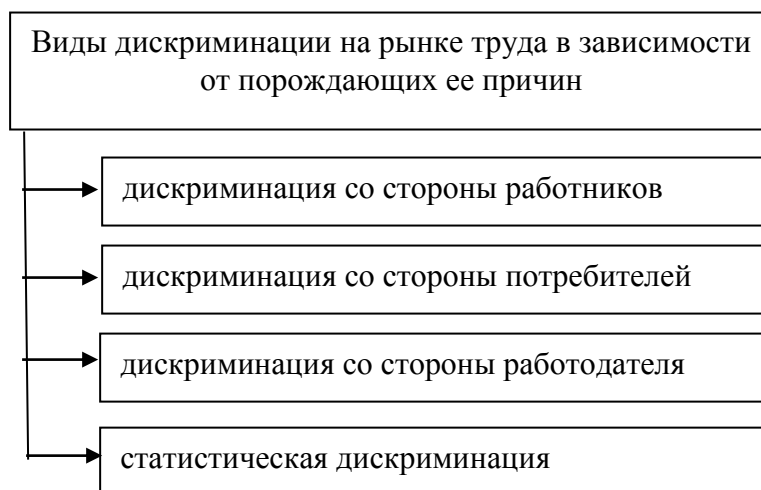


Рис. 8. Дискриминации на рынке труда в зависимости от порождающих ее причин

На практике возникают ситуации, при которых работодатели могут иметь склонность к дискриминации и предубеждению по отношению к каким-либо группам работников. При этом работники дискриминируемой и недискриминируемой групп имеют одинаковую производительность и совершенно заменяемы в производстве, но зарплата у них разная.

Таким образом, дискриминация выражается в необоснованных различиях в заработной плате или в занятости, которые в свою очередь приводят к ухудшению благосостояния людей. При этом выигрыш от дискриминации одних групп не компенсирует проигрыша других.

Дискриминация приносит выгоду одним группам общества и вред другим, причем если выигрыш первых недостаточен для того, чтобы компенсировать потери вторых, то дискриминирующая экономика движется от потенциально эффективной ситуации в обратную сторону. Дискриминационные различия благоприятствуют работникам из недискриминируемой группы и приносят потери как работодателям, так и работникам дискриминируемой группы. Но независимо от вида, дискриминация связана с падением общего благосостояния граждан.

Для преодоления дискриминационных различий в зарплате в социальной политике многих стран применяется система равной оплаты за работу сравнимой ценности. В этой системе каждое рабочее место оценивается и сопоставляется с другим по критериям квалификации, напряженности, ответственности и условий труда. Рабочие места, получившие одинаковую оценку сравнимой ценности, должны иметь одинаковый уровень оплаты труда.

### Контрольные вопросы и задания

1. Как измерить уровень безработицы?
2. Каковы причины безработицы с точки зрения неоклассиков, кейнсианцев, марксистов и др.?
3. Что такое естественная безработица и каковы ее причины?

4. Чем обусловлена тенденция к росту уровня естественной безработицы в долговременном периоде?

5. Если уровень фактической безработицы равен естественному, то как соотносятся объемы потенциального и реального ВВП?

6. Перечислите факторы, снижающие уровень безработицы.

7. Что такое институциональная безработица?

8. Каковы социально-экономические последствия безработицы?

9. В чем суть закона А. Оукена?

10. Какие из методов регулирования занятости вы считаете наиболее эффективными?

11. В чем состоит сущность простой модели поиска работы?

12. В чем суть информационной асимметрии на рынке труда, каковы ее виды?

13. В чем состоят задачи государственных, негосударственных и специализированных трудовых посредников на рынке труда?

14. Каково содержание заявительно-регистрационной технологии поиска работы?

15. В чем состоит сущность дискриминации на рынке труда, каковы порождающие ее причины?

16. Проанализируйте виды дискриминации на рынке труда по сфере действия.

#### **Тематика эссе**

1. Трудовые ресурсы для рынка труда (формирование, использование).

2. Структура и инфраструктура рынка труда (сущность, функционирование).

3. Роль государства на рынке труда.

4. Факторы формирования спроса на труд и предложения рабочей силы.

5. Проблемы привлечения и использования иностранной рабочей силы на российском рынке труда.

6. Особенности национальных моделей регулирования рынка труда.

7. Прогнозирование рынка труда: этапы, информационная база, методы.

8. Особенности функционирования внутрифирменного рынка труда.

9. Государственная политика занятости и регулирования рынка труда в Российской Федерации.

10. Причины, социально-экономические последствия и пути минимизации безработицы.

#### **Практическое задание 1. Верны ли следующие утверждения:**

1. При полной занятости безработица отсутствует;

2. Скрытая безработица не учитывается официальной статистикой;

3. Фрикционная безработица в какой-то мере желательна для экономики;

4. Естественная безработица достигается при нулевом уровне циклической безработицы;

5. Большое пособие по безработице увеличивает фрикционную безработицу;

6. Высокие заработки сокращают текучесть рабочей силы;

7. Безработица стимулирует более эффективный труд;

8. Если уровень безработицы равен естественному, объемы потенциального и фактического ВВП равны:

**Практическое задание 2.** Определите, к какому виду безработицы (**а**) фрикционной; **б**) структурной; **в**) циклической) относятся следующие люди.

1. Парикмахер, уволившийся по собственному желанию.

2. Повар, нашедший работу, но еще не приступивший к ней.

3. Кондитер, уволенный в связи с падением спроса на пирожные и торты.

4. Менеджер, уволенный из-за ссоры с начальником.

5. Строитель, уволенный из-за наступления зимы.

6. Продавец супермаркета, уволившийся с прежнего места работы в связи с переездом в другой город.

7. Молодой человек, окончивший учебное заведение и обнаруживший, что его профессия устарела и не требуется в экономике.

8. Заболевший гриппом и поэтому не работающий программист.

9. Уволившийся грузчик, рассчитывающий найти более легкую работу.

10. Кондуктор троллейбуса, уволенный в связи с введением компостеров.

11. Выпускник высшего учебного заведения, пока не решивший, какой из предложенных ему вариантов работы выбрать.

12. Рабочий речного судна, не работающий в связи с окончанием навигации.

13. Крупье казино, уволенный из-за спада в экономике.

14. Уволившийся по состоянию здоровья и не работающий пожарный.

15. Трубочист, потерявший работу вследствие перехода от печного отопления к газовому.

16. Домохозяйка, направленная службой занятости на курсы бухгалтеров.

17. Дизайнер, потерявший работу в результате рецессии.

18. Имиджмейкер, переведенный на режим неполного рабочего дня и активно ищущий другую работу.

19. Автомеханик, уволенный в связи с падением спроса на автомобили.

20. Уволившийся по собственному желанию водитель автобуса, искавший другую работу, но затем прекративший свои бесплодные поиски.

21. Менеджер, уволенный из-за банкротства фирмы в условиях экономического спада.

22. Банковский служащий, уволенный в связи с появлением банкоматов.

23. Опытный сварщик с невысоким уровнем образования, уволенный после приобретения его компанией современных сварочных аппаратов.

24. Инженер, ожидающий восстановления на прежней работе.

25. Молодой человек, окончивший высшее учебное заведение и решивший не работать в течение года из-за сильной усталости от учебы.

26. Милиционер, ожидающий выхода на новую работу.

27. Работник гужевого транспорта, уволенный в силу того, что его отрасль не выдержала конкуренции со стороны железных дорог.

28. Повар маленькой закусочной, потерявший работу в результате открытия по соседству с его заведением нового ресторана.

**Практическое задание 3.** Как изменились уровень безработицы, уровень занятости и доля безработных в составе трудовых ресурсов в случае, когда:

- 1) студент дневного отделения закончил вуз и устроился на работу;
- 2) безработная женщина ушла в декретный отпуск;
- 3) безработная женщина ушла в домохозяйки;
- 4) слесарь уволен по сокращению штатов;
- 5) охранник банка умер.

#### Примеры решения задач

**Задача 1.** Численность населения составляет 100 млн. чел., 24 млн. чел. – дети до 16 лет, а также люди, находящиеся в длительной изоляции (в психиатрических больницах, в исправительных учреждениях и т.д.); 30 млн. чел. выбыли из состава рабочей силы; 4 млн. 600 тыс. чел. – безработные; 1 млн. чел. – работники, занятые неполный рабочий день и ищущие работу.

Используя эти статические данные, рассчитайте:

- а) величину рабочей силы;
- б) уровень безработицы;

#### Решение

а) Численность рабочей силы = Общая численность населения – Численность нетрудоспособных (лица до 16 лет и лица, находящиеся в институциональных учреждениях) – Численность покинувших рынок рабочей силы = 100 млн. чел. – 24 млн. чел. – 30 млн. чел. = 46 млн. чел.

б)

$$\text{Уровень безработицы} = \frac{\text{Численность безработных}}{\text{Численность рабочей силы}} \times 100\%$$

$$\text{Уровень безработицы} = \frac{4,6}{46} \times 100\% = 10\%$$

Данные о занятых неполный рабочий день и ищущих работу являются избыточными для данной задачи и не должны использоваться в расчетах. Избыточные данные не должны исключаться из условий задач, т.к. работа с ними развивает у студентов первичные навыки классификации и обработки статистической информации.

**Задача 2.** Естественный уровень безработицы в текущем году составляет 6%, а фактический – 10%.

1) Определите величину относительного отставания фактического ВВП от потенциального при условии, что коэффициент чувствительности ВВП к динамике циклической безработицы равен 2.

2) Если фактический объем выпуска в том же году составил 600 млрд. долл., то каковы потери ВВП, вызванные циклической безработицей?

#### Решение

1) Величина относительного отклонения реального ВВП от потенциального может быть найдена с использованием закона Оукена:

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

где  $Y$  – фактический объем выпуска;  $Y^*$  – потенциальный объем выпуска;

$\beta$  – коэффициент чувствительности ВВП к динамике циклической безработицы;

$U$  – фактический уровень безработицы;  $U^*$  – естественный уровень безработицы.

$$\frac{Y - Y^*}{Y^*} = -2(0,1 - 0,06) = -2 \times 0,04 = -0,08 \text{ или } -8\%.$$

Это означает, что из-за циклической безработицы фактический объем производства снизился относительно потенциального на 8%.

2) Для того чтобы ответить на вопрос задачи, необходимо найти экономический потенциал  $Y^*$  из уравнения

$$\frac{600 - Y^*}{Y^*} = -0,08$$

$$600 - Y^* = -0,08 Y^* \rightarrow 600 = -0,08 Y^* + Y^* \rightarrow 600 = 0,92 Y^* \rightarrow Y^* = 652,2 \text{ (млрд. руб.)}$$

Потери ВВП, вызванные циклической безработицей, составляют:

$$Y - Y^* = 600 - 652,2 = -52,2 \text{ (млрд. руб.)}$$

**Задача 1.** Численность трудоспособного населения составляет 80 млн. человек, из них: студенты дневного отделения – 4 млн.; пенсионеры – 6 млн.; домохозяйки – 2,5 млн.; бродяги – 0,5 млн.; заключенные – 0,7 млн.; заняты неполный рабочий день и ищут работу – 0,8 млн. Общая численность уволенных и уволившихся 10 млн. человек, из них: 5% отчаялись и прекратили поиск работы; 0,2 млн. человек уже нашли работу, но еще не приступили к ней; 0,1 млн. человек ждут восстановления на работе. Кроме того, 3 млн. человек впервые появились на рынке труда. Определите:

- 1) общую численность безработных;
- 2) численность не включаемых в рабочую силу;
- 3) численность занятых.

**Задача 2.** Уровень безработицы в текущем году составил 7,5%, а фактический ВВП – 1665 млрд. долл. Естественный уровень безработицы – 5%. Определите величину потенциального ВВП, если коэффициент Оукена равен 3.

**Задача 3.** Уровень безработицы в текущем году составил 6,5%. Естественный уровень безработицы – 5%, а коэффициент Оукена – 2. Потенциальный ВВП равен 2550 млрд. долл. Определите отставание ВВП (в %) и потери ВВП, вызванные циклической безработицей (в млрд. долл.).

**Задача 4.** Потенциальный ВВП был равен 100 млрд. долл., фактический ВВП – 97 млрд. долл., а фактический уровень безработицы – 7%. Когда фактический ВВП сократился на 6 млрд. долл., уровень безработицы возрос до 9%. Определите величину коэффициента Оукена и естественный уровень безработицы.

**Задача 5.** Экономика страны характеризуется следующими показателями: общая численность населения 400 млн. человек, численность трудоспособного населения – 280 млн., численность занятых – 176 млн., численность фрикционных безработных – 6 млн., численность структурных безработных – 8 млн., численность циклических безработных – 10 млн. человек. Фактический

ВВП составляет 2040 млрд. долл., а коэффициент Оукена равен 3. Определите величину потенциального ВВП, фактический уровень безработицы, естественный уровень безработицы.

**Задача 6.** Экономика страны характеризуется следующими показателями: общая численность населения – 200 млн. человек, численность трудоспособного населения – 160 млн., численность занятых – 113 млн. человек, естественный уровень безработицы – 6,4%, численность циклических безработных – 4 млн. человек. Потенциальный ВВП составляет 2500 млрд. долл., а коэффициент Оукена равен 2,4. Определите величину фактического ВВП, фактический уровень безработицы, численность фрикционных и структурных безработных.

**Задача 7.** Экономика описана следующими данными:

Общая численность населения составляет 200 млн. чел.; численность занятых составляет 113 млн. чел.; численность населения трудоспособного возраста 140 млн. чел.; фрикционные безработные составляют 6 млн. чел.; численность структурно безработных 1 млн. чел.; численность циклически безработных равна 5 млн. чел.; фактический уровень безработицы превосходит естественный на 4%; потенциальный ВВП равен 2500; коэффициент чувствительности ВВП к динамике циклической безработицы равен 2,6.

Рассчитайте:

- 1) фактический уровень безработицы;
- 2) фактический ВВП.

**Задача 8.** Известны следующие показатели:

Численность населения страны	220
Дети до 16 лет	29,5
Из них работают	1,4
Находящиеся в исправительных учреждениях	10
Пациенты психиатрических больниц	6,6
Пенсионеры	15,3
Бродяги и бездомные	8,7
Домашние хозяйки	17,2
Студенты	13,1
Из них – дневного отделения	9,9
Уволены и не ищут работу	2,8
Занятые неполный рабочий день и ищущие работу	2
Находящиеся на больничном	4
Уволенные в результате спада в экономике	3,6
Ожидают выхода на работу	2,72
Уволенные в результате структурных изменений в экономике	1,33
Уволенные по собственному желанию и ищущие работу	2,55
Фактический ВВП	3676
Коэффициент Оукена	2,7

Определите:

- 1) общую численность рабочей силы;
- 2) фактический уровень безработицы и естественный уровень безработицы;
- 3) потенциальный ВВП.

## 2. РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ

### 2.1. Международные нормативные акты о регулировании занятости

Данный вопрос содержит краткое изложение истории служб занятости, основанное на анализе международных нормативных актов Международной организации труда (МОТ). Изучая эти документы, можно проследить этапы развития служб занятости и определить основную задачу, которую они призваны выполнять в наше время (рисунок 9).

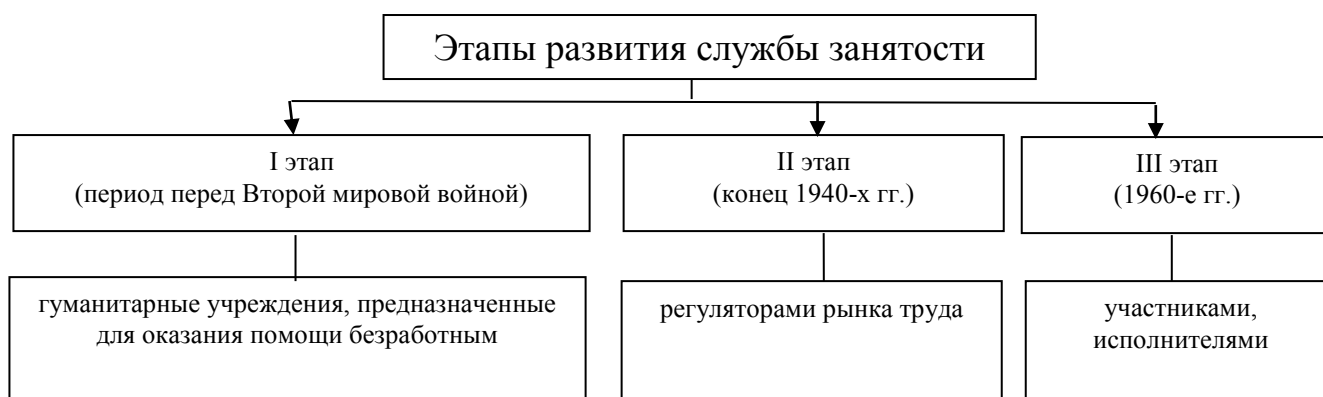


Рис. 9. Этапы развития службы занятости

Всего было принято свыше 20 нормативных актов, затрагивающих прямо или косвенно деятельность служб занятости. Рассмотрим наиболее важные из этих актов.

**1. Первые нормативные акты.** На первой сессии Международной конфедерации труда (высшего органа МОТ) в 1919 г. были приняты два нормативных акта: Конвенция № 2 и Рекомендация № 1 по вопросам безработицы. Цель этих нормативных актов – свести до минимума последствия безработицы. Эта задача скорее обусловлена гуманным стремлением защитить личность, а не предложить новые модели управления экономикой. Принятые нормативные акты предлагают два основных способа облегчить последствия безработицы: трудовое посредничество и страхование на случай безработицы.

*Трудовое посредничество.* В 1919 г. задача сводилась к повсеместной организации контор трудового посредничества под эгидой государства. С принятием нормативного акта многие страны придадут впоследствии трудовой посреднической деятельности государственный статус и начнут

централизованно координировать предложения о трудовой посреднической деятельности. Исходя из существовавшей в то время необходимости бороться со злоупотреблениями, Конвенция выступает против платного трудового посредничества. Последующие документы МОТ начинают проявлять известную гибкость в этом вопросе.

*Страхование на случай безработицы.* Рекомендация указывает на создание систем страхования или выплат субсидий через уже существующие системы. Конвенция же, напротив, не стремится заходить так далеко, в ней отражено колебание, высказываемое заинтересованными лицами по отношению к системе, которая могла, как тогда полагали, значительно изменить саму суть рынка труда. Поэтому в Конвенции только указывается необходимость защищать права работника, имеющего страховку на случай безработицы, с того момента, когда он принимает решение работать в другой стране.

В целом первые нормативные акты устанавливают важный принцип: представители работников и нанимателей участвуют в деятельности контор трудового посредничества. Это участие гарантировало, прежде всего, защиту от злоупотреблений и махинаций, возможных на плохо организованном рынке труда. Участие работников в паритетных или трехсторонних комиссиях, предусмотренное Конвенцией, не позволяло конторам трудового посредничества, подконтрольным работодателям, увольнять бастующих работников, предлагать плохо оплачиваемую работу или же плохие условия труда.

**2. Нормативные акты в период между войнами.** В нормативных актах, принятых МОТ с 1920 г. и до начала Второй мировой войны, в основном развивается идея помощи, оказываемой индивидуально каждому безработному. Одной из первых является Рекомендация № 11 о безработице в сельском хозяйстве. Указывая на губительные последствия безработицы в этой важной сфере деятельности, она выступает за освоение новых земель, использование высокопроизводительной техники, поиск возможной временной занятости, а также за создание сельскохозяйственных кооперативов.

Под влиянием Великой депрессии Конференция МОТ приняла два других нормативных акта: Конвенцию № 44 и Рекомендацию № 44 о безработице от 1934 г. В них более подробно освещен вопрос о страховании на случай безработицы. Прежде всего, в документах подчеркивается необходимость принятия систем страхования, будь оно обязательным или нет. В них установлены разграничения между компенсацией (полученной от выплат взносов), пособием (например, оплата за участие в спасательных работах), дополнительной помощью (тем, кто не имеет права на компенсацию) и социальной помощью неимущим. Конвенция определяет категории трудящихся, имеющих право на помощь, уточняет условия, необходимые для получения прав на пособие, а также определяет причины, по которым его можно лишиться, приводит сроки и систему выплат пособий и, наконец, регламентирует возможную систему разрешения спорных вопросов.

Принятые нормативные акты не достаточно точно описывают механизмы, призванные управлять системой страхования и помощи. Роль контор трудового посредничества в системе страхования и помощи остается неясной. Эта неопределенность нормативного разграничения трудового посредничества и страхования стала причиной создания гибридных административных организаций и вызвала трудности финансового порядка, существующие в настоящее время в ряде стран.

**3. Проблема платного трудового посредничества.** В двух нормативных актах МОТ, принятых в 1933 г., речь шла о платном трудовом посредничестве. Конвенция № 34 и Рекомендация № 42 в общих чертах остаются верны принципу бесплатного трудового посредничества, но вместе с тем они нацелены прежде всего на упорядочение системы платного трудового посредничества. Так, в Рекомендации признается, что закрытие платных контор трудового посредничества для некоторых профессий во многих странах может стать источником проблем, если бесплатные государственные конторы не смогут полностью заменить частные. В ней говорится, что ликвидировать частные конторы можно будет только тогда, когда подобные государственные службы смогут гарантировать такое же качество оказываемых услуг.

В 1946 г. принимается Конвенция № 96, являющаяся итогом пересмотра положений 1933 г. о частном трудовом посредничестве, который свелся к новому смягчению существовавших положений. Этот документ предлагает государствам два варианта действий: либо последовательно ликвидировать частные конторы, либо осуществлять контроль над ними. Во втором варианте прямо допускается соседство государственных контор и частных заведений, открытых не с целью обогащения. Принятие данной Конвенции не позволило коренным образом разрешить вопрос о платном трудовом посредничестве. В некоторых странах, например, убедились, что платное посредничество, будучи конкурентом, стимулирует государственные службы. В других странах, напротив, пришли к выводу, что современные методы управления и оценки кандидатов толкают платные конторы трудового посредничества к неблагоприятной деятельности, пресечь которую официальные системы контроля не в состоянии. Таким образом, вопрос о частном трудовом посредничестве до сих пор остается открытым.

**4. Нормативные акты 1948 г. об организации служб занятости.** В 1948 г. были приняты два нормативных акта, которые непосредственно касаются служб занятости. Речь идет о Конвенции № 88 и Рекомендации № 83 об организации служб занятости, в которых безработица исследуется не только как проблема отдельного человека, но и как результат плохого функционирования экономической системы. В новых нормативных актах полная занятость рассматривается прежде всего как результат рациональной организации рынка труда, которая сводится к устранению препятствий, мешающих его развитию и попыткам его стабилизации. Служба занятости теперь выступает как главный организатор и регулятор рынка труда. В ст. № 1 Конвенции говорится, что главной задачей служб занятости является

осуществление совместно с другими заинтересованными государственными и частными организациями наилучшей организации рынка труда.

Кроме определения задач служб занятости, в Конвенции подробно объясняются пути их решения: трудовое посредничество, поощрение профессиональной и географической мобильности и сбор информации о рынке труда. То есть подразумевается совмещение первоначальной социальной функции и экономической функции регулятора рынка труда. В Конвенции выдвигается принцип разумного управления: разрозненные конторы должны быть объединены в сеть службы занятости. Это позволит через консультативные региональные или местные комиссии участвовать в них как нанимателям, так и работникам, облегчит профессиональную специализацию по отраслям экономики, обеспечит компетентность и честность персонала и даст возможность координировать их деятельность с частными конторами трудового посредничества.

**5. Политика занятости в 1964 г.** Конвенция № 122 и Рекомендация № 122 отражают новую политику в области занятости, которая предусматривает заинтересованность правительства и его прямое вмешательство в экономику. Предполагается, что даже после корректировки всех дисбалансов рыночные механизмы не в состоянии сами по себе решить проблему занятости в полном объеме. Решению этой проблемы способствуют два фактора: во-первых, политические решения, во-вторых, последовательные, согласованные и направленные на общую цель действия. В Конвенции подчеркивается, что решение проблемы занятости должно быть основной целью политики правительства и что оно должно изыскивать способы подчинять этой цели решение остальных задач, таких, как рост материального благосостояния или же увеличение экспорта.

Последствия этой политики сказались на роли служб занятости. Их функция как регулятора рынка труда становится одним из элементов политики занятости. Политика занятости предусматривает экономическую перестройку, программы инвестиций и промышленную конверсию. Этим обусловлена важность служб найма как организатора перераспределения рабочей силы, предусмотренного экономической программой правительства, как органа, способного выполнить задачу по трудоустройству и переподготовке рабочей силы. Политика занятости предполагает также организацию общественных работ и специальных программ для молодежи, поэтому служба занятости может теперь рассматриваться как основной учредитель, контролер и участник этих программ.

**6. Профориентация и специальные программы занятости.** Четыре документа, принятые МОТ в период между 1948 и 1975 гг., существенно расширяют поле деятельности служб занятости. В Рекомендации № 187 профориентация определена как персональная помощь при выборе профессии или при повышении профессионального уровня. В 1975 г. МОТ принимает Конвенцию № 142 и Рекомендацию № 150 о роли профессиональной подготовки и профессиональной ориентации при освоении человеческих ресурсов. Профориентация включает в себя идею помощи при адаптации,

продвижении по службе и профессиональной переориентации или же помощь в виде подготовки по специальности. Но ее конечной целью является как удовлетворение интересов отдельной личности, так и выполнение общественно полезной задачи. Деятельность службы профориентации включает в себя сбор данных об определенной профессии (ситуация на рынке, условия работы, условия жизни, связанные с работой, заработная плата и продвижение по службе), а также информацию юридического характера (законодательство, коллективные соглашения, профсоюзная организация).

Социальная концепция деятельности служб профориентации наиболее четко отражена в Рекомендации 1975 г. В ней перечислены возможные области ее действия: сектора, подвергающиеся технической перестройке, зоны промышленной перестройки, организация новых отраслей промышленности или новых видов деятельности, сельские зоны, а также социальные группы, пользующиеся ее услугами: люди, по каким-либо причинам не окончившие школу, работники пожилого возраста, инвалиды.

Рекомендация № 136, принятая в 1970 г., затрагивает вопрос о специальных программах занятости и обучения молодежи. В ней предусматривается создание системы подготовки и трудоустройства молодежи, не получившей нужного образования, навыка к труду или не имеющей работы. Эти специальные программы должны носить факультативный и временный характер, давать возможность зарабатывать, не составляя при этом конкуренцию и не являясь помехой обычным системам обучения и трудоустройства. Их цель – внедрение молодежи в сферу труда. Специальные программы должны вписываться в государственные планы развития и вносить прямой вклад в общие усилия страны, направленные на ускорение социально-экономического развития.

**7. Нормативные акты 1978 г.** Конвенция № 150 и Рекомендация № 158 предлагают механизмы определения и применения политики занятости. В них говорится о конкретной деятельности в области найма, в которую самым непосредственным образом должен быть включен вопрос об управлении трудом. Политика занятости рассматривается прежде всего как результат деятельности различных органов, призванных сыграть каждый в своей области определенную роль в сфере труда. Эта координация должна проявляться в деятельности учреждения, которое в Рекомендации называется «Центральным органом системы управления трудом». В большинстве стран эту функцию выполняет министерство, занимающееся вопросами труда.

Нормативные акты, принятые в 1978 г., отводят службам занятости определенное место в системе управления трудом. Задача этих служб сводится к постоянному наблюдению за положением с занятостью и к исполнению директив политики занятости, которые они получают из центрального органа управления трудом. Службы найма являются составной частью административной структуры, которая, используя их информацию о рынке труда, направляет и контролирует деятельность этих служб в сфере занятости. Эти службы определяют политику занятости совместно с другими органами, действующими в сфере управления трудом или вне этой сферы.

## 2.2. Службы занятости в странах с развитой рыночной экономикой

Соблюдая рамки международного законодательства, каждая страна обращает особое внимание на интересующие ее вопросы функционирования служб занятости, устанавливает свои методы управления ими, отдает предпочтение тем или иным их функциям. При этом национальная служба занятости рассматривается в трех аспектах: как инструмент политики занятости, как информационный посредник на рынке труда и как субъект права. Рассмотрим деятельность служб занятости с этих трех позиций.

**1. Служба занятости как инструмент политики занятости.** Во многих странах службы занятости замыкаются на своей традиционной функции агентств помощи безработным или же посредника между спросом и предложением труда. В связи с этим предпринимаются попытки модернизировать деятельность служб занятости, которые проводятся по пяти основным направлениям (рисунок 10).

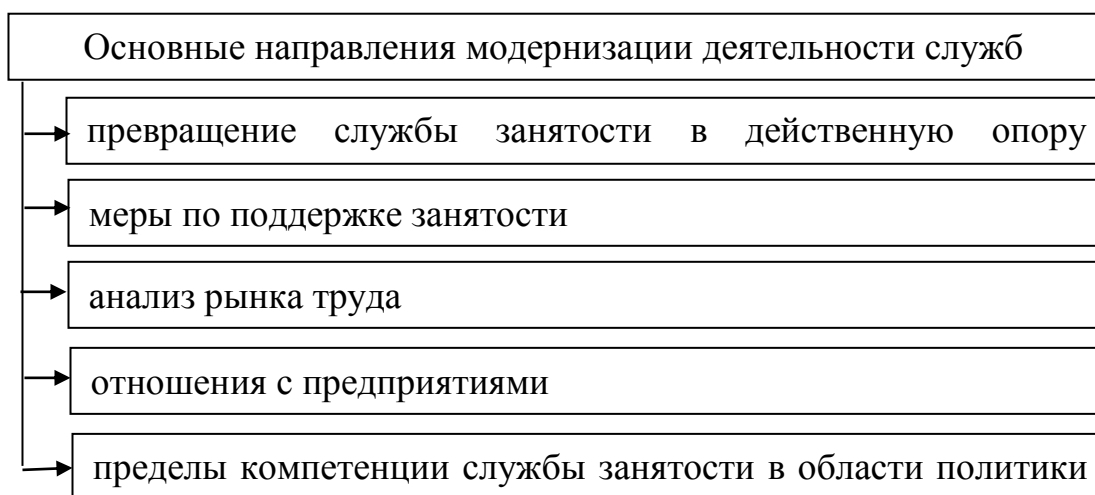


Рис. 10. Основные направления модернизации деятельности служб занятости

**2. Служба занятости как информационный посредник на рынке труда.** Одной из важнейших задач служб занятости является определение своего места на рынке труда. Степень влияния этих служб на рынок труда находится в тесной связи с надежностью получаемой информации о спросе и предложении труда. В тех странах, где регистрация в конторах по найму считается обязательной и является гарантией на право страхования по безработице, фактически за службами занятости признается монополия на информацию о предложении труда застрахованных работников. Иначе обстоит дело со спросом на труд. Службы занятости в развитых странах регистрируют в лучшем случае 30-40% от общего числа текущих вакансий. Там, где закон обязывает нанимателей передавать данные о вакансиях службам занятости, такое требование оказалось нереализуемым, поскольку законодательное принуждение не предусматривает санкций, а значит, оно неэффективно и бесполезно.

Практика показывает, что соседство служб занятости с частными конторами трудового посредничества имеет характер захвата чужих прав и может приводить к негативным последствиям. Выявлено стремление частных контор к захвату самых престижных предложений и заявок на труд, тогда как менее «интересные» предложения и заявки со стороны наименее квалифицированных работников и представителей социально неблагополучных категорий населения оставались для государственных служб занятости. В связи с этим последние имеют большое количество «трудных» заявок и небольшое количество «легких» предложений. Если государственные службы занятости усилят свою социальную роль, пытаясь удовлетворить «трудные» заявки, то у нанимателей может сложиться впечатление, что эти службы не способны привлечь высококвалифицированных работников. Если же, напротив, государственные службы занятости усилят свою коммерческую роль, то «трудные» заявки, скорее всего, останутся неудовлетворенными. Таким образом, существование частных служб трудового посредничества может наносить ущерб государственным службам занятости в деле поиска равновесия между их социальными функциями и функцией регулятора рынка труда. Тем не менее ликвидация частных контор обычно усиливает стихийный информационный рынок, состоящий из объявлений в газетах, досок объявлений на предприятиях и т. д., и затрудняет стабилизацию рынка труда.

**3. Служба занятости как субъект права.** С юридической точки зрения статус службы занятости может иметь различные формы (рисунок 11).

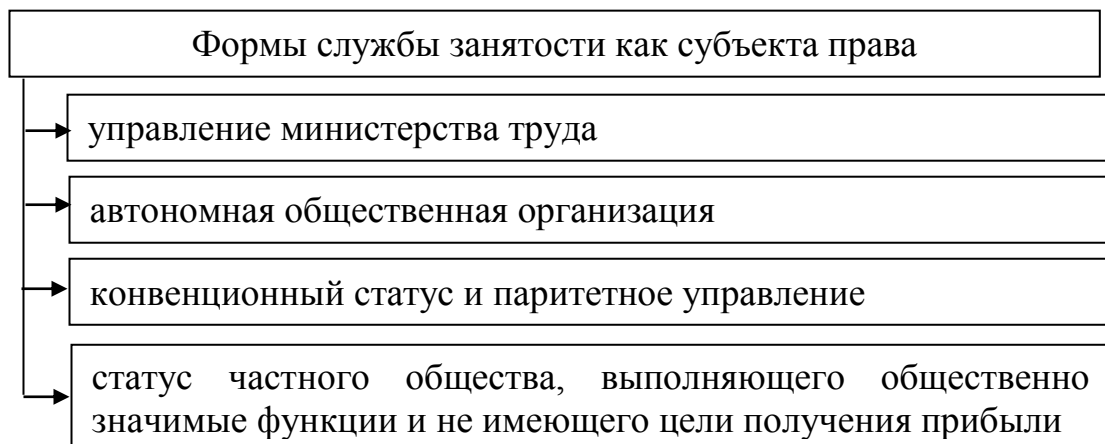


Рис. 11. Формы службы занятости как субъекта права

Практика показывает преимущество такого статуса частного общества, когда службы занятости могут пользоваться реальной автономией и иметь на самом высоком уровне руководства представителей как нанимателей, так и работников. Рассмотрим ряд аргументов в пользу статуса автономии служб занятости:

– автономия оправдана прежде всего соображениями *административной этики*. Когда службы занятости берут на себя управление системой страхования на случай безработицы, средства которой складываются из обязательных взносов нанимателей и работников, возникает необходимость

юридически разграничить их с системой управления, куда поступают средства на заработную плату;

– в режиме автономии службы занятости получают гарантию *институциональной стабильности*, поскольку изменить их деятельность или их полномочия можно только в случае отмены действующего закона и принятия нового. Защищенные от произвола исполнительной власти, возможного из-за смены министров, службы занятости могут уверенно планировать свою деятельность на долгосрочную перспективу;

– отношения между службами занятости и организациями нанимателей и работников должны быть проникнуты *духом сотрудничества и взаимопонимания*. Наниматели и работники получают непосредственную выгоду от услуг, предоставленных службами занятости, поэтому вполне естественно, что их представители наравне с государством участвуют в управлении. При таком трехстороннем сотрудничестве государству отводится особая роль – не только законодателя и арбитра, но и партнера, деятельность которого ограничивается определенными юридическими рамками. Статус автономии необходим службам занятости для установления сотрудничества между социальными партнерами;

– работа агентов службы занятости требует разносторонней компетенции и особых навыков, которые они приобретают в результате обучения и практической деятельности. Формирование квалифицированного персонала служб занятости требует как индивидуальных инвестиций, так и значительной финансовой помощи. Свою компетентность, опыт и профессиональные знания работники служб занятости могут сохранить только благодаря адекватной политике управления, хорошим условиям труда и оплаты;

– внешние структуры службы занятости необходимо создавать с учетом особых критериев: демографической плотности, экологической ситуации, мобильности трудовых ресурсов, географического распределения предприятий и мест проживания работников, планов развития социальной инфраструктуры и др.

### **2.3. Правовые основы регулирования занятости в РФ**

Регулирование занятости происходит в двух основных формах: в форме правового обеспечения государственной политики содействия занятости (правового регулирования) и в форме административного воздействия на рынок труда со стороны органов исполнительной власти.

Правовое регулирование занятости осуществляется посредством принятия нормативных актов (федеральных и местных законов, постановлений Правительства РФ и др.), которые оказывают непосредственное влияние на численность, состав и динамику занятого населения (рисунок 12).

**Конституция РФ**, принятая всенародным голосованием в 1993 г. (законом РФ о поправке к Конституции РФ от 14 марта 2020 г. № 1-ФКЗ и вступившими в силу 4 июля 2020 г.), заложила основы функционирования российского рынка

труда. Статья 37 Конституции РФ содержит следующие фундаментальные положения.

«1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

2. Принудительный труд запрещен.

3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск».

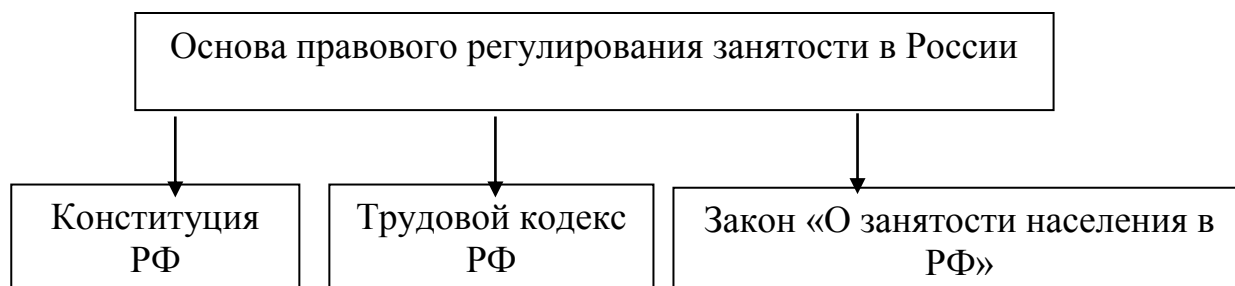


Рис. 12. Основы правового регулирования занятости в России

**Трудовой кодекс РФ**, принятый в 2001 г., содержит детальное изложение правовых норм, регулирующих рынок труда в России:

– механизм взаимодействия работников и работодателей в рыночных условиях описан в разделах 2, 3. В разделе 2 представлены основы социального партнерства в сфере труда, в разделе 3 – порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора;

– вопросы определения продолжительности труда и отдыха работника изложены в разделах 4, 5. Раздел 4 посвящен установлению продолжительности рабочей недели и режиму рабочего времени, раздел 5 – установлению продолжительности времени отдыха (перерывы в работе, выходные и праздничные дни, отпуска и пр.);

– вопросы оплаты труда работников рассмотрены в разделах 6, 7. В разделе 6 описаны механизмы начисления заработной платы и нормирования труда, в разделе 7 – механизмы начисления гарантий и компенсаций работникам;

– особенности регулирования труда отдельных категорий работников определены в разделе 12. К особым категориям работников отнесены женщины, несовершеннолетние лица, руководители организаций, надомники, педагогические работники, работники транспорта, работники религиозных организаций и др.

**Закон «О занятости населения в Российской Федерации»**, принятый в 1991 г., закрепляет правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан на труд и социальную защиту от безработицы.

Закон определяет занятость как деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству Российской Федерации и приносящую, как правило, им трудовой доход. В законе закреплено исключительное право граждан распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду (ст. 1).

*Занятыми* считаются граждане (ст. 2):

– работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ (кроме граждан, участвующих в общественных работах и указанных в п. 3 ст. 4 настоящего Закона) и осуществления полномочий членов избирательных комиссий, комиссий референдума с правом решающего голоса не на постоянной (штатной) основе;

– зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, а также нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию (далее - индивидуальные предприниматели);

– занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

– выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);

– избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

– проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, органах принудительного исполнения Российской Федерации;

– обучающиеся по очной форме обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения (далее - органы службы занятости);

– временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом

на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;

– являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) некоммерческих организаций, организационно-правовая форма которых не предполагает права учредителей (участников) на получение дохода от деятельности этих организаций, включая членов товариществ собственников жилья, а также членов жилищных, жилищно-строительных, гаражных кооперативов и иных специализированных потребительских кооперативов, создаваемых в целях удовлетворения потребностей граждан, которые не получают доход от их деятельности;

– являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства.

*Безработными* признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

Безработными не могут быть признаны граждане:

– не достигшие 16-летнего возраста;

– получающие пенсию по старости, за выслугу лет;

– отказавшиеся в течение 10 дней со дня регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, а впервые ищущие работу – в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложения оплачиваемой работы;

– не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органах службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в надлежащий срок для регистрации их в качестве безработных;

– осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы;

– представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными (ст. 3).

*Подходящей* считается такая работа, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы, состояния здоровья, транспортной доступности рабочего места. Подходящей не может считаться работа, если:

– она связана с переменой места жительства без согласия гражданина;

– условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда;

– предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы, или ниже величины прожиточного минимума (ст. 4).

*Государственная политика в области содействия занятости населения* направлена на:

– обеспечение равных возможностей всем гражданам независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;

– создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;

– поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;

– обеспечение социальной защиты в области занятости населения; проведение специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите (инвалиды; лица, осужденные к лишению свободы и не обеспеченные работой по независящим от них причинам; лица, освобожденные из мест лишения свободы; молодежь в возрасте до 18 лет, впервые ищущая работу; лица предпенсионного возраста, беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; семьи, в которых оба родителя признаны безработными; граждане, подвергшиеся радиации вследствие чернобыльской и других радиационных катастроф и др.);

– предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;

– поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места;

– сочетание самостоятельности органов исполнительной власти с согласованностью их действий при реализации федеральной программы содействия занятости населения;

– координацию деятельности в области занятости населения с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики;

– координацию деятельности государственных органов, профессиональных союзов, иных представительных органов работников и работодателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения и контроля за ними;

– обеспечение занятости в местах проживания коренных малочисленных народов и других национальных меньшинств, а также сохранение исторически сложившихся видов занятости;

– международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, включая вопросы, связанные с трудовой деятельностью граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации и иностранных

граждан на территории Российской Федерации, соблюдением международных трудовых норм (ст. 5).

Закон устанавливает следующие *права граждан в области занятости*:

- право граждан на выбор места работы (ст. 8);
- право граждан на консультацию, профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, повышение квалификации и получение информации в органах службы занятости (ст. 9);
- право граждан на профессиональную деятельность за пределами территории Российской Федерации (ст. 10);
- право граждан на обжалование действий органов службы занятости и их должностных лиц (ст. 11).

Закон устанавливает следующие *гарантии государства в области занятости*:

- свободу выбора рода деятельности;
- охрану труда, правовую защиту от необоснованного увольнения или необоснованного отказа в приеме на работу;
- бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве государственных органов службы занятости;
- бесплатные профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации безработных;
- обеспечение социальной поддержки безработных;
- компенсацию материальных затрат в связи с направлением безработного на работу в другую местность по предложению органов службы занятости;
- бесплатное медицинское освидетельствование безработных при приеме на работу и направлении на обучение;
- возможность заключения срочных трудовых договоров на участие безработных в оплачиваемых общественных работах;
- обеспечение дополнительных гарантий гражданам, особо нуждающимся в социальной защите и испытывающим трудности в поиске работы, установление квоты для приема на работу инвалидов;
- сохранение очереди на получение жилья по прежнему месту работы гражданам, высвобождаемым из организаций в связи с сокращением численности или штата, а также возможности пользоваться лечебными учреждениями на равных условиях с гражданами, работающими в данной организации;
- обеспечение преимущественного права поступления на работу на государственные и муниципальные унитарные предприятия женам (мужьям) военнослужащих и гражданам, уволенным с военной службы (ст. 12, 13).

## **2.4. Федеральная служба по труду и занятости**

Правовой основой деятельности Федеральной службы по труду и занятости служат Закон «О занятости населения в РФ» (1991) и Постановление Правительства РФ «Об утверждении положения о Федеральной службе по труду и занятости» (2004).

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров. Она находится в ведении Министерства здравоохранения и социального обеспечения. Федеральная служба по труду и занятости осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы и государственные учреждения занятости (центры занятости населения) во взаимодействии с другими органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями. Территориальные органы службы занятости не являются структурными подразделениями соответствующих органов исполнительной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления.

Услуги, связанные с содействием занятости граждан, предоставляются органами службы занятости бесплатно.

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд)

1) осуществляет следующие *полномочия*:

- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

- контроль за обеспечением гарантий в области занятости населения; приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты; регистрацией инвалидов в качестве безработных; прохождением гражданами альтернативной гражданской службы и увольнением с нее;

- регистрацию граждан в целях поиска подходящей работы и безработных граждан, а также отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства;

2) оказывает следующие *государственные услуги*:

- содействует гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;

- информирует о положении на рынке труда;

- способствует профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения;

- обеспечивает психологическую поддержку, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации безработных граждан;

- осуществляет социальные выплаты гражданам, признанным безработными;

- организует проведение оплачиваемых общественных работ;

- содействует временному трудоустройству граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды и др.);

- обеспечивает социальную адаптацию безработных на рынке труда;

- содействует самозанятости населения;
- выдает работодателям заключения о привлечении и использовании иностранных работников;
- оказывает помощь гражданам в переселении для работы в сельской местности;
- содействует разрешению коллективных трудовых споров;
- обеспечивает подготовку трудовых арбитров, специализирующихся в разрешении коллективных трудовых споров, и др.;

3) кроме того, *осуществляет*:

- рассмотрение дел об административных нарушениях, принятие мер по устранению обстоятельств и причин выявленных нарушений и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;
- информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- обобщение практики применения и анализ причин нарушений трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о занятости и альтернативной гражданской службе, а также подготовку соответствующих предложений по их совершенствованию;
- анализ состояния и причин производственного травматизма и разработку предложений по его профилактике;
- реализацию территориальных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

4) имеет *право*:

- организовывать проведение необходимых обследований, испытаний, экспертиз, анализов и оценок, а также научных исследований по вопросам осуществления надзора и контроля, оказания государственных услуг в установленной сфере деятельности;
- давать разъяснения юридическим и физическим лицам по вопросам, отнесенным к компетенции Службы;
- запрашивать и получать необходимые сведения;
- привлекать для проработки вопросов установленной сферы деятельности научные и иные организации, ученых, специалистов;
- применять меры ограничительного, предупредительного и профилактического характера, направленные на недопущение и (или) ликвидацию нарушений юридическими лицами и гражданами обязательных требований в установленной сфере деятельности, и др.

## **2.5. Социальная поддержка безработных**

Правовые основы социальной поддержки безработных заложены в Законе «О занятости населения в РФ» (1991).

Федеральная служба по труду и занятости оказывает социальную поддержку безработным в следующих формах (рисунок 13):

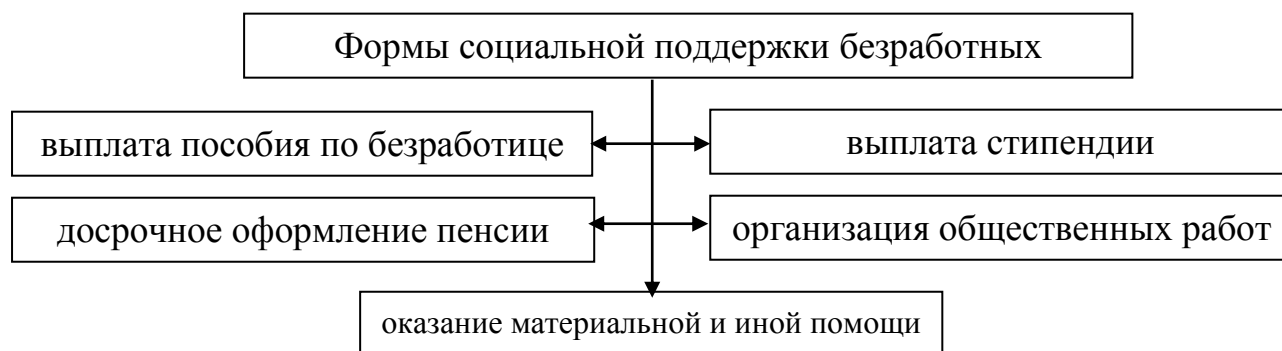


Рис. 13. Формы социальной поддержки безработных

а) **выплата пособия по безработице.** Пособие безработным гражданам, уволенным по любым основаниям, устанавливается в процентном отношении к среднему заработку, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы, если они в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имели оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня или на условиях неполного рабочего дня с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем. Пособие по безработице во всех иных случаях устанавливается в размере 20% величины прожиточного минимума, но не ниже минимального размера оплаты труда. При наличии лиц, находящихся на содержании безработного, размер пособия увеличивается на 10% величины прожиточного минимума, но не менее чем на половину минимального размера оплаты труда. Гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных катастроф, к пособию по безработице выплачивается дополнительное пособие.

Продолжительность выплаты пособия в каждом периоде безработицы не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев, за исключением ряда случаев. В случае непредоставления оплачиваемой подходящей работы по истечении 18 календарных месяцев безработицы безработный имеет право на повторное пособие по безработице в размере 20 % величины прожиточного минимума, но не ниже минимального размера оплаты труда. Продолжительность выплаты пособия по безработице гражданину за счет средств фонда занятости не может превышать 24 календарных месяца в суммарном исчислении в течение 36 календарных месяцев;

б) **досрочное оформление пенсии.** По предложению органов службы занятости при отсутствии возможности трудоустройства безработным гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата и имеющим стаж работы, дающий право выхода на полную пенсию по старости (по возрасту), с их согласия пенсия оформляется

досрочно, но не ранее чем за два года до установленного срока выхода на пенсию;

в) **выплата стипендии** гражданам в период профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки по направлению органов службы занятости. Размер стипендии составляет:

– уволенным из организаций в течение 12 месяцев, предшествовавших началу обучения, и имевшим в этот период оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня – в размере 75 % от их среднего заработка, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы, но не выше величины прожиточного минимума и не ниже 20 % величины прожиточного минимума. При этом минимальный размер стипендии не должен быть ниже минимального размера оплаты труда;

– стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, ищущим работу впервые (ранее не работавшим), а также уволенным из организаций 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 учебных заведений соответствующего профиля, но не ниже размера пособия по безработице, предусмотренного для этой категории граждан;

– 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 и не ниже 20 % величины прожиточного минимума. При этом минимальный размер стипендии не должен быть ниже минимального размера оплаты труда;

г) **организация общественных работ**. Под общественными работами понимается общедоступная трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу. С лицами, желающими участвовать в общественных работах, заключается срочный трудовой договор. Преимущественным правом на заключение такого договора пользуются безработные граждане, не получающие пособия по безработице, и безработные граждане, состоящие на учете в органах службы занятости свыше шести месяцев. Срочный трудовой договор об участии гражданина в общественных работах может быть расторгнут им досрочно при устройстве на постоянную или временную работу. На граждан, занятых на общественных работах, распространяется законодательство Российской Федерации о труде и социальном страховании;

д) **оказание материальной и иной помощи**. Безработным гражданам, утратившим право на пособие по безработице в связи с истечением установленного периода его выплаты, а также лицам, находящимся на содержании безработного, органами службы занятости может оказываться в период его безработицы материальная и иная помощь, включая дотации за пользование детскими дошкольными учреждениями, жильем, коммунальными

услугами, общественным транспортом, услугами здравоохранения и общественного питания.

### Контрольные вопросы и задания

1. Назовите основные проблемы занятости, которым посвящены конвенции МОТ.

2. Охарактеризуйте этапы развития служб занятости в странах с развитой рыночной экономикой.

3. Каковы основные функции служб занятости?

4. Государственные программы в сфере занятости

5. Цели и уровни государственной политики занятости

6. Территориальная структура государственной службы занятости населения (областная, районная, городская).

7. Основные задачи и функции государственной службы занятости по реализации политики занятости.

8. Территориальные органы управления занятостью и рынком труда при исполнительных структурах местной администрации и их функции.

**Практическое задание.** Определите и обоснуйте, к какой категории населения (**а**) занятые, **б**) безработные, **в**) не включаемые в рабочую силу) относятся следующие люди.

1. Учитель китайского языка, отчаявшийся найти работу и прекративший ее поиски

2. Дипломат, уволившийся по собственному желанию и рассчитывающий найти более высокооплачиваемую работу

3. Дизайнер, не работающий из-за воспаления легких

4. Домашняя хозяйка, которая занимается только своим домом и семьей.

5. Менеджер, находящийся в больнице после операции аппендицита.

6. Студент, который учится на дневном отделении университета.

7. Бухгалтер, занятый неполный рабочий день и искавший более выгодную работу так долго, что прекратил ее поиски.

8. Бродяга, полностью довольный своей жизнью.

9. Заболевший на долгий срок и поэтому не работающий водитель трамвая.

10. Студент, окончивший колледж, но еще не нашедший работу.

11. Модный парикмахер, занятый неполную рабочую неделю и активно ищущий другую работу.

12. 15-летний подросток, подрабатывающий в ресторане «Макдональдс».

13. Водолаз, не работающий из-за наступления зимы.

14. Чиновник, вышедший на пенсию.

15. Сиделка, помогающая ухаживать за больным.

16. Карточный шулер, работающий без выходных.

17. Артист театра, подрабатывающий Дедом Морозом на детских праздниках.

18. Уволенный автомеханик, подпольно подрабатывающий ремонтом автомобилей и вполне довольный своим положением.

19. Рабочий, который не ходит на работу, протестуя против снижения заработной платы.

20. Менеджер, доведенный своими подчиненными до полного психического расстройства.

21. Дворник, не работающий из-за плохой погоды.

22. Врач, уволившийся с прежнего места работы в связи с переездом в другой город.

23. Фонарщик, потерявший работу из-за перехода к электрическому освещению.

24. Шахтер, не работающий из-за участия в забастовке.

25. Повар, нашедший работу, но еще не приступивший к ней.

26. Домохозяйка, посещающая компьютерные курсы, организованные службой занятости.

27. Диск-жокей, уволенный из-за пристрастия к алкоголю.

28. Водопроводчик, не работающий две недели из-за отсутствия настроения.

29. Молодой человек, окончивший учебное заведение и пока не решивший, какой из предложенных ему вариантов работы выбрать.

30. Полицейский, который по состоянию здоровья больше не может работать.

31. Диспетчер аэропорта, который учится на вечернем отделении авиационного института.

32. Машинист паровоза, потерявший работу в связи с переводом железнодорожного транспорта на тепловую тягу.

33. Модный кутюрье, потерявший работу в результате рецессии.

34. Молодой человек, закончивший факультет политологии и приглашенный на работу в администрацию президента, но пока не давший своего согласия.

35. Парикмахер, уволенный из-за ссоры с начальником и решивший не работать в течение нескольких месяцев.

36. Машинистка, направленная бюро по трудоустройству на курсы бухгалтеров.

37. Домашняя хозяйка, которая часть времени работает библиотекарем.

38. Строитель, не работающий из-за сильных морозов.

39. Грабитель, пойманный с поличным и осужденный на 5 лет.

40. Ученик 8-го класса, подрабатывающий в клубе диск-жокеем.

**Задача 1.** Гражданка Савельева Е. обратилась в Центр занятости населения с заявлением встать на учет по безработице, не имея профессионального образования, не имея опыта работы, требуя при этом ежемесячную выплату по безработице. На предложение получить профессиональное образование за счет средств местного бюджета отказалась.

*Правомерен ли отказ органа Центра занятости в постановке на учет по безработице? Какие должны быть действия Центра занятости?*

**Задача 2.** Васина признана безработной и 2 месяца получает пособие по безработице. В службу занятости поступили сведения о том, что она все это время получала доход от продажи продуктов садоводства.

*Имеются ли основания лишить Васину статуса безработной и пособия по безработице?*

**Задача 3.** Лунев подал в службу занятости документы о признании его безработным. Он окончил химический факультет университета, однако 2 года после окончания университета проработал продавцом в овощном ларьке, откуда был уволен в связи с ликвидацией организации, которой принадлежал ларек.

*По какой профессии Луневу должна быть предложена подходящая работа?*

**Задача 4.** Енакиева службой занятости была направлена на переобучение в образовательное учреждение среднего профессионального образования, где занятия проводились в вечернее время, с выплатой ей стипендии. В дневное время Енакиева подрабатывала на различных работах, получая разовую оплату за каждую выполненную работу.

*Может ли Енакиева быть лишена стипендии?*

**Задача 5.** Инженер Вдовина была уволена с предприятия в связи с его ликвидацией. Она обратилась в центр занятости для регистрации в качестве безработной. Ей предложили работу в качестве техника по её специальности. Она отказалась, считая, что место этой работы слишком удалено от ее местожительства (1 час езды в один конец) и оплата значительно ниже прежней.

*Можно ли считать предложенную Вдовиной работу подходящей?*

**Задача 6.** Выпускник юридического колледжа Серов обратился в органы по вопросам занятости в целях поиска подходящей работы. Орган государственной службы занятости в течение 10 дней с момента его регистрации оказал Серову следующие услуги:

1. предложил оплачиваемую работу в качестве продавца газет по договору подряда с торговой организацией;
2. предложил пройти профессиональную переподготовку (обучение основам нотариата) с тем, чтобы трудоустроить его в качестве помощника нотариуса.

Гражданин Серов отказался от каждого из предложенных вариантов. Орган государственной службы занятости не зарегистрировал его в качестве безработного спустя 10 дней, мотивируя свои действия тем, что Серов как впервые ищущий работу, отказался от двух предложений, приравненных к предложениям подходящей работы.

*Правомерны ли действия Центра занятости?*

*Какие существуют особенности трудоустройства молодежи?*

**Задача 7.** Безработная Карпова была направлена органом государственной службы занятости на работу в ПАО «Кондитерское предприятие «Летен». Непосредственно перед заключением трудового договора необходимо было пройти медицинское освидетельствование. Органы государственной службы

занятости потребовали представить результаты медицинского обследования в течение 10 дней.

Указанное требование было выполнено Карповой. В свою очередь Карпова потребовала возмещения расходов на медицинское освидетельствование от службы занятости.

Служба занятости отказалась возместить расходы, мотивируя такой отказ тем, что обязательства государственной службы занятости сводятся к трудоустройству и выплате пособий по безработице. Подобные же расходы служба занятости не должна возмещать.

*Правомерно ли решение службы занятости? Если нет, то в каком порядке оно может быть обжаловано?*

*Охарактеризуйте основные направления деятельности органов государственной службы занятости?*

**Задача 8.** Орган службы занятости предложил безработному экономисту Сидорову участвовать в общественных работах. Сидоров отказался от участия, указав, что они не соответствуют его квалификации экономиста. Поскольку с момента регистрации Сидорова в качестве безработного прошло 4 месяца, орган службы занятости за отказ от участия в общественных работах прекратил выплату пособия по безработице.

*Правомерны ли действия органа службы занятости?*

**Задача 9.** Орган службы занятости снизил безработному Трифонову размер пособия по безработице на 20% за отказ от двух вариантов подходящей работы на оставшийся период выплаты пособия (6 месяцев). Считая такое решение незаконным, Трифонов обжаловал его в судебном порядке.

*Какое решение должен вынести суд по спору?*

*В каких случаях допускается снижение размера пособия по безработице и на какой срок?*

### 3. РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА

#### 3.1. Причины для регулирования рынка труда

Рынок труда как механизм способен эффективно организовывать экономическую деятельность, распределять ограниченные трудовые ресурсы и результаты труда. Однако это возможно только при соблюдении ряда идеальных условий, которые на практике не выполняются. Поэтому рынок не обеспечивает экономическую эффективность и социальную справедливость.

**Эффективность экономики** – это состояние, при котором невозможно улучшить положение одного субъекта без ухудшения положения другого.

Критерий эффективности был разработан итальянским экономистом-социологом Вильфредо Парето (1848-1923) и получил название эффективности (или оптимальности) по Парето.

**Социальная справедливость** – это состояние экономики при допустимом в данном обществе уровне неравенства в распределении результатов

производства. Одним из показателей степени неравенства (дифференциации) доходов населения является коэффициент фондов (децильный коэффициент) – соотношение средней заработной платы работников по 10%-ным группам с наибольшей и наименьшей средней заработной платой. Согласно данным Росстата, в России в 2017 г. этот показатель составил 14,1 раз.

Неспособность рынка труда обеспечить достижение экономической эффективности и социальной справедливости может проявляться в разных формах. Например, в виде избытка или, наоборот, дефицита рабочей силы; неадекватной заработной платы и значительной ее дифференциации; несоответствия уровня квалификации работника тому, что требуется на конкретном рабочем месте

1. В результате могут снижаться темпы экономического роста и ухудшаться социальная обстановка.

Ситуации, при которых рынок не способен самостоятельно генерировать эффективные решения, что приводит к нарушению условий экономического равновесия, в экономической науке обозначаются как «провалы рынка» (рисунок 14). Они, в свою очередь, обуславливают необходимость корректировки рыночного механизма со стороны государства.

Причины, которые приводят рынок к провалам, различны. Поэтому в каждом случае речь должна идти и о специфических задачах, и об особых мерах по их преодолению, принимаемых со стороны государства.

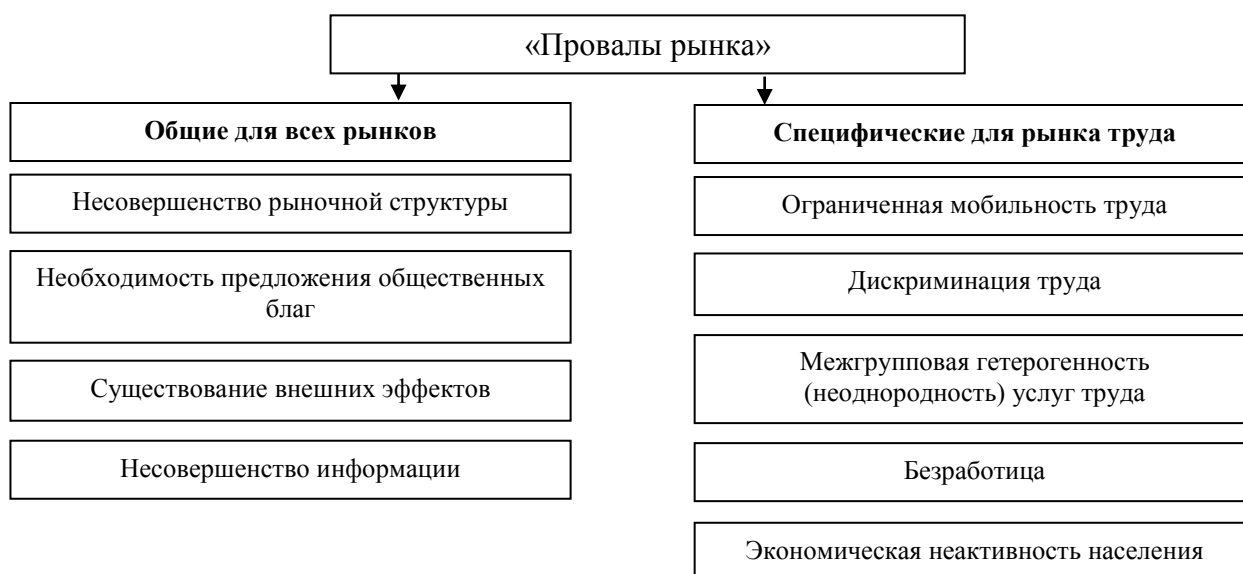


Рис. 14. «Провалы рынка»

**Общие для всех рынков провалы обусловлены:**

1. *Несовершенство рыночной структуры.* Под **рыночной структурой** (типом рынка) понимают экономическую среду, в условиях которой взаимодействуют продавцы и покупатели на конкретном рынке. В основе характеристики экономической среды рынка труда лежит степень концентрации спроса со стороны фирм. По сути, речь идет о том, насколько экономическая среда близка к совершенной конкуренции. Последняя

представляет собой ситуацию, при которой на рынке труда одновременно взаимодействует большое количество покупателей и продавцов услуг труда и среди них нет ни одного участника, способного в одностороннем порядке повлиять на заработную плату. Очевидно, что в реальной экономической ситуации эти условия нарушаются. Широкое распространение получили типы рынков, на которых участники имеют возможность в одностороннем порядке оказывать влияние на заработную плату. Такие типы рынков в экономической теории обозначают как типы с несовершенной конкуренцией и с точки зрения рынка труда в их числе выделяют:

– *монопсонию* – тип рыночной структуры, при котором на рынке наем осуществляет только один покупатель услуг труда;

– *монопсоническую конкуренцию* – тип рыночной структуры, при котором на рынке действует несколько крупных покупателей услуг труда;

– *олигопсонию* – тип рыночной структуры, при котором на рынке спрос на услуги труда предъявляют несколько крупных покупателей, количество которых, однако, меньше, чем в случае монопсонической конкуренции.

Примером неконкурентного рынка труда является моногород с градообразующим предприятием. В нашей стране **градообразующим** считается предприятие с численностью работников не менее 25% занятых соответствующего населенного пункта, **моногородом** – город, в котором одним видом деятельности занято не менее 20% работников. В России, по данным за 2017 г., насчитывалось 319 моногородов. Негативные последствия от существования неконкурентного рынка труда связаны со злоупотреблением экономической властью со стороны фирм-работодателей, в результате чего и заработная плата, и занятость могут быть значительно ниже по сравнению с условиями конкурентного рынка труда.

Задачами государства в этом случае являются создание и защита условий, развивающих конкуренцию, а также регулирование деятельности монопсоний.

2. *Необходимость предложения общественных благ*, т.е. таких благ, доступность которых настолько социально значима, что их потребление не связывается непосредственно с оплатой. Вложения в производство данных благ не приносят прибыли, а потому не производятся рынком вовсе или производятся, но в недостаточном объеме.

В качестве примеров общественного блага на рынке труда можно привести государственные программы поддержки лиц, потерявших работу, среди которых: выплата пособия по безработице, открытый доступ к общему банку вакансий, профессиональная ориентация, обязательное медицинское страхование.

Задача государства – обеспечивать предложение данных благ как самостоятельно, так и путем стимулирования рынка.

3. *Существование внешних эффектов (экстерналий)* – эффектов, оказывающих влияние на благосостояние третьих лиц (т.е. лиц, не являющихся непосредственными участниками рыночной сделки, в частности трудового договора) и не отражаемых в цене товара. Эти эффекты могут быть как положительными (позитивные экстерналии), так и отрицательными

(негативные экстерналии). Именно отрицательные внешние эффекты относятся к провалам рынка. На рынке труда таковыми можно считать социальные последствия безработицы в виде роста преступности, заболеваемости.

Задача государства – задействовать механизмы, позволяющие трансформировать отрицательные внешние эффекты во внутренние издержки фирмы. Данный процесс трансформации в экономической науке получил название **интернализация**. Примерами инструментов интернализации на рынке труда могут служить: социальные платежи и страхование от безработицы.

4. *Несовершенство информации*, которой располагают участники рынка относительно поведения друг друга. Эта причина провалов рынка непосредственно проявляется в форме дефицита и асимметрии информации. На рынке труда это может выражаться в дефиците информации об уровне заработных плат, вакансиях, вреде определенной работы, навыках работника, добросовестности работодателя.

Основная задача государства – повышать доступность и устранять асимметрию информации через создание информационных порталов поиска работы и работников, финансирование исследований о воздействии тех или иных химических веществ на здоровье человека, публикации обзоров состояния рынка труда региона, составление рейтингов социальной ответственности работодателей, стимулирование деятельности кадровых агентств и другими способами.

К общим для всех рынков причинам провалов следует также отнести хронические болезни рынка – *инфляцию и цикличность экономического развития*.

Среди **специфических для рынка труда причин провалов** выделяют:

1. *Ограниченная мобильность труда* связана с наличием экономических и институциональных барьеров для профессиональных, секторальных, территориальных перемещений рабочей силы.

Задачи государства в этом случае – создавать условия для роста мобильности на рынке труда.

2. *Дискриминация труда* – состояние, при котором работники с сопоставимой производительностью имеют разные возможности на рынке труда, и рыночная оценка услуг их труда разнится. Проявляется в формах более низкой оплаты труда, ограниченных возможностей профессионального и служебного продвижения, менее достойных условий работы.

Задача государства – борьба с дискриминацией путем запрета на ее проявление. В России дискриминация запрещена не только в процессе трудовых отношений, но и до их возникновения. Так, работодатели не имеют права указывать в объявлениях о поиске работника его возраст, пол, национальность, семейное положение и место прописки.

3. *Межгрупповая гетерогенность (неоднородность) услуг труда* – это объективные различия в качестве услуг труда разных групп работников, выражающиеся в разной предельной производительности их труда. Данные различия могут быть связаны с недостаточным опытом работы, наличием

хронических заболеваний, необходимостью ухода за детьми. В результате возникают социальные группы, мало востребованные рынком труда и ограниченные в доходе в форме заработной платы. К числу групп населения, испытывающих относительно большие сложности с трудоустройством, относят: молодежь; работников, ограниченных в своих физических возможностях; лиц пожилого возраста; родителей с малолетними детьми.

Задача государства – создавать условия для роста экономической активности данных групп населения путем повышения их конкурентоспособности. Например, путем введения обязательных стажировок для обучающихся, развития программ подготовки и переподготовки, программ экономически активного старения (в том числе программ обучения пожилых работников, например, компьютерной грамотности).

4. *Безработица* – это состояние рынка труда, при котором часть экономически активного населения не имеет доходного занятия.

Имея разные причины, последствия от безработицы для рынка труда определяются не только количеством безработных, но и продолжительностью периода отсутствия у них работы.

Задача государства – обеспечить материальную поддержку индивидам в связи с потерей заработной платы, а также создать условия для их возвращения на рынок труда, в том числе через программы переподготовки.

5. *Экономическая неактивность населения* – это ситуация, при которой часть населения оказывается вне рынка труда, не относясь ни к занятым, ни к безработным. При этом среди данной группы населения есть те, кто способен трудиться.

Задача государства в данном случае – создать условия, стимулирующие предложение труда со стороны этой группы населения. Например, через развитие услуг по уходу за детьми, высвобождающих время родителей и позволяющих им работать; стимулирование работодателей создавать условия для работы инвалидов и многое другое.

Провалы рынка труда с учетом ведущей роли человеческого капитала в развитии экономики и высокого риска его потерь требуют регулирующего воздействия со стороны государства. Однако наряду с провалами рынка труда существуют и **провалы государства** – это ситуации, в которых государство оказывается не в состоянии эффективно выполнять свои функции, в том числе по регулированию рынка труда (рисунок 15).

Примером провалов государства в сфере регулирования рынка труда может служить низкий уровень выявления нарушений трудового законодательства (например, задержек в выплате заработной платы, не оформления трудовых договоров). Это ухудшает состояние конкуренции на рынке в целом, поскольку создает искусственное преимущество тем компаниям, которые нарушают закон, перед теми, кто его соблюдает.

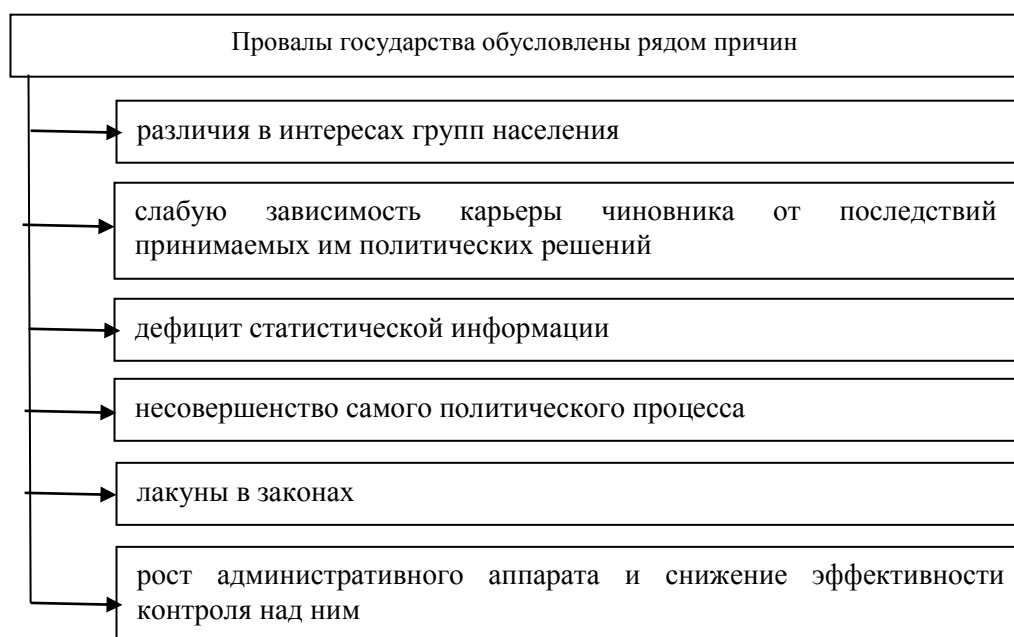


Рис. 15. Провалы государства

Таким образом, неэффективность рынка труда имеет место наравне с неэффективностью государства. Это необходимо учитывать при формировании государственной политики регулирования рынка труда и уметь оптимально сочетать административные и рыночные рычаги воздействия.

### 3.2. Рамочные основы регулирования рынка труда

Можно выделить пять уровней разработки нормативных документов, направленных на регулирование рынка труда (рисунок 16).



Рис. 16. Уровни разработки нормативных документов, направленных на регулирование рынка труда

Обозначенные уровни находятся в определенном соподчинении друг к другу, и часто в случае противоречий приоритет – за нормативом более высокого уровня разработки.

Остановимся более подробно на глобальном и национальном уровнях. Трудовые нормы **глобального уровня** являются концептуальным

нормативным ориентиром, задающим общий вектор развития политики государств мира в части, касающейся рынка труда и сферы занятости. Основным регулирующим институтом этого уровня выступает Международная организация труда (МОТ). При этом активную позицию на этом направлении занимают и другие международные организации, такие как Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Международный валютный фонд (МВФ), Всемирный банк (ВБ).

Среди глобальных инициатив, активно продвигаемых МОТ, напрямую касающихся рынка труда и определяющих общие приоритеты в этой сфере, выделяются следующие.

*Экономический рост через обеспечение занятости (создание рабочих мест).* Этот приоритет внедряется в политическую жизнь в форме **таргетирования занятости**, т.е. включения количественных и качественных целевых параметров занятости в макроэкономическую политику, инвестиционные планы, а также в оценку планов и политик.

*Баланс гибкости рынка труда и социальной защиты – флексикьюрити* (англ. flexicurity ( flexibility + security )) концепция поиска оптимальной комбинации гибкости законодательства о защите занятости, щедрости пособий по безработице и стимулирующего воздействия активных программ государства на рынке труда. В современных условиях экономического развития защита на рынке труда трактуется не как стабильность занятости (рабочего места) и дохода, а выступает в качестве гаранта возможности устроиться на работу в случае ее потери.

*Достойный труд (decent work)* – в рамках соответствующей концепции 1999 г. – предполагающий распространение рабочих мест, обеспечивающих адекватный доход, социальную защиту, уважение прав работников, а также возможность для работников принимать участие в решении важных для них вопросов.

*Установление минимальных стандартов социальной защиты.*

*Многосторонний диалог всех заинтересованных сторон – стейкхолдеров*, т.е. тех групп, чьи интересы затрагиваются при принятии решений.

Структурные изменения, направленные на переход к низкоуглеродной экономике с *зелеными рабочими местами*. Согласно подходу МОТ зеленые рабочие места – это места с пониженным негативным влиянием на окружающую среду, а именно снижающие: потребление энергии и сырья; выбросы парниковых газов; отходы и загрязнения, а также охраняющие и восстанавливающие экосистему. Они противопоставляются *коричневым рабочим местам*.

Упомянутые выше инициативы нашли отражение в основных **документах международного уровня**.

*Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда* (МОТ, 1998), которая обязывает все государства – члены МОТ соблюдать четыре принципа, касающиеся базовых прав, и содействовать их применению (рисунок 17).

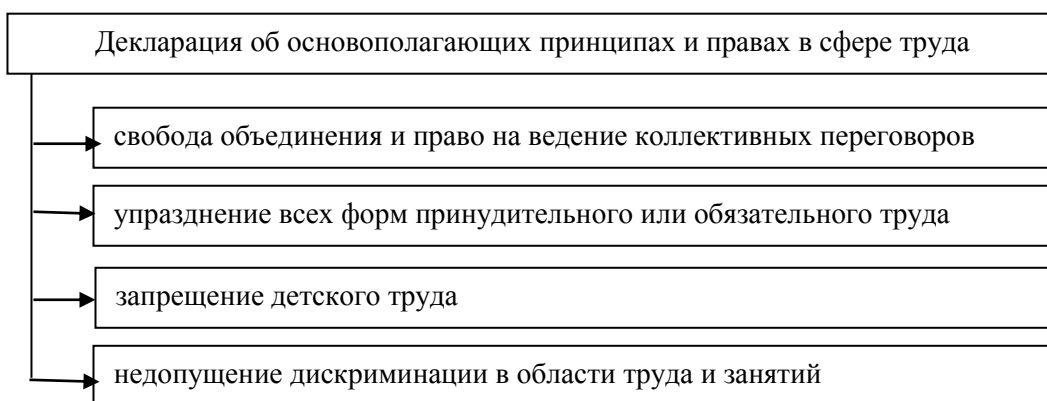


Рис. 17. Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда

*Программа устойчивого развития до 2030 года* (ООН, 2015). Включает набор из 17 глобальных целей, направленных на борьбу с бедностью, неравенством и несправедливостью, а также изменением климата. Среди целей – обеспечение стабильного, инклюзивного и устойчивого роста, полной и продуктивной занятости и справедливого труда для всех.

*Международный стандарт ИСО 26000: 2010 «Руководство по социальной ответственности»* (Международная организация по стандартизации, 2010). Идентичным является отечественный национальный стандарт «Руководство по социальной ответственности» ГОСТ Р ИСО 26000. В соответствии с ними ядро приоритетов организаций любого типа формируют: создание занятости и развитие навыков, запрет дискриминации и детского труда, охрана труда и безопасность на рабочем месте, а также иные проблемные аспекты занятости и рынка труда.

*Стратегия Всемирного банка на 2012-2022 годы: Социальная защита и занятость*, в которой отмечается приоритетность поддержки ВБ программ социальной защиты и развития трудовых ресурсов в странах-клиентах. Эффективность данных программ непосредственно определяет успехи по борьбе с бедностью и неравенством, повышает производительность и способствует экономическому росту.

*Конвенция 122 «О политике в области занятости»* (МОТ, 1964), согласно которой приоритетом государственной политики определено содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости. Об этом должно быть официально заявлено, должны быть созданы соответствующие институты и обеспечиваться финансирование. При этом цели в области занятости должны быть связаны с другими экономическими и социальными целями государства.

Следует выделить ряд **других конвенций и рекомендаций** МОТ. Поясним, что конвенции устанавливают базовые принципы и принимают форму закона после процедуры их ратификации государством, а рекомендации – это руководство, часто дополняющее конвенцию. Ограничения по объему изложения не позволяют подробно остановиться на описании полного пакета документов, разработанных МОТ.

Отдельными примерами глобальных нормативов выступают стандарты, и основными регламентирующими документами здесь являются следующие.

*Международная стандартная классификация занятий 2008* (МСКЗ-08, МОТ) – система классификации и обобщения информации о профессиональной занятости. Аналогом в нашей стране выступает *Общероссийский классификатор занятий*, отражающий специфику отечественной экономики.

*Международный классификатор статуса занятости* (МКСЗ-93, МОТ) классифицирует виды работ по типу экономического риска, элементами которого являются степень прикрепления лица к конкретному месту работы, а также тип его полномочий, как в отношении места работы, так и других работников. Выделяются следующие категории работников:

- наемные работники (в том числе ученики);
- работодатели;
- лица, работающие на индивидуальной основе;
- члены производственных кооперативов;
- лица, участвующие в работе семейных предприятий;
- а также работники, не поддающиеся классификации по статусу занятости.

В России подобная классификация применена в *Общероссийском классификаторе информации о населении* (ОК 018-2014).

*Международный классификатор видов экономической деятельности* (МКВЭД, ООН). Его аналогом в России является *Общероссийский классификатор видов экономической деятельности*.

Применение указанных стандартов имеет значение, в частности, при проведении кросс-национальных исследований состояния и динамики рынка труда, когда особенно важно единство методологии, лежащей в основе получения статистических данных.

Проблемы рынка труда становятся неотъемлемой частью экономической и социальной политики во всем мире. Однако общие модели и программы не могут в полном объеме и неизменном состоянии быть перенесены на все страны, поскольку требуют учета особенностей институциональной среды и уровня социально-экономического развития конкретной страны. Эти моменты находят отражение в документах регулирования рынка труда **национального уровня**.

В России рамочные условия регулирования рынка труда задаются Конституцией, Трудовым кодексом, Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации», государственной программой на 2013–2020 гг. «Содействие занятости населения» и многими другими нормативными актами. Согласно общему правилу в случае противоречий действующих в нашей стране норм национального и международного права приоритет отдается международной норме.

Сравнение рамочных условий регулирования отношений на рынке труда разных стран строится главным образом на основе анализа степени жесткости законодательства о защите занятости. Происходит это путем измерения величины издержек найма и увольнения. Согласно наиболее известным

методикам ОЭСР и ВБ законодательство о защите занятости в России характеризуется как относительно жесткое: это означает, что для фирмы наем сотрудников и их увольнение связаны с высокими издержками (денежными и временными).

К числу индикаторов **общего состояния нормативно-правовой среды, регулирующей трудовые отношения**, могут быть отнесены:

- величина МРОТ;
- нормальная продолжительность рабочего времени;
- минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска;
- минимальная продолжительность отпуска по беременности и родам;
- минимальная продолжительность отпуска по уходу за ребенком;
- минимальный возраст для начала работы.

Значение указанных выше индикаторов для России приведено в таблице 1, где они рассмотрены в сравнении с международными стандартами.

Таблица 1

Сравнительная характеристика норм трудового права в России и международных стандартов в области труда (выборочные индикаторы), 2020 г.

Индикатор	Стандарт МОТ		Российский стандарт	
	значение (для общих случаев)	источник	значение (для общих случаев)	источник – ТК РФ
МРОТ	исходя из социально-экономических условий в стране	Конвенция 131	$\geq$ прожиточного минимума трудоспособного населения МРОТ составил 12130 руб. (на начало 2020 г.)	ст. 133
Нормальная продолжительность рабочего	времени $\leq$ 48 ч в неделю $\leq$ 8 ч в день	Конвенции 1, 30	$\leq$ 40 ч в неделю	ст. 91
Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска	$\geq$ 3 рабочих недель	Конвенция 132	28 календарных дней	ст. 115
Продолжительность отпуска по беременности и родам	$\geq$ 14 недель	Конвенция 183	140 календарных дней	ст. 255
Продолжительность отпуска по уходу за ребенком	Отсутствует	—	До достижения ребенком возраста трех лет	ст. 256
Минимальный возраст для начала работы	15 лет	Конвенция 138	16 лет	ст. 20

Та степень, в которой хозяйствующие субъекты следуют предписаниям нормативных документов, во многом определяет специфику реально действующей модели рынка труда страны.

### 3.3. Государственная политика на рынке труда: понятие, характеристика элементов, виды

Государство, реализуя свою политику (в том числе на рынке труда), с одной стороны, оказывает влияние на поведение участников рыночных отношений (фирм, домохозяйств), с другой стороны, находится под воздействием их решений. В общем виде место государства в такой системе взаимоотношений отражено на рисунке 18.

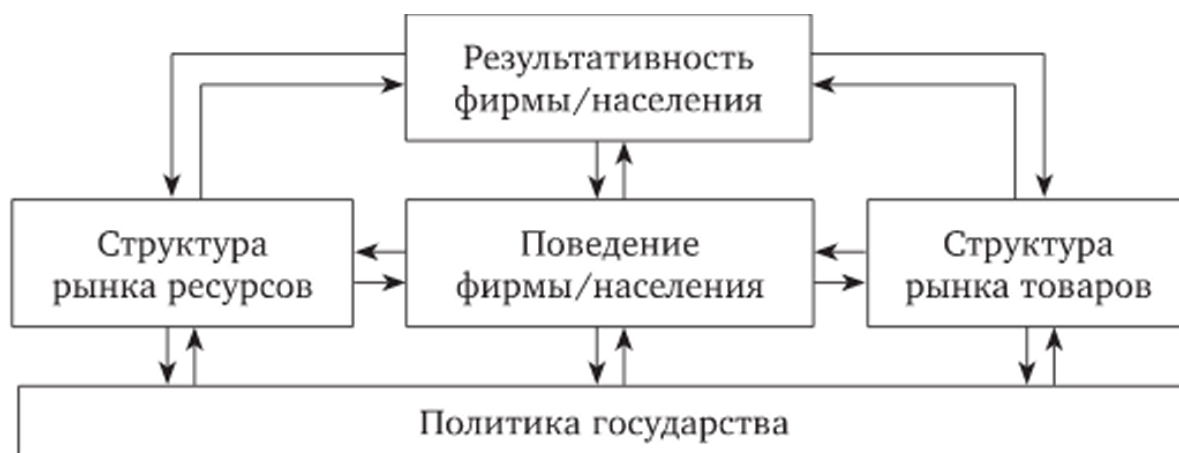


Рис. 18. Государственная политика в системе взаимоотношений участников рыночных отношений

**Политика** (греч. *politika* – общественное дело) представляет собой совокупность мер и действий, направленных на достижение цели. Соответственно, **государственная политика на рынке труда**<sup>1</sup> – это совокупность конкретных мер и действий, предпринимаемых государством и направленных на достижение определенных целей в сфере труда.

Важно отметить, что в целом различают: политику, стратегию и план действий, а также программы.

**Политика** рассматривается в этой системе как институт, задающий рамочные условия общего характера, которые отражают результат консенсуса интересов всех заинтересованных сторон (стейкхолдеров) в стране.

**Стратегия и план действий** – это совокупность мероприятий по реализации соответствующей политики, имеющих целевые ориентиры, опирающиеся на детализированный бюджет и предполагающие четкое распределение ответственности сторон. Например, действовавший План реализации государственной программы «Содействие занятости населения».

<sup>1</sup> Допуская существование различий между государственной политикой на рынке труда и государственной политикой занятости, будем рассматривать их здесь как эквивалентные.

Стратегия и план отличаются друг от друга разным горизонтом планирования и степенью детализации бюджета.

**Программа** представляет собой набор конкретных инструментов, применяемых для достижения цели политики и выполнения ее задач. Например, упомянутая ранее государственная программа занятости до 2020 года.

Разработка государственной политики на рынке труда – это сложный процесс, который может быть представлен как цикл сменяющих друг друга **этапов** (или стадий) (рисунок 19):

1. *Подготовка*. На этой стадии происходят формирование группы заинтересованных сторон; постановка общей цели разработки политики.

2. *Формирование*. Здесь осуществляются анализ ситуации на рынке труда; определение приоритетов; выбор из альтернативных вариантов решения проблем; постановка цели и задач; проектировка системы мониторинга и оценки; определение бюджета.

3. *Утверждение*. Это этап предполагает участие представителей бизнеса, работников и правительства, иначе говоря – формирование трехсторонней комиссии; информирование общественности.

4. *Ввод в действие*. На этом этапе происходят назначение ответственных; детализация организационного плана мероприятий.

5. Реализация как непосредственное выполнение организационного плана мероприятий, сопровождающаяся *мониторингом и оценкой*. Корректировка политики.

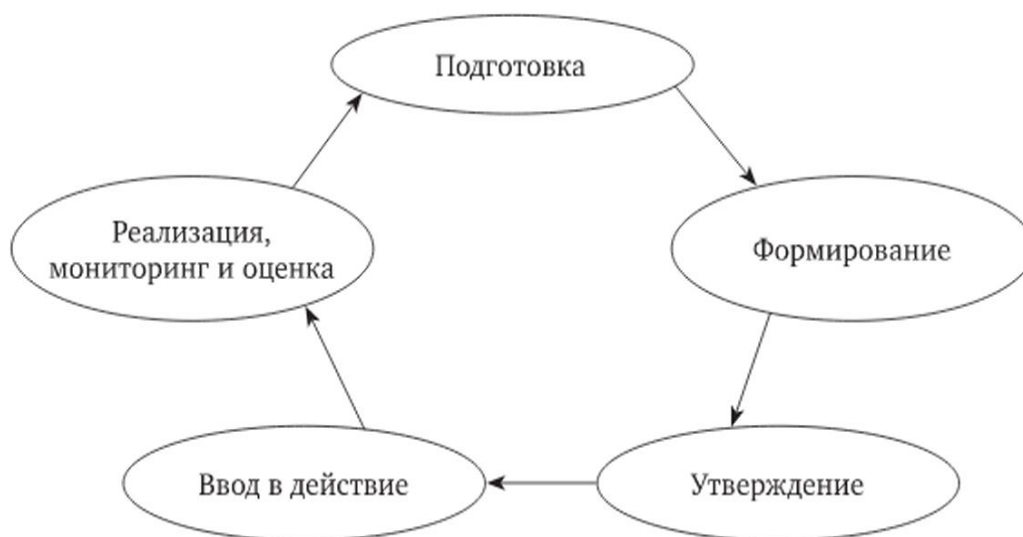


Рис. 19. Полный цикл разработки государственной политики на рынке труда

Государственная политика на рынке труда, как было отмечено выше, в общем виде представляет собой совокупность конкретных мер и действий, предпринимаемых государством и направленных на достижение определенных целей в сфере труда. Ее необходимыми атрибутами являются:

- объект воздействия;
- субъект воздействия;
- цель и задачи;

– институциональный механизм реализации, мониторинга и оценки эффективности;

– ресурсное обеспечение.

**Объектом воздействия** (т.е. тем, на что оказывается влияние) государственной политики на рынке труда выступает гарантия по реализации конституционных прав граждан на труд и социальную защиту от безработицы.

**Субъектом** (т.е. тем, кто оказывает воздействие и должен нести ответственность) является государственная власть, представленная законодательной и исполнительной ветвями. В России основными государственными институтами, регулирующими вопросы рынка труда на федеральном и региональном уровнях, являются следующие.

*Законодательная власть:*

– федеральный уровень: Комитет Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов;

– региональный уровень: соответствующие структуры в органах законодательной власти регионов

*Исполнительная власть:*

1) федеральный уровень:

– Министерство труда и социальной защиты (Минтруд), непосредственно отвечающее за разработку и реализацию государственной политики, а также нормативно-правовое регулирование в сфере занятости и безработицы, оплаты труда, условий и охраны труда, социального партнерства, трудовой миграции, социального страхования;

– Федеральная служба по труду и занятости (Роструд), координируемая Минтрудом, осуществляет функции, включающие: контроль за соблюдением законодательства о труде; оказание услуг в сфере содействия занятости и защиты от безработицы;

– государственные инспекции труда, являющиеся территориальными органами Роструда, непосредственно проводят проверки работодателей на предмет нарушения трудового законодательства (в том числе на основе заявлений граждан), а также экспертизу условий труда;

2) региональный уровень представлен в нашей стране специализированными органами в субъектах, отвечающими за оказание государственных услуг в сфере занятости по следующим направлениям:

– выплата пособий по безработице;

– содействие гражданам в поисках подходящей работы;

– подбор необходимых работников;

– информирование о положении на рынке труда;

– организация ярмарок вакансий рабочих и учебных мест;

– профессиональное обучение;

– организация общественных работ;

– содействие безработным гражданам в переезде в другую местность;

– организация временного трудоустройства;

– регистрация коллективных договоров.

**Целью** политики на рынке труда, согласно положениям МОТ, должна являться активная политика, направленная на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости. Таким же образом цель сформулирована и в соответствующих нормативных документах в нашей стране.

**Задачи** государственной политики на рынке труда, как правило, формулируются в виде конкретных результатов, выраженных через количественные индикаторы, которые должны быть достигнуты в течение определенного периода времени. В России, согласно Закону «О занятости населения в Российской Федерации», определены следующие задачи:

- развитие трудовых ресурсов, рост их мобильности, защита национального рынка труда;
- равенство прав на добровольный труд и свободный выбор занятости;
- создание условий для достойной жизни и свободного развития человека;
- поддержка трудовой и предпринимательской инициативы;
- помощь тем, кто испытывает трудности в поиске работы;
- предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;
- поощрение работодателей, сохраняющих и создающих рабочие места;
- объединение усилий участников рынка труда и согласованность их действий;
- координация деятельности в области занятости с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики;
- международное сотрудничество в решении проблем занятости.

**Инструменты** (т.е. конкретные средства движения цели и выполнения задач) государственной политики на рынке труда могут быть условно разделены на четыре группы:

- 1) экономические;
- 2) административно-контрольные;
- 3) информационные;
- 4) добровольные.

*Экономические* инструменты государственной политики на рынке труда носят стимулирующий характер, задавая направление поведению хозяйствующих субъектов. Их примерами являются:

- налоги на заработную плату;
- взносы в фонды социального страхования;
- субсидии на создание рабочих мест (например, налоговый кредит);
- страхование от безработицы;
- налоговые льготы (например, в форме налоговых вычетов) в связи с затратами на обучение (индивидуальное, корпоративное).

*Административные* инструменты ассоциируются, как правило, с ограничениями на поведение работодателей на рынке труда (в первую очередь в отношении найма и увольнения работников). В качестве примеров можно привести:

- квотирование рабочих мест для работы инвалидов, молодежи;

- патенты на работу для иностранных граждан;
- сертификаты работодателям на привлечение работников;
- лицензии и сертификаты на ведение профессиональной деятельности;
- минимальные стандарты социальной поддержки (касающиеся оплаты труда, пособия по безработице);
- специальная оценка условий труда;
- экспертиза государственных программ на предмет создания высокопроизводительных рабочих мест, влияния на рынок труда;
- целевые программы занятости;
- государственная экспертиза условий труда;
- профессиональные стандарты.

*Информационные инструменты* призваны устранять имеющуюся асимметрию информации на рынке труда. К их числу можно отнести:

- открытый банк вакансий. Например, общероссийская база вакансий «Работа в России»;
- профориентацию;
- ярмарки вакансий;
- справочник перспективных профессий на рынке труда. Например, в России издан «Справочник востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования». Отдельно опубликован список 50 наиболее востребованных из этих профессий;
- конкурсы профессионального мастерства;
- рейтинги работодателей. Примером в нашей стране является рейтинг работодателей, составляемый Рострудом.

И наконец, *добровольные инструменты*, инициируемые самими участниками рынка труда, – например, трехсторонние соглашения между представителями работников, работодателей и правительства.

В перечень часто используемых показателей, непосредственно характеризующих государственную политику на рынке труда, входят:

- доля бюджетных расходов на финансирование соответствующих программ в валовом внутреннем продукте (ВВП). В России эта величина устойчиво ниже, чем в среднем по странам – членам ОЭСР. Так, в кризисном 2009 г. она составила 0,3% ВВП, что примерно на 1/5 ниже, чем в среднем по странам ОЭСР,
- соотношение расходов на активные и пассивные программы на рынке труда;
- численность участников государственных программ на рынке труда;
- численность зарегистрированных безработных;
- соотношение численности трудовых инспекторов численности занятых (или безработных). В 2008 г. в России на одного инспектора приходилось 21 300 занятых (или 230 зарегистрированных безработных), что в целом соответствовало (было выше) рекомендациям ОЭСР;

– уровень замещения пособием по безработице заработной платы. В среднем по России этот показатель составил 12% в 2011 г. при средних показателях по ОЭСР 53%.

Важно оценивать **эффективность государственной политики** на рынке труда. Для этого осуществляют: мониторинг выполнения установленных задач и достижения плановых индикаторов; анализ затрат-результатов (как экономических, так и социальных); оценку воздействия – анализ эффекта соответствующих программ на поведение экономических агентов.

Заметим важное обстоятельство, а именно то, что рынок труда находится на пересечении сфер воздействия многих политик, реализуемых государством. Последние могут как усиливать воздействие друг друга на рынок труда, так и иметь взаимоисключающие последствия. Другими словами, либо стимулировать рост уровня и качества занятости, либо, наоборот, снижать их. Из этого следует, что проблематика рынка труда должна не только сосредотачиваться в рамках государственной политики на рынке труда, но и быть интегрирована в иные политические программы, в том числе:

– *в макроэкономическую политику, направленную на стимулирование внутреннего спроса, продуктивные и инновационные инвестиции* (в том числе частные), структурные преобразования, повышение конкурентоспособности экономики, решение проблем неравенства;

– *в торговую, промышленную, налоговую, инфраструктурную и отраслевую политики*. Они должны стимулировать рост производительности труда; содействовать многообразию форм ведения бизнеса; повышать диверсификацию структуры экспорта; развивать экоотрасли экономики (т.е. отрасли с минимальным ущербом природным ресурсам, где также решается проблема по утилизации отходов, борьбе с шумом и защите экосистем); создавать стимулы для создания зеленых рабочих мест;

– *в политику в области образования*, отвечающую изменяющимся потребностям рынка труда и новым технологиям, стимулирующую процесс непрерывного обучения;

– *в молодежную политику*, облегчающую переход от школьного обучения к трудовой деятельности (в том числе через развитие системы ученичества непосредственно на производстве);

– *в политику в области трудовой миграции*, учитывающую потребности рынка труда и содействующую достойному труду мигрантов;

– а также в иные политические программы.

Идея о том, что экономический рост автоматически ведет к расширению занятости, созданию рабочих мест, признана ошибочной. Успех реализации государственной политики на рынке труда во многом зависит от интегрированности трудовой проблематики в общие планы развития страны, комплексности подхода к решению проблем рынка труда, а также согласованности действий регулирующих государственных институтов.

Классифицируют два основных **вида государственной политики на рынке труда – пассивная и активная**. В рамках *пассивной политики* акцент делается на прямой поддержке лиц, лишившихся работы, в форме финансовых

трансфертов (пособий по безработице, финансовой помощи и иных). В этом случае осуществляемые государственные расходы не оказывают прямого влияния на уровень занятости. Активная политика, напротив, непосредственно направлена на стимулирование занятости.

На практике, однако, эти два вида государственной политики встречаются одновременно. Сопоставляя доли соответствующих расходов государства, говорят о преобладании того или иного вида, выделяя преимущественно пассивную или преимущественно активную политику на рынке труда.

Основа *пассивной политики* – выплата пособий по безработице. Отсюда, критериями, характеризующими этот вид, являются: размер пособия, его доступность, продолжительность выплат.

Программы *активной* политики государства на рынке труда могут быть как общедоступными (например, в России это доступ к банку вакансий и рекомендательные письма на данные вакансии, профориентация, информация о ситуации на рынке труда), так и иметь ограниченный доступ (в нашей стране доступ к таким программам преимущественно имеют зарегистрированные безработные). Примерами действующих программ активной политики на рынке труда в России являются:

- организация общественных работ;
- временное трудоустройство лиц в возрасте 14–18 лет;
- ярмарки вакансий и учебных рабочих мест;
- информирование о положении на рынке труда;
- временное трудоустройство;
- социальная адаптация безработных;
- поддержка самозанятости;
- временное трудоустройство лиц в возрасте 18-20 лет, имеющих начальное и среднее образование, впервые ищущих работу;
- профессиональное обучение;
- профориентация.

### **Контрольные вопросы и задания**

#### **Верны ли следующие утверждения:**

1. Провалы рынка труда сосуществуют с провалами государства.
2. Олигопсония – это тип рыночной структуры, при котором на рынке труда спрос предъявляет одна крупная фирма.
3. Экстерналии на рынке труда могут быть только отрицательными.
4. Конвенции МОТ вступают в силу автоматически для стран – членов организации.
5. Низкий уровень выявления контролирующими органами нарушений трудового законодательства создает конкурентное преимущество компаниям, которые нарушают закон.
6. Основным регулирующим институтом глобального уровня является МОТ.

7. Задачи государства на рынке труда сводятся к созданию условий для развития конкуренции между работодателями.

8. Глобальные инициативы задают максимальный уровень гарантии в трудовой сфере.

9. Экономический рост является необходимым и достаточным условием для расширения занятости и создания рабочих мест.

10. Согласно ИСО 26000:2010 создание занятости должно быть исключительным приоритетом компаний с контрольным пакетом, принадлежащим государству.

11. Россия ратифицировала все восемь фундаментальных конвенций МОТ.

12. Согласно общему правилу в случае противоречий действующих в России норм национального и международного права приоритет отдается международной норме.

13. Степень жесткости законодательства о защите занятости определяется на основе измерения величины издержек найма и увольнения.

14. Согласно МОТ нормальная продолжительность рабочего времени должна составлять не более 40 ч в неделю.

15. Государство оказывает одностороннее воздействие на поведение участников рыночных отношений.

16. Государственная политика на рынке труда должна быть результатом консенсуса интересов всех стейкхолдеров в стране.

17. Государственная программа на рынке труда задает рамочные условия общего характера и не содержит конкретные целевые индикаторы.

18. Министерство труда и социальной защиты России непосредственно проводит проверки работодателей на предмет нарушения трудового законодательства.

19. Доля бюджетных расходов на финансирование программ на рынке труда в ВВП в России сопоставима со средними показателями по странам ОЭСР.

20. Рынок труда находится на пересечении сфер воздействия многих политик, проводимых государством.

## **4. РЫНОК ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО**

### **4.1. Социальное партнерство: понятие, основные принципы и модели**

**Под социальным партнерством** в современной экономике понимается система институтов, установленных государством, которые через определенные механизмы способствуют согласованию интересов работников, работодателей и государства в организации производственного процесса в национальной экономике. Данные механизмы предупреждают возможные социально-трудовые конфликты (в виде стачек и забастовок) на основе проводимых переговоров и взаимных компромиссов.

Развитие современной рыночной экономики невозможно без социального вектора. В сфере общественного производства эту роль со стороны работников выполняют профсоюзы, со стороны работодателей – союзы предпринимателей. Важная роль в их взаимодействии отводится государству, которое принимает законы и нормативные документы, соответственно которым устанавливаются «правила игры» на рынке труда. Государственные органы разных уровней выступают гарантом и судьей (арбитражные суды) выполнения принятых на себя обязательств со стороны профсоюзов и союзов предпринимателей. Спорными моментами обычно являются: установление уровня заработной платы, ее индексация в соответствии с уровнем инфляции, безопасность и условия труда, методы его поощрения, социальные гарантии работников.

В западных странах система трипартизма принимает разные формы: от активного вмешательства государства в регулирование отношений между работниками и работодателями до нейтральных позиций государства в этих вопросах, отдавая на откуп вопросы заключения коллективных договоров профсоюзам предприятий и работодателям. С развитием трипартизма к его поддержке присоединились и международные организации.

Серьезное воздействие на рынок труда оказывают роль государства в установлении «правил игры» в социальной сфере, активность профсоюзов, позиция союзов предпринимателей при заключении коллективных договоров. От этого зависят уровень минимальной заработной платы, условия труда на предприятиях, правила найма и увольнения работников и многие другие условия. Поэтому важно, какая модель поведения выбрана в стране властными структурами, какое воздействие она оказывает на перечисленные параметры социальной сферы.

Основные принципы социального партнерства заложены в конвенциях МОТ. Наиболее существенными и значимыми из них являются следующие принципы:

- «трипартизма»;
- многоуровневого сотрудничества;
- свободы ассоциаций;
- добровольности и равноправия;
- обязательности исполнения условий договоров и соглашений;
- примирительно-третейского и арбитражного разбирательства социально-трудовых конфликтов.

В различных странах существуют разные модели трипартистских отношений. Эти различия зависят от уровня развития экономики, от активности государственных структур, от накопленного опыта работы профсоюзов и других факторов, вплоть до сложившихся национальных традиций. Поэтому различают модели и типы социального партнерства, которые классифицируются по следующим основаниям:

- по роли и месту властных структур, органов государственного управления в системе социального партнерства;
- по уровню ведения коллективных переговоров;
- по роли и месту властных структур в партнерских отношениях;

- по характеру взаимодействия профсоюзов с институтами государственной власти;
- по критерию взаимоотношений профсоюзов с организациями работодателей;
- по критериям политической ориентации, идеологической направленности.

**1. По роли и месту властных структур, органов государственного управления** в системе социального партнерства выделяют три модели социального партнерства:

1) *первая модель* отличается активной позицией государства в решении социальных вопросов, касающихся рынка труда. Правительство принимает законы, регламентирующие формирование механизма социального партнерства, устанавливает правила и процедуры примирения и трудового арбитража и другие нормы взаимоотношений профсоюзов и предпринимателей. К таким странам относят Финляндию, Швецию, Бельгию, Нидерланды;

2) *вторая модель* характеризуется значительно меньшей активностью государственных структур в системе социального партнерства. В этих странах правила заключения коллективных договоров не устанавливаются на общенациональном уровне. В то же время профсоюзы и объединения предпринимателей участвуют в обсуждении принимаемых законов. Такая модель реализуется в США, Канаде, Японии, в некоторых странах Азии, Латинской Америки, Африки;

3) *третья модель* – производная от первых двух. Властные структуры на высшем уровне проводят консультации с национальными профсоюзными объединениями и союзами предпринимателей. В некоторых странах договоры заключаются на отраслевом и региональном уровнях, а не на предприятиях. Данный тип социального партнерства характерен для таких стран, как Германия, Австрия, Франция, Великобритания, и некоторых других государств Центральной Европы.

**2. По уровню ведения коллективных переговоров** известны две модели:

1) первая модель чаще используется в малых странах. Она заключается в том, что организации, участвующие в переговорах, координируют все требования отрасли;

2) вторая модель – «образцовое» соглашение, заключаемое в наиболее важном секторе отрасли промышленности (или компании), условий которого придерживаются и остальные участники коллективных переговоров.

**3. По роли и месту властных структур в партнерских отношениях.** Основанием здесь являются роль и место государства, профсоюзов и союзов предпринимателей во взаимодействии друг с другом в выработке социальной политики. По этому основанию выделяют три модели социального партнерства:

1) *первая модель* строится на трехстороннем сотрудничестве, в котором государство, работодатели и профсоюзы (как представители наемных работников) равноправны. Такая модель широко практикуется в большинстве европейских стран;

2) *вторая модель* – «чистое представительство». Суть ее в том, что трудовые коллективы предприятий выбирают своих представителей в комитеты (советы) предприятий, которые представляют интересы всех работников. Владелец предприятия должен информировать данные комитеты о принимаемых решениях в области социальной сферы, может прислушиваться к их мнению, а может его игнорировать. Это зависит от того, что зафиксировано в коллективном договоре. Подобная модель характерна для Австрии, Греции, Испании, Португалии, Германии, Нидерландов и др.;

3) *третья модель* – «смешанное представительство» – отличается от предыдущего варианта тем, что в советы предприятий выбирают представителей из среды работников, но также и владельцы предприятий в эти органы назначают своих представителей. Владелец предприятия обязан ежегодно представлять данному органу отчет по определенным параметрам своей работы. Такая модель сотрудничества преимущественно принята в Бельгии, Дании, Ирландии, Франции и некоторых других странах.

**4. По характеру взаимодействия профсоюзов с институтами государственной власти** – по данному виду классификации выделяют два типа поведения профсоюзов:

- 1) ориентированные на сотрудничество;
- 2) нацеленные на конфликт с государством.

Говоря о странах, где профсоюзы ориентированы на сотрудничество с государством, можно отметить, что это происходит там, где их позиции достаточно крепки, традиционно устоялись. Между государством и профсоюзами происходит конструктивный диалог. Это характерно для Германии, Австрии, Швейцарии, Нидерландов, Швеции, Норвегии, Дании. Для решения проблем рынка труда – это наиболее благоприятные отношения.

В странах же, где отношения с государством построены на конфронтации, профсоюзы либо находятся в негласной оппозиции, либо государство необоснованно пренебрегает их мнением. Это происходит в Италии, Франции, Великобритании.

**5. По критерию взаимоотношений профсоюзов с организациями работодателей** выделяют две модели:

- 1) «волонтаристскую»;
- 2) «европейскую».

«Волонтаристская» модель характеризуется определенной отстраненностью государства от переговоров между профсоюзами и предпринимателями. Коллективные договоры в данном случае заключаются на каждом предприятии в отдельности, они не закреплены какими-либо государственными актами, и поэтому в значительной степени отличаются друг от друга. Такая модель характерна для Великобритании и США.

«Европейская» модель отличается более активным участием государства в процессе заключения коллективных договоров. Внутри данной модели различают «германскую» и «латинскую» модели.

«Германская» модель предполагает наличие профсоюза практически в каждой фирме. Заключаются отраслевые и секторальные договоры, которые не

исключают существования коллективных договоров непосредственно на предприятиях. Эту модель используют Германия, Голландия, Бельгия.

«Латинская» модель отличается тем, что в некоторых странах превалирует заключение региональных договоров. Это объясняется значительными региональными различиями, которые требуют определенной дифференциации коллективных договоров. В случае нежелания какой-либо стороны идти на переговоры и компромиссы (как правило, это союзы предпринимателей) государство принимает активные меры для разрешения конфликтной ситуации. Страны, активно использующие эту модель: Италия, Франция, Испания.

**6. По критериям политической ориентации, идеологической направленности** выделяют три модели:

1) *консервативная английская* – характеризуется наиболее жестким отношением государства к профсоюзам. Несмотря на то что Великобритания является родиной профсоюзного движения (именно здесь зародились тред-юнионы), однако даже в настоящее время не на всех предприятиях существуют профсоюзные организации. При этом период, когда премьер-министром страны была М. Тэтчер, характеризовался разгоном демонстраций, проводимых по решению профсоюзов, и резко негативным отношением к профсоюзным лидерам;

2) *социал-демократическая германская модель* – далека от «жесткости» английской модели: здесь стремятся к соблюдению максимального баланса интересов между трудом и капиталом, между работниками и работодателями;

3) *социалистическая французская модель* – более демократическая по отношению к работникам и представляющим их интересы профсоюзам.

Существование столь неодинаковых моделей социального партнерства наглядно демонстрирует, что взаимодействие между профсоюзами, союзами предпринимателей и государством может принимать разнообразные формы и оказывать различное воздействие на рынок труда.

#### **4.2. Российская модель социального партнерства, перспективы развития**

Российское профсоюзное движение прошло достаточно длинный путь развития. В отличие от Великобритании, Франции, США оно зародилось значительно позже, на гребне массовых выступлений и забастовок 1905 г. Некоторые политические движения того периода (например, либеральные кадеты) считали, что началом профсоюзного движения в России является указ царя в марте 1906 г. «О временных правилах об обществах и союзах». С другой стороны, меньшевики, которые считали организаторами профсоюзов себя, за «точку отсчета» этого процесса брали появление касс взаимопомощи, страховых и больничных касс и так называемых зубатовских организаций. Большевики придерживались того мнения, что в основе организации и консолидации рабочих лежит Первая Всероссийская конференция профсоюзов – 6 октября 1905 г.

Третья Всероссийская конференция профсоюзов состоялась в июне 1917 г. Ее историческое значение заключалось в том, что она избрала временный

Всероссийский центральный совет профессиональных союзов (ВЦСПС), который надолго оставался главным управляющим органом данной организации. После Первого и Второго Всероссийских съездов профсоюзов администрирование в этой организации заменило их основную функцию – защиту интересов работников, и на некоторый период времени (с 1937 г.) эта организация была вообще в нашей стране упразднена, а восстановлена лишь в 1950-х гг. В 1960–1970-е гг. был принят ряд законодательных актов: «Устав профессиональных союзов СССР» (1963), «Положение о социалистическом государственном предприятии» (1965), «Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» (1970), «Положение о порядке рассмотрения трудовых споров» (1974), «Положение о товарищеских судах» (1977) и др. Профсоюзы в СССР занимались организацией социалистического соревнования, распределением путевок в санатории и дома отдыха, организацией культурных мероприятий и другими функциями. Но в целом в плановой экономике профсоюзы оставались бюрократической организацией, не выполнявшей своей главной функции – защиты прав трудящихся.

С переходом от плановой экономике к рыночной была сделана попытка обретения российскими профсоюзами организационной самостоятельности. Был принят ряд нормативно-правовых актов, среди которых: Указ Президента РФ «Об обеспечении прав профессиональных союзов в переходный период к рыночной экономике» (1991), «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» (1991). В 1992 г. принят Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях», вышел Указ Президента РФ «О создании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», что заложило основу зарождения в стране социально-партнерских отношений. У профсоюзов появилась возможность воздействовать на рынок труда.

Основной чертой, характеризующей развитие профсоюзного движения в начале 1990-х гг., стало образование нескольких профсоюзных движений вместо единого ВЦСПС. В 1990 г. появляется Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР), которая объединила 43 отраслевых и 79 территориальных профсоюзных объединений, более 380 тыс. первичных организаций общей численностью около 47 млн. чел.<sup>2</sup>

В 1992 г. возникает еще одна альтернативная организация – Конгресс российских профсоюзов (КРП), объединившая около 2,5 млн. чел. В этот же период организовано множество отраслевых профсоюзов типа Соцпроф (500 тыс. чел.), независимый профсоюз горняков (70 тыс. членов), межрегиональные объединения (ассоциации) профсоюзов и ряд других организаций.

Наиболее массовой и влиятельной из вновь появившихся образований является ФНПР. Она больше всех продвинулась в плане реального воздействия на рынок труда. Профсоюзы не имеют права законодательной власти в нашей стране, но, конструктивно сотрудничая с органами власти в рамках российской

---

<sup>2</sup> Вторая Всероссийская конференция профсоюзов прошла нелегально в Петербурге в 1906 г.

трехсторонней Комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений, могут оказать существенное влияние на принятие законов и законодательных норм. В том случае, если на таком уровне профсоюзам не удастся добиться желаемых результатов, могут быть использованы другие, более жесткие формы давления (рисунок 20).

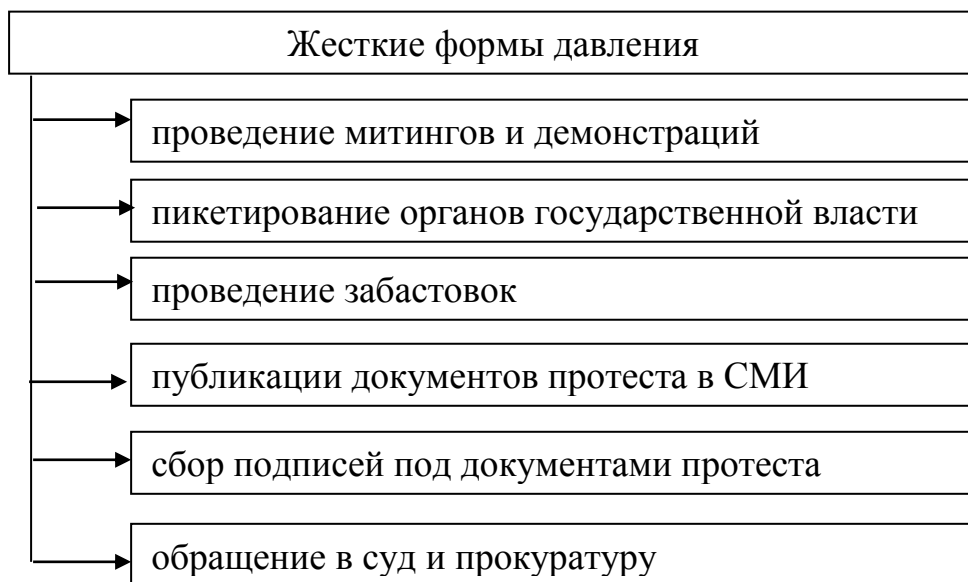


Рис. 20. Жесткие формы давления

В настоящее время, несмотря на активизацию работы профсоюзов, руководству этих организаций не удастся добиться существенных улучшений на рынке труда. Отставание размера МРОТ от прожиточного минимума, недостаточная индексация заработной платы и пенсий по сравнению с уровнем инфляции, низкий уровень оплаты труда в сфере высшего образования и другие показатели на рынке труда говорят о том, что профсоюзы пока в нашем обществе не могут в полной мере решать необходимые вопросы.

### Контрольные вопросы и задания

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

#### **Практическое задание. Верны ли следующие утверждения:**

1. Профсоюзное движение в Англии зародилось в XIX в.
2. Легализация профсоюзов произошла в Англии в 1824 г.
3. Международная организация труда, созданная в 1944 г., через конвенции сыграла решающую роль в ориентации входящих в нее государств на принятие законов, связанных с наиболее острыми проблемами рынка труда.

4. Основные принципы социального партнерства сформировались в начале XX в.

5. Разные модели трипартистских отношений зависят от уровня развития экономики, от активности государственных структур, от накопленного опыта работы профсоюзов.

6. Развитие социально-партнерских отношений зависит только от активности профсоюзов.

7. По критериям политической ориентации выделяют «германскую» и «латинскую» модели.

8. ВЦСПС был образован в 1917 г.

## ГЛОССАРИЙ

**Адаптация работников** – процесс его приспособления к содержанию и условиям трудовой деятельности; формирование менталитета, соответствующего существующей экономической системе

**Активная политика занятости** – политика государства в социально-экономической сфере, способствующая снижению безработицы до ее минимального (естественного уровня) и ориентированная на обеспечение полной, продуктивной и свободно избранной занятости, предоставляющая в то же время возможность предприятиям всех форм собственности свободно нанимать работников для эффективного производства.

Активная политика занятости, прежде всего, включает меры:

1) обеспечивающие повышение конкурентоспособности работников, гибкости и динамизма рабочей силы, более адекватной по своей профессионально-квалификационной структуре технологическим потребностям производства и структуре спроса на рынке труда;

2) иницирующие спрос на рабочую силу как со стороны частного, так и со стороны государственного сектора;

3) поощряющие развитие мелкого предпринимательства и самозанятости.

**Активная политика на рынке труда** – система мер, нацеленных на повышение конкурентоспособности человека путём обучения, переподготовки, содействия самозанятости, индивидуальной трудовой деятельности и исходящей из постулата, что здоровый человек должен самостоятельно зарабатывать средства для обеспечения своей семьи, это его долг, ответственность за уровень благосостояния его семьи лежит на нём самом, а государство – лишь посредник, предоставляющий ему возможность занятости.

**Анализ рынка труда** – выявление количественных и качественных характеристик ситуации на рынке труда, позволяющих получить целостную картину его в определенном интервале. Результаты анализа рынка труда дают возможность оценить уровень и структуру безработицы, возможные варианты развития сложившейся ситуации (первоначальный прогноз), выяснить, насколько эффективна работа соответствующих органов службы занятости по предотвращению ухудшения на рынке труда, уточнить очередные задачи и спланировать деятельность с учетом приоритетных направлений

**Безработица** – сложное, многоаспектное социально-экономическое явление, присущее обществу с рыночной экономикой, когда часть трудоактивного населения не занята в производстве товаров и услуг, не может реализовать свою рабочую силу на рынке труда из-за отсутствия (абсолютной или относительной нехватки) подходящих рабочих мест и лишается вследствие этого заработной платы как основного источника необходимых средств к жизни.

**Безработица вынужденная** – формы безработицы, существующие помимо естественной и повышающие общий уровень безработицы; состояние рынка труда, при котором предложение труда превышает спрос на него. В

отличие от добровольной, вынужденная безработица уменьшается в период подъёма экономики и возрастает во время спада

**Безработица добровольная** – безработица, возникающая в результате увольнения работников по собственному желанию. Причинами увольнения могут быть неудовлетворенность уровнем оплаты труда, условиями работы, либо какими-то другими обстоятельствами, по которым работник увольняется даже вопреки желанию работодателя (администрации). Опыт показывает, что добровольная безработица усиливается во время роста спроса на рабочую силу и снижается при его спаде, ее масштабы и продолжительность различны у лиц разных профессий и уровня квалификации.

**Безработица естественная (нормальная, предельно допустимая)** – совокупность тех форм безработицы, которые неустранимы и сопутствуют долговременному равновесию рынку рабочей силы.

Безработица застойная – безработица, продолжающая более 18 месяцев. Застойная безработица приводит к деградации безработного с точки зрения его трудового потенциала а, зачастую, и к его деградации как личности, появлению потребности в общении только с себе подобными, развитию пристрастия к пагубным привычкам. Такие лица нередко пополняют группы люмпенов и маргиналов. Любые меры по их трудовой реабилитации могут дать весьма незначительные результаты. Эффект возможен только на основе строгого индивидуального подхода.

**Безработица институциональная** – безработица, порожденная правовыми нормами, устройством рынка рабочей силы, факторами, влияющими на ее спрос и предложение. Например, чрезмерные социальные выплаты вызывают снижение предложения труда, способствуют увеличению уровня безработицы; чем больше размер пособия по безработице, тем длительнее поиск нового рабочего места. Она может быть спровоцирована также несовершенством налоговой системы. Так, слишком высокие ставки подоходного налогообложения, сокращая доходы, делают их сопоставимыми с суммами выплат по социальным программам. Тогда ограничивается предложение рабочей силы (нет смысла работать) и удлиняются сроки безработицы.

**Безработица массовая** – безработица, возможная в городах и населённых пунктах с моноэкономической структурой хозяйства (в моногородах) при условии остановки (значительного сокращения) производства на градообразующем предприятии.

**Безработица молодежная** – разновидность безработицы, классифицируемая по одному из социально-демографических признаков (в данном случае - возрастному), характерная для определенной возрастной группы (до 30 лет). Молодежная безработица обусловлена низкой конкурентоспособностью на рынке труда выпускников учебных заведений, не имеющих опыта работы, необходимой (востребованной рынком труда) профессии или квалификации. Затрудняют трудоустройство и завышенные ожидания молодых людей к условиям и характеру труда.

**Безработица региональная** – безработица, ограниченная территорией определённого региона.

**Безработица скрытая** – вид безработицы, присущий, как правило, ситуации экономического кризиса; проявляется в наличии больших совокупностей населения, которые учитываются как занятые, на самом деле не работающих и не получающих заработка (находящихся в неоплачиваемых отпусках), либо не учитываемых как трудоактивное население (утратившие надежду на трудоустройство и переставшие искать работу).

**Безработица структурная** – безработица, связанная с периодом поиска работы теми работниками, чья специальность или квалификация не позволяют им быстро найти необходимую работу. Структурная безработица связана с несоответствием спроса и предложения на рабочую силу; она означает, что спрос и предложение на одни и те же виды труда в различных формах, отраслях и регионах не совпадают. Это особенно характерно для тех случаев, когда сокращаются одни отрасли и возникают другие.

**Безработица фрикционная** – временное отсутствие занятости в период перехода трудящегося с одного предприятия на другое.

**Безработица циклическая** – отсутствие достаточного спроса на труд вообще. Такая безработица обусловлена спадом производства товаров, вызываемым наступлением соответствующей фазы экономического цикла, когда сокращается спрос на товары и уменьшаются совокупные расходы. Это вызывает недостаточность совокупного спроса на рабочую силу. С переходом к оживлению и подъёму производства безработных обычно становится меньше.

**Безработный (в Российской Федерации)** – трудоспособный гражданин, не имеющий работы и заработка (дохода), постоянно проживающий в России (шесть месяцев и более, за исключением беженцев), готовый приступить к работе, зарегистрированный в органах занятости населения в целях поиска подходящей работы и признанный безработным в соответствии с действующим законодательством.

**Вакансии** – доступные для населения виды работ, свободные, незанятые рабочие места.

**Внешний рынок труда** – рынок, на котором предложение рабочей силы находится вне данного предприятия; предполагает привлечение работников из-за его пределов.

**Внутренний рынок труда** – рынок, на котором предложение рабочей силы находится внутри данного предприятия; предполагает внутрифирменное перемещение работников.

Вторичная занятость – дополнительная занятость, сверх основной работы или учебы.

**Вынужденный переселенец** – гражданин Российской Федерации, который был вынужден или имеет намерение покинуть место своего постоянного жительства на территории другого государства либо территории РФ вследствие совершенного в отношении него или членов его семьи насилия или преследования в иных формах, либо реальной опасности подвергнуться преследованию по признакам расовой или национальной принадлежности, а

также принадлежности к определённой социальной группе или приверженности определённым политическим убеждениям.

**Высвобождение работников** – увольнение или отстранение от работы на длительный срок одного или большего числа работников по причинам экономического, структурного или технологического характера с целью уменьшения количества занятых, либо изменения их профессионально-квалификационного состава. Высвобождение работников непосредственно затрагивает договоры о их найме, включая разрыв или приостановку таких договоров (контрактов).

**Выходное пособие** – денежная компенсация при увольнении, форма финансовой помощи потерявшим работу. Право на такое пособие закреплено законом и предусматривается, как правило, коллективными договорами (соглашениями).

**Генеральное соглашение** – правовой акт, устанавливающий принципы регулирования трудовых отношений на федеральном уровне и определяющий согласованные позиции общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей и Правительства РФ по основным направлениям социально-экономической политики.

**Гибкий рынок труда** – новое качественное состояние рынка труда, обусловленное применением в широких масштабах нестандартных режимов использования полного рабочего времени, нестандартных форм занятости, повышенной гибкости в вопросах приема и увольнений, снижающих издержки систем заработной платы.

**Государственная программа содействия занятости населения** –

1) один из основных инструментов активной политики занятости населения и социальной политики в целом, важный элемент механизма государственного регулирования занятости населения и воздействия на рынок труда на основе программно-целевого подхода;

2) управленческое решение, принятое соответствующим органом государственной власти, официальный документ, представляющий собой развернутый план деятельности государственной службы занятости определенного уровня на очередной календарный год (существуют государственные программы Российской Федерации, государственные программы субъектов Российской Федерации).

**Государственное регулирование рынка труда** – регулирование органами государственного управления функционирования субъектов рынка труда. Реализуется посредством осуществления политики занятости, подготовки и переподготовки кадров, социальной защиты лиц, временно потерявших работу, через научно-техническую политику с целью перспективного развития производства всех форм собственности.

**«Группы риска» на рынке труда** – группы населения, которые в наибольшей степени подвергаются риску увольнения (особенно в периоды массового сокращения рабочих мест); малоконкурентоспособные группы наемных работников: молодые люди, не имеющие специальности или соответствующей квалификации, женщины (особенно – имеющие малолетних

детей), инвалиды, лица, вернувшиеся из исправительно-трудовых учреждений и т. п. Особую разновидность «групп риска» составляют беженцы, вынужденные мигранты и длительно безработные, особенно те из них, чья профессия устарела или стала ненужной вследствие структурных или технологических сдвигов.

**Длительная безработица** – безработица в течение более 8-10 месяцев, которая сопровождается общей деквалификацией безработного, потерей части трудовых навыков и способности интенсивно работать в течение необходимого времени. Происходит утрата психологической уверенности в себе, начинается процесс деформации личности. Человек уже не хочет самостоятельно искать работу, смиряется со своим социальным статусом и уровнем жизни, нередко озлобляется; обнаруживаются признаки депрессии.

**Договор коллективный** – договор между собственником или администрацией предприятия, с одной стороны, и трудовым коллективом (чаще представленным профсоюзным комитетом), с другой стороны. Предметом такого договора являются режим работы, оплата труда, продолжительность отпуска, условия работы, обеспечение безопасности труда, страхованием, льготы.

**Дополнительная общеобразовательная подготовка** – развитие личности, её общей культуры и индивидуальных способностей, освоение социокультурных ценностей, профессиональная ориентация, организация творческого труда, содержательного досуга, формирование здорового и безопасного образа жизни, укрепление здоровья.

**Дополнительная профессиональная подготовка** – профессиональное развитие профессионально значимых качеств, приобретение новых профессиональных компетенций, необходимых для выполнения определённого вида профессиональной деятельности, новых трудовых функций и (или) должностных обязанностей.

**Закон «О занятости населения в Российской Федерации»** – один из основных документов, составная часть законодательства Российской Федерации о занятости населения; Федеральный закон, который определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы.

**Закон Оукена** – закон, в соответствии с которым каждые 2% превышения реального объема производства по отношению к его естественному уровню (объему производства, достигнутому при естественном уровне безработицы) сокращают уровень безработицы на 1% по сравнению с естественным уровнем безработицы, и, наоборот, каждые 2% сокращения реального объема производства по отношению к естественному уровню увеличивают уровень безработицы на 1% по сравнению с ее естественным уровнем.

**Занятое население** – часть экономически активного населения: граждане, работающие по найму и получающие за свою работу вознаграждение вне зависимости от продолжительности рабочего дня и недели; временно не

работающие в связи с нетрудоспособностью, отпуском, забастовкой или иными причинами; самостоятельно обеспечивающие себя работой, в том числе предприниматели, лица, занятые индивидуальной трудовой деятельностью, включая фермеров, а также члены производственных кооперативов; лица, избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность; проходящие службу во всех видах Вооруженных сил; трудоспособные граждане, обучающихся во всех видах очных учебных заведениях.

**Занятость временная** – работа по срочным контрактам или занятость на определенное время, в том числе сезонного характера.

**Занятость вторичная** – дополнительная занятость, сверх основной работы или учёбы.

**Занятость избыточная (излишняя численность, излишки рабочей силы, «запасы труда»)** – занятость, обусловленная более низкой (относительно общественно нормального уровня) интенсивностью труда, излишними затратами общественного труда, связанными с потерями продукции (прежде всего из-за брака и низкого качества), неустраняемыми целодневными и внутрисменными потерями рабочего времени.

**Занятость как экономическая категория** – совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности, выражающая меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работах и личных потребностей, интересов в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода.

**Занятость населения** – участие граждан в общественно полезной деятельности, связанной с удовлетворением их личных и общественных потребностей и приносящей им, как правило, заработок (доход).

**Занятость неполная (частичная)** – занятость определённого лица на работе неполный рабочий день, неполную неделю, либо с неполной оплатой или в сочетании с вынужденным оплачиваемым отпуском. Неполная занятость близка к скрытой безработице.

**Занятость первичная** – основная занятость по основному месту работы.

**Занятость периодическая** – вид занятости, предполагающий чередование периодов трудовой деятельности с равномерными периодами отдыха (например, при вахтовом методе работы)

**Занятость полная** – состояние экономики, когда спрос на экономически целесообразные рабочие места удовлетворяется соответствующим по профессионально-квалификационной структуре предложением рабочей силы.

**Занятость продуктивная** – это занятость, предполагающая создание конкретной продукции или услуг. По определению МОТ, продуктивная занятость – это занятость тех, чей продукт труда принимается и оплачивается обществом.

**Занятость самостоятельная** – работа по производству товаров и услуг по собственной инициативе без применения наёмного труда.

**Занятость скрытая (теневая, неформальная)** – занятость, не оформленная трудовым договором или соглашением; является источником незадекларированных доходов.

**Занятость эффективная** – наивысшее достижение и важнейшее условие эффективной экономики. Характеризуется полной занятостью (представление работы всем желающим получить её), рациональной занятостью (наиболее полное вовлечение трудоспособного населения в общественное производство), оптимальным распределением работников по отраслям и сферам деятельности, высоким качеством рабочей силы.

**Инфраструктура рынка труда** – совокупность институтов содействия занятости, профессиональной ориентации, профподготовки и переподготовки кадров (сеть центров занятости, профессиональной ориентации и профессионального обучения и т. д.).

**Качество рабочей силы** – обобщенная характеристика уровня развития рабочей силы (степени подготовленности и трудовой активности работников) который позволяет обеспечить адекватное качество индивидуального и коллективного труда на основе эффективного пользования новых и новейших технологий, рациональных форм организации производства и рабочих процессов.

Взаимосвязанными базовыми компонентами качества рабочей силы являются:

- 1) объем общеобразовательной подготовки работников;
- 2) уровень общей культуры;
- 3) уровень профессионализма и квалификации (специальных знаний и умений, компетентности);
- 4) имеющиеся опыт и навыки работы;
- 5) нравственная надежность

**Конкурентоспособность работников (рабочей силы)** – соответствие рабочей силы требованиям рынка, открывающая работникам возможность вступить в отношения конкуренции (конкурировать) на рынке труда; совокупность характеристик, определяющая сравнительные позиции конкретного работника или отдельных групп на рынке труда и позволяющая ему (им) претендовать на занятие определенных вакансий (найм). Конкурентоспособный работник не испытывает, как правило, длительных затруднений с подбором подходящего рабочего места

**Конкурентоспособность вторичная** – проявляется на внутреннем рынке труда через профессиональное самосовершенствование, обеспечивающее индивидууму приоритет в стремлении сохранить за собой занимаемое рабочее место (должность) или занять более высокое положение.

**Конкурентоспособность первичная** – определяется набором теоретических знаний и некоторых практических навыков (полученных в ходе прохождения учебной, производственной, преддипломной практики), проявляющихся в диалоге с работодателем по поводу найма на работу и позволяющих выделить конкретного молодого специалиста среди других претендентов на рабочее место (должность).

**Конкуренция на рынке труда** – борьба работников за престижные рабочие места, а работодателей за квалифицированную рабочую силу.

**Конъюнктура рынка труда** – совокупность условий и параметров, характеризующих состояние рынка труда в конкретный, достаточно ограниченный, период времени. К важнейшим его индикаторам относятся спрос на труд, предложение труда, их структура и соотношение.

**Критическая ситуация на рынке труда** – ситуация, возникающая в регионах с высоким уровнем напряженности на рынке труда вследствие массовых остановок и/или закрытия предприятий, активного высвобождения работников с действующих предприятий, при отсутствии свободных рабочих мест (вакансий) или их минимальном количестве. Критическая ситуация на рынке труда приводит к массовой безработице, резкому падению уровня доходов населения, росту социальной напряженности.

**Международная организация труда (МОТ)** – одна из старейших и наиболее представительных международных организаций. Создана в 1919 г. как автономная организация при Лиге наций в соответствии с Версальским мировым договором; с 1946 г. стала первым специализированным учреждением Организации Объединенных Наций (ООН), в настоящее время объединяет более 160 государств. Отличительная черта МОТ – ее трехсторонняя структура (реализация основополагающего принципа трипартизма), в рамках которой осуществляются переговоры между правительствами, организациями трудящихся и предпринимателей.

**Местный (локальный) рынок труда** – рынок труда территории, являющейся единицей административно-территориального деления.

**Механизм рынка труда** – спрос на труд, предложение труда, стоимость и цена рабочей силы, конкуренция, резервирование рабочей силы. Механизм рынка труда обеспечивает увязку и согласование социально различных интересов работодателей и трудоспособного населения, нуждающегося в работе и желающего работать по найму.

**Мониторинг рынка труда** – разновидность мониторинга, процесс системного статистического исследования состояния рынка труда и действий органов службы занятости. С помощью мониторинга рынка труда формируется система информации, которая позволяет быстро и гибко реагировать на изменения в соотношении спроса и предложения в сфере занятости, прогнозировать возникновение критических ситуаций, планировать и осуществлять активную политику на рынке труда, при необходимости вносить те или иные коррективы.

**Наёмные работники** – граждане, включающиеся в процесс общественного производства на основе найма к собственнику средств производства или организатору производства.

**Напряженность на рынке труда** – одна из важнейших характеристик ситуации на рынке труда (ситуационная характеристика).

Для измерения и оценки уровня напряженности на конкретном рынке труда используются следующие основные показатели:

1) коэффициент напряженности – соотношение числа незанятых граждан (или безработных), состоящих на учете в службе занятости и количества имеющихся вакансий;

2) уровень безработицы (по критериям, принятым Федеральной службой по труду и занятости, ситуация на рынке труда признается напряженной, если уровень регистрируемой безработицы превышает 4%).

**Незанятое население** – часть трудоспособного населения, которая по различным причинам не участвует в трудовой деятельности. Незанятое население образуется за счет добровольной незанятости населения.

**Оценка положения на рынке труда** – количественная характеристика состояния рынка труда. Оценка включает несколько параметров: численность зарегистрированных службой занятости граждан, не занятых трудовой деятельностью, численность безработных граждан, продолжительность безработицы, величина скрытой безработицы, наличие свободных рабочих мест и вакантных должностей, соотношение между полной (по методологии МОТ) и регистрируемой безработицей, структура спроса на рабочую силу и ее предложения и др.

**Пассивная политика на рынке труда** – система государственных мер, включающих: регистрацию ищущих работу, определение размера пособий по безработице, организацию системы предоставления пособия по безработице, осуществление поддержки безработных и членов их семей (выплата материальной помощи и т.п.).

**Первичная занятость** – основная занятость по основному месту работы.

**Переобучение** – система мероприятий, основная цель которых – повысить конкурентоспособность потерявших работу и находящихся под риском ее потери путем получения новых профессиональных знаний и навыков и тем самым расширить их возможности в поиске нового рабочего места.

**Переподготовка** – получение дополнительных знаний и умений, необходимость в которых возникает в связи с изменениями в производственном процессе, социальной сфере или изменением функций учреждений, организаций.

**Политика занятости** – система мероприятий, реализуемых государственной службой занятости населения для изменения сложившейся неблагоприятной ситуации и/или поддержания стабильности на рынке труда и обеспечения эффективной занятости.

**Политика на рынке труда** – совокупность принципов, методов и инструментов воздействия на процессы формирования, движения и использования трудового потенциала общества, охватывающая все фазы воспроизводства рабочей силы, направленная на повышение эффективности функционирования рынка труда и снижение социальных издержек действия рыночного механизма в сфере занятости.

**Пособие по безработице** –

1) гарантированная государством материальная поддержка в виде денежной суммы, периодически выплачиваемой лицам, признанным в установленном законом порядке безработными;

2) средство защиты временно незанятого населения. Обязательным условием признания граждан безработными, начисления и выплаты им пособия

является регистрация в органах службы занятости по месту жительства в целях поиска подходящей работы.

**Потенциальный спрос на рабочую силу** – спрос с учетом прогноза развития предприятия, фирмы или экономики в целом.

**Потребность в рабочей силе** – объективно обусловленная масштабами экономики, ее структурой, характером и типом масса труда (количество работников), необходимая для создания товаров и услуг при условии полного использования всех имеющихся производственных мощностей и заполнения всех существующих рабочих мест в производственной и непроизводственной сферах экономики

**Право граждан на трудоустройство** – право на свободный выбор места работы путем прямого обращения на предприятия, в учреждения, организации (любой формы собственности), индивидуальные крестьянские (фермерские) хозяйства и к другим работодателям или через посредничество службы занятости, государственной либо гражданской. Граждане, обратившиеся в государственную службу занятости как лица, ищущие работу, имеют право на бесплатную профессиональную консультацию, подготовку, переподготовку и получение соответствующей информации с целью свободного выбора вида занятия, профессии, места работы.

**Предложение рабочих мест (вакансии)** – сообщение работодателя в государственную службу занятости, кадровое агентство, рекрутинговую компанию о потребности в кадрах (наличии вакантных рабочих мест). При подаче такой заявки должны указываться: вид предстоящей работы, условия труда, требуемые знания и способности претендента. Не допускаются требования, носящие дискриминационный характер (ограничения по полу, возрасту и т.п.). Работодатель может разместить информацию о вакансиях на всероссийском портале «Работа в России» (самостоятельно или при посредничестве государственной службы занятости).

**Предложение труда** – потребность общества в предоставлении рынку определенной по количеству, качеству и цене рабочей силы. По своему экономическому содержанию – это предложение наемным работником принадлежащей ему и неотделимой от него способности к труду, выступающей в качестве товара на рынке труда, покупателю данного специфического товара – работодателю за определенную плату, на определенный временной период.

**Прогноз рынка труда** – это оценка данных, характеризующих его как в количественном, так и в качественном плане. При разработке опираются на прогноз социально-экономического развития региона.

**Профессиональная трудоспособность** – способность к квалифицированному труду определенной профессии, т.е. способность к конкретному виду труда, требующему специальной подготовки.

**Профессиональное обучение по направлению службы занятости** – система мероприятий, проводимых государственной службой занятости, основная цель которых – повысить конкурентоспособность потерявших работу или находящихся под риском ее потери (при реализации антикризисных мер) путем развития новых профессиональных знаний и навыков и, тем самым,

расширить их возможности в поиске нового рабочего места. Профессиональное обучение может проводиться не только для безработных граждан, но и для отдельных социально-демографических групп населения, представители которых не имеют статуса безработных (женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет, ранее длительно не работавших пенсионеров). Такое обучение для граждан бесплатно.

**Профессиональный подбор (отбор)** – система методов и приемов психофизиологической диагностики с целью оказания помощи в выборе профессии, наиболее соответствующей состоянию здоровья и индивидуальным способностям человека

**Профсоюзы** – массовое самоуправляющееся общественное объединение трудящихся определённой отрасли или смежных отраслей, профессиональной группы для защиты и представительства их социальных интересов.

**Работодатель** – индивидуум, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий на работу одного и более человек.

**Рабочая сила** – способность человека к труду, совокупность физических и духовных способностей, используемая для производства материальных и духовных благ.

**Региональный рынок труда** – рынок труда, ограниченный территорией определенного региона, совокупность локальных (местных) рынков труда, находящихся на территории этого региона (формально-административный принцип выделения) или объединенных экономической общностью (наличием единого территориально-хозяйственного комплекса и/или общими сходными тенденциями в движении рабочей силы).

**Рекомендации Международной организации труда (МОТ)** – международные акты, содержащие рекомендации по решению тех или иных вопросов. В практике МОТ по одному и тому же вопросу могут приниматься и конвенция, и рекомендация. В конвенции определяются только некоторые наиболее общие нормы, в рекомендации подробно рассматриваются методы и направления работы по решению данной проблемы.

**Рынок труда** –

- 1) элемент рыночной экономики;
- 2) экономическая категория, характеризующая систему социально-трудовых отношений по поводу удовлетворения потребности экономики в рабочей силе и реализации гражданами права на труд, осуществляемых посредством обмена на основе спроса и предложения (соответственно, рабочей силы и рабочих мест).

Основными субъектами рынка труда являются наемные работники и работодатели. Рынок труда можно определить как специфический вид рынка, представляющий собой форму проявления рыночных отношений в сфере обращения и функционирования рабочей силы (трудового фактора экономики), как основанный на отношениях обмена и конкуренции механизм взаимосвязи между работодателем и наемным работником.

**Рынок труда «чёрный»** – рынок, на котором трудовая деятельность не регистрируется статистическими, налоговыми и другими государственными

службами. Кроме того, это зачастую криминальный, нелегальный рынок, нарушающий государственный закон.

**Рынок труда гибкий** – новое качественное состояние рынка труда, обусловленное применением в широких масштабах нестандартных режимов использования полного рабочего времени, нестандартных форм занятости, повышенной гибкости в вопросах приёма и увольнений, снижающих издержки систем заработной платы.

**Рынок труда местный (локальный)** – рынок труда территории, являющейся единицей административно-территориального деления.

**Рынок труда первичный** – рынок, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, а также возможность профессионального продвижения, профессиональные технологии, система управления и т.п. В данном сегменте сосредоточены рабочие места, требующие квалифицированной подготовки не ниже определённого уровня – высшего или среднего специального образования. Эти рабочие места занимают административно-управленческие и инженерно-технические работники, рабочие высокой квалификации.

**Рынок труда региональный** – рынок труда, ограниченный территорией определённого региона, совокупность локальных (местных) рынков труда, находящихся на территории этого региона (формально-административный принцип выделения) или объединённых экономической общностью (наличием единого территориально-хозяйственного комплекса и/или общими сходными тенденциями в движении рабочей силы).

**Рыночное равновесие спроса и предложения труда** – равновесное состояние рынка труда, при котором спрос удовлетворяет предложение, и наоборот, что обеспечивает оптимизацию, реализацию экономических интересов работников и работодателей

**Самозанятость (самостоятельная занятость)** – разновидность нетрадиционной, нестандартной занятости (в основе которой лежит самоорганизация). Самостоятельными работниками (или самозанятыми) считаются те, кто работает за свой счет, сам организует свою работу, владеет средствами производства и отвечает за произведенную продукцию или услуги, их качество, цену, сбыт (реализацию) и т. д. В идеале самозанятость дает человеку значительную свободу действий, возможность проявить себя, свои способности, предприимчивость и получать доходы, определенные количеством затраченного труда (физического и умственного), коммерческим риском и вложенными сбережениями. МОТ чрезвычайно высоко оценивает перспективы и возможности самозанятости.

**Сегмент рынка труда** – объективно сформировавшаяся или определенным образом выделенная часть рынка труда, характеризующаяся: а) значительными размерами; б) сходными качественными характеристиками; в) существенным потенциалом роста (перспективой увеличения); г) сходными и устойчивыми реакциями на применяемые меры. Целенаправленное воздействие на конкретный сегмент рынка труда может дать вполне ощутимый эффект. В качестве сегментов в составе рынка труда могут быть выделены: рынок

женской рабочей силы, рынок труда молодежи, рынок отдельных профессий, рынок высококвалифицированной рабочей силы, рынок труда для отдельных отраслей, рынок длительно безработных и т.д.

**Сегментация рынка труда** – разделение рынка труда на отдельные части, секторы (сегменты) по определенным признакам (например, по степени стабильности трудовых отношений, по степени государственного воздействия на рынок труда и т. д.).

**Ситуация на рынке труда** – обстановка, существующая на рынке труда в данный конкретный момент времени. Может быть описана с помощью набора разнообразных показателей (абсолютных размеров и уровня занятости и безработицы, их структуры, уровня заработной платы, ее профессионально-отраслевых различий и т. п.), в совокупности с которыми характеризуют конъюнктуру, складывающуюся на рынке труда.

**Содействие трудоустройству** – направление деятельности государственной службы занятости, которое включает предоставление следующего набора услуг населению (мероприятия активной политики занятости): информирование о возможностях трудоустройства; подбор подходящего рабочего места, подбор работника по запросу работодателя, ярмарка вакансий, информирование о занятиях и карьере, обучение навыкам поиска работы и специальные формы интенсивного консультирования граждан, испытывающих трудности в поиске работы, клубы ищущих работу и т. д.

**Сокращение числа занятых (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 уменьшения количества занятых, либо изменения их состава.

**Спрос на рабочие места** – сообщенное государственной службе занятости желание ищущего работу о предоставлении ему посреднических услуг при трудоустройстве. Заявки на рабочие места, как правило, принимаются службой занятости по месту жительства.

**Спрос на труд** – потребность работодателей в определенной по количеству, качеству и цене рабочей силе. В соответствии с действующим законодательством все работодатели обязаны своевременно сообщать в государственную службу занятости информацию о свободных (вакантных) рабочих местах.

**Структура рынка труда** – совокупность взаимосвязанных звеньев (составных частей, элементов) и упорядоченных связей между ними, характеризующих рынок труда как систему. Так, основными элементами рынка труда, рассматриваемого как система отношений, являются работодатели и наемные работники, представляющие спрос и предложение на рынке труда, отношения между ними, характеризующиеся конкуренцией и формирующие конъюнктуру на рынке труда, а также среда, обслуживающая эти отношения (инфраструктура рынка труда). Национальный (или общегосударственный) рынок труда состоит из региональных и локальных рынков, связанных процессами передвижения (миграции) рабочей силы

**Субъекты рынка труда** – наёмные работники и их объединения – профсоюзы, работодатели (предприниматели) и их союзы, государство и его органы.

**Трудовые ресурсы** – часть населения, занятая в народном хозяйстве или способная работать, но не работающая по тем или иным причинам. В состав трудовых ресурсов включается население в трудоспособном возрасте, кроме неработающих инвалидов 1 и 2 групп и неработающих лиц, получающих пенсию на льготных условиях, фактически работающие подростки и работающие лица пенсионного возраста.

**Трудоспособное население трудоспособного возраста** – население трудоспособного возраста за вычетом нетрудоспособных инвалидов 1 и 2 групп.

**Трудоспособный (рабочий) возраст** – один из видов условий градации возраста человека в зависимости от возможности его участия в трудовой деятельности; границы трудоспособного возраста определяются законодательством Российской Федерации, и составляют 16-64 лет для мужчин и 16-59 года для женщин; во многих странах мира трудоспособный возраст завершается позже.

**Управление занятостью** – форма реализации политики занятости, совокупность целенаправленных действий (правовых, организационных, экономических, социальных), направленных на достижение наибольшей сбалансированности спроса на труд и его предложения.

**Уровень безработицы** – отношение численности безработных граждан к общей численности населения или к численности экономически активного населения. Уровень безработицы, рассчитанный вторым способом, применяется для статистической характеристики текущего состояния экономики какого-либо региона.

**Уровень занятости** – процентное отношение численности населения, занятого профессиональным трудом, к численности всего трудоспособного населения (трудовых ресурсов).

**Формирование эффективной занятости населения** – совокупность планируемых на федеральном и региональном уровнях мероприятий, процессов, стимулирующих занятость, удовлетворяющую критериям эффективности. В систему формирования эффективной занятости населения входят процессы профориентации, подготовки и переподготовки, распределения и перераспределения, перемещения, использования рабочей силы, а также меры по оптимизации распределения труда, его научной организации, совершенствования системы рабочих мест, улучшения условий и безопасности трудовой деятельности.

**Центр занятости населения** – местный орган государственной службы занятости, который непосредственно работает с клиентами; основное звено, связывающее службу занятости с населением. В центре занятости осуществляется повседневная работа службы занятости, реализуются ее базовые функции.

**Экономически активное население** – часть населения, включающая в себя занятых общественно полезной, как правило, оплачиваемой деятельностью, и безработных, активно ищущих работу.

**Экономически пассивное население** – лица, не причисленные к экономически активному населению, но занятые полезной деятельностью, и лица, не желающие участвовать в общественном производстве.

**Ярмарка вакансий (ярмарка вакантных рабочих и учебных мест)** – инструмент политики службы занятости на рынке труда, мероприятия, организуемые местным центром занятости населения, целью которых является содействие в трудоустройстве через непосредственный контакт с работодателем. Ярмарка вакансий позволяет максимально приблизить ищущих работу к работодателю, а при необходимости заключить деловой договор, получить направление на работу или обучение. В последние годы в рамках ярмарок вакансий используется технология непосредственного собеседования соискателя с работодателем, находящимся в другом регионе, по системе Скайп.

**Человеческий потенциал** – главная движущая сила общественного прогресса. Он характеризует количество и качество человеческих ресурсов, располагаемых обществом в конкретный отрезок времени, на основе которых формируются настоящие и будущие возможности экономического развития. В нём аккумулируются численность населения и его половозрастной состав, образовательный уровень (дошкольное, школьное, профессиональное образование), профессионализм, творческие способности (креативность), психофизиологические характеристики, мобильность и т.д. – всё, что позволяет делать оценку нынешних возможностей человеческих ресурсов и строить прогнозы их состояния на ближнюю и дальнюю перспективу.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Аверина И.Н., Зиновьева Е.Г. Роль государственной службы занятости населения Магнитогорска в минимизации безработицы // Инновационные, финансовые и экономические аспекты информационной экономики XXI века. Сборник научных трудов Международной научно-практической конференции; под ред. В.Н. Немцева, А.Г. Васильевой. – Магнитогорск: Изд-во Магнитогорск. гос. техн. ун-та им. Г.И. Носова, 2020. – С. 53 – 59.
2. Алиев, И. М. Экономика труда: учебник и практикум для вузов / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 486 с. – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. –URL: <http://biblio-online.ru/bcode/456964/>
3. Балынская Н.Р., Зиновьева Е.Г. Анализ процесса развития кадрового потенциала муниципального предприятия трест «Водоканал» // Вопросы управления. – 2018. – № 1 (50). – С. 91–99.
4. Балынская Н.Р., Зиновьева Е.Г., Лимарева Ю.А. Экологическая ситуация как фактор привлекательности региона и показатель качества жизни населения // Вопросы управления. – 2017. – № 5 (48). – С. 110–119.
5. Балынская, Н.Р., Коптякова, С.В., Зиновьева, Е.Г. Основы социальной политики России [Электронный ресурс]: учеб. пособие. – Магнитогорск: ФГБОУ ВО «МГТУ», 2019.
6. Зиновьева Е.Г., Аитова Е.В. Способы мотивации персонала // Актуальные проблемы экономики, социологии и права в современных условиях: тезисы докладов 8-й Межд. научно-практ. конф. – Пятигорск: Международная академия финансовых технологий, 2010. – С. 8–11.
7. Зиновьева Е.Г., Гончарова И.А. Современная система мотивации персонала // Маркетинг: теория и практика: сб. статей Всероссийской научно-практ. конф. – Магнитогорск: Изд-во Магнитогорск. гос. техн. ун-та им. Г.И. Носова, 2012. – С. 39–43.
8. Зиновьева Е.Г., Коптякова С.В. Performance management: эффективность использования персонала // Актуальные вопросы экономики и управления: сб. материалов Межд. научно-практ. конф.; под общ. ред. Н.Р. Балынской. – Магнитогорск: Изд-во Магнитогорск. гос. техн. ун-та им. Г.И. Носова, 2019. – С. 52–57.
9. Зиновьева Е.Г., Усманова Е.Г. Современные проблемы и тенденции развития управления в сфере образования // Экономика и политика. – 2018. – №1(11). – С. 26–30.
10. Коптякова С.В., Зиновьева Е.Г. Кадровая политика государства и организации [Электронный ресурс]: учеб. пособие. – Магнитогорск: ФГБОУ ВО «МГТУ», 2019.
11. Коптякова С.В., Зиновьева Е.Г. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации [Электронный ресурс]: учебно-метод. пособие. – Магнитогорск : ФГБОУ ВО «МГТУ», 2019.

12. Коптякова С.В., Зиновьева Е.Г. Регулирование современных социально-экономических отношений [Электронный ресурс]: учеб. пособие. – Магнитогорск: ФГБОУ ВО «МГТУ», 2019.

13. Коптякова С.В., Зиновьева Е.Г., Костина Н.Н. Подготовка инженерно-технических кадров в условиях трансформации высшего образования // Экономика и предпринимательство. 2020. № 6 (119). С. 1269-1275.

14. Корнейчук, Б.В. Рынок труда: учебник для академического бакалавриата / Б.В. Корнейчук. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 263 с. – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://biblio-online.ru/viewer/rynok-truda-434413#page/203>

15. Костина Н.Н., Зиновьева Е.Г., Коптякова С.В. Методика экономического обучения, способствующая формированию у бакалавров ориентаций к профессиональной карьере // Экономика и предпринимательство. 2020. № 7 (120). С. 836-843.

16. Рынок труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. Б. Яковлева [и др.] ; под ред. Е. Б. Яковлевой. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2018. – 253 с. – Режим доступа : <https://biblio-online.ru/viewer/rynok-truda-426896#page/214>. – Загл. с экрана.

17. Одегов, Ю.Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – 3-е изд., пер. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2018. – 387 с. – Режим доступа : <https://biblio-online.ru/viewer/ekonomika-truda-422896#/>. – Загл. с экрана.

18. Экономика труда: учебник для академического бакалавриата / М. В. Симонова [и др.]. – М. : Издательство Юрайт, 2018. – 259 с. – Режим доступа <https://biblio-online.ru/viewer/ekonomika-truda-409501#page/70>. – Загл. с экрана.

Учебное текстовое электронное издание

**Зиновьева Екатерина Георгиевна**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА**

Учебное пособие

0,92 Мб

1 электрон. опт. диск

г. Магнитогорск, 2021 год  
ФГБОУ ВО «МГТУ им. Г.И. Носова»  
Адрес: 455000, Россия, Челябинская область, г. Магнитогорск,  
пр. Ленина 38

ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный  
технический университет им. Г.И. Носова»  
Кафедра государственного муниципального управления  
и управления персоналом  
Центр электронных образовательных ресурсов и  
дистанционных образовательных технологий  
e-mail: ceor\_dot@mail.ru