

СИНИЦКИЙ В.И.

РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА

Конспект лекций

ВВЕДЕНИЕ

Целью данных учебных материалов является оказание помощи студентам и слушателям в формировании необходимого объема теоретических знаний о структуре регионального рынка труда, его особенностях, механизме его функционирования и в овладении практическими навыками принятия решений в системе управления рынком труда и его инфраструктурой, социально-трудовыми процессами и отношениями.

Студент в результате освоения учебной дисциплины должен:

знать:

- сущность базовых категорий, относящихся к рынку труда,
- основные результаты новейших исследований в области регулирования трудовых отношений,
- механизм функционирования рынка труда;

уметь:

- ставить и решать задачи в области социально-трудовых процессов и отношений,
- выбирать необходимые методы исследования,
- обрабатывать полученные результаты, анализировать и осмысливать их с учетом имеющихся данных;

владеть:

- методическим и методологическим аппаратом, позволяющим исследовать, анализировать и прогнозировать явления в области трудовых отношений,

- навыками самостоятельной аналитической, исследовательской и научной работы,

- практическими навыками деятельности в системе управления рынком труда и его инфраструктурой.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ АКТЫ

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
2. Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».
3. Закон Российской Федерации от 11.03.1992 № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях».
4. Федеральный закон от 14.06.1995 № 88-ФЗ «О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации».
5. Федеральный Закон от 24.10.1997 № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации».
6. Федеральный Закон от 01.05.1999 N 92-ФЗ «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».
7. Федеральный Закон от 17.07.1999 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации».
8. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".
9. Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года: утв. Президентом Российской Федерации 13.06. 2012 г.

10. О Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года: указ Президента Российской Федерации от 19.12.2012. №1666

11. Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года (с изменениями и дополнениями): указ Президента Российской Федерации от 9 октября 2007 г. №1351

УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Рынок труда. Учебник. Под ред. В. С. Буланова и Н. А. Волгина. 3 изд., перераб. и доп. – М.: «Экзамен», 2010.
2. Шкуркин А.М. Потенциал труда территории: учебное пособие. – М.: Изд-во Флинта, 2012.

НАУЧНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Баскаков Д.Н., Сеницкий В.И. Развитие трудового потенциала как фактор повышения инвестиционной привлекательности Северо-Арктического региона России.// Региональная экономика: теория и практика, 2013, № 48
2. Евменов Н.В. Гармонизация интересов труда, капитала и государства как механизм экономического подъема регионов.// Социальная политика и социальное партнерство, 2014, № 2.
3. Евменов Н.В. Особенности взаимодействия рынков труда и образовательных услуг.// Социальная политика и социальное партнерство, 2010, № 6.
4. Инвестиционный потенциал Северо-Арктического региона России: монография /под общей редакцией Н.Я. Сеницкой; Сев. (Арктич.) федер. ун-т. – Архангельск: ИПЦ САФУ, 2013.

5. Миграционная политика в социально-экономическом развитии арктических регионов России: монография/ под общ. ред. Н.Я. Сеницкой и Ю.П. Окунева; Сев. (Арктич.) федер. ун-т. – Архангельск: САФУ, 2015.
6. Сбалансированное региональное развитие приарктических территорий: проблемы и перспективы: сборник научных трудов / под общ. ред. Н.Я. Сеницкой. – Архангельск: ИПЦ САФУ, 2014.
7. Сеницкая Н., Сеницкий В. Оценка эффективности кадрового потенциала Северо-Арктического региона. // Социальная политика и социальное партнерство, 2013, № 2.
8. Сеницкая Н.Я., Сеницкий В.И. Трудовой потенциал и развитие региона: от теории к практике: монография. – Архангельск: Поморский университет, 2009.
9. Сеницкий В.И. Влияние международных экономических и политических процессов на уровень безработицы в России и Архангельской области.// Международный научно-исследовательский журнал, 2015, № 10-1 (41)
10. Сыроватский, Валерий Владимирович. Рынок труда и занятости в условиях современного трансформирующегося российского общества. – дис... канд. соц. наук [Электронный ресурс]. – Пермь, 2004. / Научная библиотека диссертаций и авторефератов disserCat. – Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/rynok-truda-i-zanyatosti-v-usloviyakh-sovremennogo-transformiruyushchegosya-rossiiskogo-obsh#ixzz48pONi1N5>

ТЕМАТИКА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ "РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА "

Тема 1. Рынок труда и трудовой потенциал

Труд как экономическая категория. Понятие рынок труда и его место в системе рынков. Рабочая сила и трудовые ресурсы. Сущность понятия занятость. Трудовой потенциал, его уровни и основные составляющие.

Тема 2. Регулирование рынка труда

Сущность регулирующей роли государства. Государственное влияние на процессы, происходящие на рынке труда. Создание условий для развития трудового потенциала.

Тема 3. Структура рынка труда

Спрос и предложение на рынке труда. Классификация рынков труда. Субъекты и инфраструктура рынка труда.

Тема 4. Трансформация рынка труда и безработица

Трансформация рынка труда и реформирование занятости. Сущность понятия безработицы. Оценка уровня безработицы. Ее виды.

Тема 5. Трудовая миграция

Понятие миграции и трудовой миграции. Виды миграционных процессов. Миграционные процессы, происходящие в России и в регионе

Тема 6. Влияние трудового законодательства на развитие рынка труда

Социальное партнерство в сфере труда. Формы и системы оплаты труда. Государственные гарантии по оплате труда. Основные положения законодательства Российской Федерации об охране труда.

Тема 7. Прогнозирование потребности экономической системы в трудовом потенциале

Прогнозирование потребности в кадрах. Связь рынка труда и рынка образовательных услуг. Формирование регионального заказа на подготовку кадров.

Тема 1. РЫНОК ТРУДА И ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ

Труд как экономическая категория.

Понятие рынок труда и его место в системе рынков.

Рабочая сила и трудовые ресурсы.

Сущность понятия занятость. Ее виды.

Трудовой потенциал, его уровни и основные составляющие.

Труд — целесообразная, сознательная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей личности и общества. В процессе этой деятельности человек при помощи орудий труда осваивает, изменяет и приспособливает к своим целям предметы природы, использует механические, физические и химические свойства предметов и явлений природы и заставляет их взаимно влиять друг на друга для достижения заранее намеченной цели.

Как экономическая категория труд представляет собой один из факторов производства.

Рынок труда – важная и многоплановая сфера экономической и социально–политической жизни общества.

Рынок труда - это система правовых, социально-экономических и трудовых отношений, возникающих между работодателями и наемными работниками с участием государственных и общественных организаций, на основе спроса и предложения по поводу оплаты и условий труда, социальных гарантий, социальной защиты и поддержки.

В микроэкономике рынок труда - это сфера формирования спроса и предложения на энергию рабочей силы. Через него осуществляется продажа рабочей силы на конкретный срок и подбор персонала на неопределённый срок.

В макроэкономике рынок труда - это ведущий компонент классической концепции занятости, который базируется на следующих принципах:

1. принцип совершенной конкуренции на рынке труда,
2. принцип взаимозаменяемости факторов производства,
3. принцип номинальности заработной платы,
4. принцип рационального поведения экономических субъектов,
5. ориентация субъекта на реальную заработную плату.

Рынок труда - один из трех системообразующих рынков, составляющих основу рыночной экономики: рынка товаров, рынка капиталов и рынка труда.

Рынок труда занимает ведущее положение среди структурных элементов рыночной экономики, поскольку непосредственно связан с деятельностью человека, функционированием человеческого капитала. Его особенностью является то, что объектами купли-продажи на нём является право на наем рабочей силы и право на подбор персонала, у которых имеются знания, квалификация (образование) и способности к трудовому процессу, т.е. право на использование рабочей силы.

Таким образом, рынок труда – товарно-денежные отношения, которые связаны, во-первых, со спросом на рабочую силу и со временем ее использования, и, во-вторых, с использованием

профессиональных востребованных способностей и их вознаграждением.

Под **рабочей силой** следует понимать физические и умственные способности к труду, которыми обладает человек и которые он использует при производстве материальных и духовных благ.

В системе социально-экономических отношений рынок труда занимает особое место. Рынок труда — важная часть любой экономической системы, поскольку его состояние в значительной степени определяет темпы экономического роста этой системы. Именно через этот рынок наиболее важный национальный ресурс - труд - распределяется между предприятиями, отраслями и регионами. В то же время зачастую именно рынок труда является самым точным индикатором социального положения населения той или иной страны или региона. На этом рынке сталкиваются интересы работников и работодателей, которые представляют собой государственные, муниципальные, общественные, частные и иные организации. Поэтому рынок труда относится к ключевым элементам социально-экономической политики, проводимой властными структурами. Таким образом, он является одним из наиболее сложных рынков, существующих в настоящее время, испытывая на себе одновременно влияние и социальной, и экономической политики региона или государства в целом.

В широком смысле рынок труда — система социально-экономических и юридических отношений в обществе, норм и институтов, призванных обеспечить нормальный непрерывный

процесс воспроизводства рабочей силы и эффективное использование труда.

Возникновение рынка труда связано со становлением рыночной экономики, отличительной особенностью которой является то, что человек самостоятельно принимает решение о том, работать ему или нет. Государство не вправе заставить его трудиться. Гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду.

Занятость - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход. Гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду. Принуждение к труду в какой-либо форме не допускается, если иное не предусмотрено законом.

Российским законодательством занятость определяется как общественно-полезная деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, приносящих, как правило, заработок (трудовой доход).

Различают несколько **видов занятости**: полную, продуктивную, рациональную, эффективную.

— Полная занятость, которая в условиях рыночной экономики означает возможность для каждого трудоспособного члена общества при желании участвовать в общественно-полезном труде. Она предполагает определенный, так называемый естественный, уровень безработицы. Полная занятость возможна при состоянии

социально-экономической системы, обеспечивающем наибольшую вовлеченность трудоспособного населения в осуществление общественно полезной деятельности.

При полной занятости число имеющих работу примерно соответствует количеству свободных мест, хотя они могут не всегда совпадать по профессии, квалификации и т.д.

– Продуктивная занятость означает занятость по созданию полезных товаров и оказанию услуг, как для общества, так и для самого работника.

– Рациональная занятость предполагает оптимальное распределение занятых по отраслям производства и регионам страны с целью выпуска продукции и осуществления услуг, пользующихся спросом.

– Эффективная занятость – это занятость в наиболее технически оснащенных, рентабельных производствах с передовой организацией труда, высокой производительностью труда и качеством продукции.

В зависимости от целей можно выделить и другие виды занятости: например, временная занятость, вторичная занятость, сезонная занятость и т.д.

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.

Рынок труда в связи с многообразием своих форм, «привязанностью» к человеку, обладает рядом существенных

особенностей. Спрос на рынке труда возникает на услуги определенного типа и сложности (например, на услуги не учителей вообще, а учителей английского языка с определенным уровнем квалификации и опыта).

Важным регулятором рынка труда является степень мобильности рабочей силы, которая включает профессиональную и территориальную мобильности.

Для первой характерна способность и желание человека овладевать разными профессиями и переучиваться в течение жизни, для второй — готовность менять местожительство в целях получения работы.

Рынок труда является рынком не первичного, а производного спроса, то есть спроса на факторы производства, величина которого зависит от спроса на товары и услуги. Производность спроса на рынке труда определяет зависимость на нем ситуации от положения дел на товарных рынках. Труд покупается на рынке только потому, что его использование позволяет производить товары и услуги, пользующиеся спросом у покупателей.

В процессе столкновения спроса и предложения на рынке труда устанавливается состояние их временного равновесия, которое выражается определенным уровнем занятости и оплатой труда.

Спрос на услуги труда формируется под влиянием двух основных показателей: реальной заработной платы и стоимости предельного продукта труда (продукта труда, произведенного последним нанятым работником).

Предложение на рынке формируется отдельными работниками или, в более широком смысле, профсоюзами, которые ведут переговоры с работодателями на коллективной основе.

Предложение труда прямо зависит от уровня оплаты труда: чем выше зарплата, тем выше уровень предложения.

Между отраслями и профессиями, как правило, существуют устойчивые различия в оплате труда, зависящие от его сложности, тяжести, от ограниченного числа талантливых людей, а также степени профессионального риска.

Для более сложного, требующего высокой квалификации труда необходимо долгосрочное обучение, которое, в свою очередь, предусматривает более высокую зарплату. В развитых странах труд специалистов с высшим образованием, как правило, оплачивается выше, чем низкоквалифицированных рабочих. Большой объем знаний и навыков, накопленных в результате обучения и предыдущей трудовой деятельности, позволяет им выполнять более «ценные» для нанимателей виды работ. С этих позиций стремление к получению образования рассматривается не только как тяга к повышению образовательного уровня, но и как стимул для создания в будущем более выгодных условий для продажи своего труда. Но не так редки случаи, когда труд рабочего (особенно в металлургической промышленности, на химических производствах и некоторых др.) оплачивается выше, чем работа инженера. В таком случае высокая степень тяжести его труда возмещается повышенной зарплатой.

Кроме того, на уровень оплаты труда влияет степень риска, с которой связана та или иная работа. Чем выше риски, тем выше ставка заработной платы. Колоссальный риск, связанный с такими специальностями, как шахтер, летчик-испытатель, предприниматель и др. (одни из них рискуют своим здоровьем и жизнью, другие — огромными суммами денег, вложенными в сделки) закономерно компенсируется высокой оплатой труда.

Рынок труда можно определить через систему отношений, складывающихся между работодателем и наемным работником по поводу спроса и предложения рабочей силы и ее воспроизводства, обеспечивающих процесс непрерывного общественного развития. Тогда рынок труда рассматривается как место или процедура, где работодатели и работники договариваются об условиях найма, заработной плате, социальных выплатах и льготах, условиях труда и т.п. Это одна из сторон двойственной природы рынка труда.

Другая, более широкая, заключается в том, что рынок труда есть система трудовых отношений, отражающих уровень социального развития и достигнутый на данный период баланс интересов между всеми участвующими на рынке труда субъектами: работодателями, работниками, государством, профсоюзами и посредниками.

Главными субъектами отношений на рынке труда являются наниматели и лица, желающие работать по найму, а также субъекты, регулирующие движение спроса и предложения рабочей силы. Работодателем или нанимателем может выступать как государство, так и другие юридические лица, являющиеся собственниками средств производства. Нанимающиеся (наемные работники) — это индивиды,

обладающие способностью к труду, которая как их личная собственность, может быть продана в обмен на заработную плату собственнику средств производства. Таким образом, наемные работники – это те, для кого работа по найму является главным источником средств на личное воспроизводство.

При этом нужно иметь в виду еще одно важное обстоятельство: хозяйство работодателя объединяет труд многих наемных работников так, что каждый из них закреплен за определенным рабочим местом, а все рабочие места связаны технологией и внутрифирменной кооперацией. Поэтому работодатель, покупая рабочую силу, вместе с этим предлагает работнику трудиться на определенном рабочем месте. В свою очередь и работник, продавая рабочую силу, предъявляет спрос на определенное рабочее место. И сделка купли-продажи рабочей силы состоится в том случае, если имеет место соответствие работника требованиям рабочего места, а предлагаемое работнику рабочее место соответствует интересам работника.

В современной рыночной экономике этот факт получил такое значение, что уже недостаточно говорить о рынке труда только как о рынке рабочей силы. Появились веские основания включить в рынок труда и **рынок рабочих мест**, поскольку реально и постоянно имеется спрос на них и их предложение на рынке труда.

Региональный рынок труда, являясь частью национального рынка труда, одновременно может рассматриваться как относительно самостоятельная сложная социально-экономическая система. К элементам данной системы относятся территориальные рынки труда,

трансформация которых влечет за собой изменение показателей, характеризующих состояние регионального рынка труда в целом.

Оценка регионального рынка труда может осуществляться по следующим показателям:

- уровень экономической активности населения,
- уровень занятости населения;
- уровень общей безработицы;
- уровень регистрируемой безработицы;
- доля безработных, ищущих работу двенадцать и более месяцев, в общей численности безработных;
- доля работающих неполное рабочее время и находящихся в административных отпусках по инициативе администрации;
- коэффициент напряженности на рынке труда, исчисленный как отношение общей численности безработных к количеству вакансий.

При разработке конкретных мер региональной политики на рынке труда, следует учитывать не только количественные различия в уровне социально-экономического развития рынка труда, но и основные факторы, обусловившие эти различия: наличие у региона внутренних резервов для перелома социально-экономической динамики, инновационное развитие, зависимость решения внутренних проблем от поддержки на федеральном и региональном уровнях, от политики местных властей и т.д.

Ключевой проблемой региональных рынков труда является проблема трудового потенциала, т.к. успех производства и общества зависит в первую очередь от степени подготовленности и использования трудовых ресурсов и в целом трудового потенциала.

Под **трудовыми ресурсами** понимается часть населения, обладающая необходимым физическим и интеллектуальным развитием, способностями и знаниями для работы в какой-либо сфере приложения труда.

На сущности категории **трудовой потенциал** остановимся подробнее.

В теории и практике управления рынком труда существует три направления в развитии представлений о трудовом потенциале.

Сторонники первого направления считают, что трудовой потенциал – это совокупность экономических и трудовых ресурсов, главным образом, непосредственно связанных с функционированием производства.

Сторонники второго направления представляют трудовой потенциал как систему материальных и трудовых факторов (условий, составляющих), обеспечивающих достижение целей производства.

Сторонники третьего направления рассматривают трудовой потенциал как способность работников решать поставленные перед ними задачи, т.е. потенциал, по их мнению – это целостное выражение совокупной возможности работников для выполнения каких-либо задач. Именно такая трактовка потенциала, по мнению авторов данного пособия, наиболее подходит к раскрытию экономической сущности категории «трудовой потенциал».

Мы рассматриваем трудовой потенциал как характеристику количественных и качественных возможностей как отдельного человека, так и экономически активного населения в целом, по участию в трудовой деятельности в условиях достигнутого уровня

развития производительных сил, научно-технического прогресса и социально-экономических отношений.

Можно выделить различные уровни рассмотрения этой экономической категории – трудовой потенциал личности; трудовой потенциал организации; трудовой потенциал территории, региона; трудовой потенциал страны.

Трудовой потенциал личности – совокупность различных качеств, определяющих трудоспособность работника, обобщающий показатель личностного фактора производства. Качества связаны:

- со способностью и склонностью работника к труду, состоянием здоровья, выносливостью, типом нервной системы, т.е. всем тем, что отражает физический и психологический потенциал;
- с объемом общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, определяющих способность к труду определенной квалификации;
- с уровнем сознания и ответственности, социальной зрелости, идейной убежденности, интересов и потребностей.

Трудовой потенциал работника не является величиной постоянной, он непрерывно изменяется. Трудоспособность человека и его накапливаемые в процессе трудовой деятельности созидательные способности повышаются по мере развития и совершенствования знаний и навыков, укрепления здоровья, улучшения качества жизни. Росту трудового потенциала способствуют внедрение новой техники, замена устаревшего оборудования, ликвидация малозагруженных и не отвечающих современным требованиям рабочих мест, улучшение условий труда и т.д. Но он может и снижаться, если, в частности,

ухудшается состояние здоровья работника, ужесточается режим его труда и т.п. Кроме того, возрастающая сложность производственной деятельности может вести к отставанию знаний человека от современных требований.

Поэтому непрерывное обновление знаний становится необходимым условием соответствия трудового потенциала работников современному производству.

На практике недоиспользование трудового потенциала (несоответствие между потенциальными возможностями работника и их реализацией) проявляется:

- в нерациональном распределении трудовых функций;
- в работе не по специальности;
- в неудовлетворенности трудом, его организацией и условиями;
- в недостаточно развитом чувстве ответственности работника и др.

Трудовой потенциал организации (предприятия) можно рассматривать как предельную величину возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта.

Трудовой потенциал предприятия зависит от ряда взаимосвязанных количественных и качественных факторов, таких, например, как численность работников, состояние здоровья, общеобразовательная подготовка, профессиональные знания, опыт, активность работников, наукоемкость, энергонасыщенность

предприятия. Трудовой потенциал выступает как часть всего экономического потенциала предприятия.

Дадим краткую характеристику основных составляющих трудового потенциала современного предприятия:

1. Творческий потенциал. Увеличение объёма продукции при снижении затрат рабочего времени и интенсивности труда становится возможным вследствие использования особого вида природного ресурса – творческих способностей человека, который в отличие от других ресурсов неисчерпаем. Рационализатор производства – человек, который подходит к решению поставленных задач творчески, придумывая и предлагая более рациональные решения в достижении поставленных целей. Но для генерации идей, раскрытия творческих способностей необходимы условия. Наибольших успехов в экономическом развитии и повышения качества жизни добиваются те страны, где созданы наилучшие условия для реализации творческих способностей, особенно в сфере науки, изобретательства и рационализации. Примером тому может служить опыт Японии, затраты на научные исследования в которой составляют свыше 3% ВВП.

2. Активность. Под активностью, предприимчивостью понимается способность человека в рыночной экономике увидеть новую нишу рынка, умение открыть свое дело, стать генератором идей и организатором производства. Другими словами, активность, предприимчивость можно заменить словами предпринимательство, предпринимательский тип хозяйствования.

3. Организованность. Её важнейшая характеристика – рациональное использование времени. Она характеризуется также аккуратностью, дисциплинированностью, обязательностью, законопослушностью.

4. Образование. Это главный фактор качества трудового потенциала. Эффект образования в конечном счёте определяется масштабами распространения знаний и других результатов творческой деятельности.

5. Профессионализм. Профессионализм есть результат процесса профессионального становления субъекта трудовой деятельности, при котором он достигает наибольшего успеха в работе. Выделяют следующие признаки профессионализма:

- владение специальными знаниями о целях, содержании, объектах и средствах труда;
- владение специальными умениями на подготовительном, исполнительском, итоговом этапах деятельности;
- владение специальными свойствами личности и характера, позволяющими осуществлять процесс деятельности и получать искомые результаты.

Таким образом, профессионализм выступает как качественная характеристика способностей к труду и возможностей их реализации (при наличии соответствующей мотивации). Недостаточный профессионализм – это тормоз технического прогресса и роста эффективности. При снижении профессионализма работников резко возрастает фактор риска на предприятии (техногенные аварии).

Трудовой потенциал как всей страны, так и отдельного его региона можно рассматривать как потенциальную совокупную способность к общественно полезной деятельности трудоспособного населения в условиях достигнутого уровня развития производительных сил и производственных отношений.

Создать условия для устойчивого и динамичного экономического развития современного типа способны не просто работники, занимающие ту или иную должность. Эффективное функционирование современного производства могут обеспечить только профессионалы, т.е. квалифицированные, специально подготовленные для определенной деятельности специалисты, целесообразное использование которых предполагает максимальную отдачу их врожденных способностей, запаса здоровья, приобретенных знаний, опыта и квалификации.

В связи с вышесказанным на первое место в решении проблемы повышения качественных характеристик трудового потенциала выходит необходимость наращивания **кадрового потенциала**.

Если в начале формирования рыночных отношений в нашей стране понятие «кадровый потенциал» рассматривалось исключительно на уровне предприятия, то в настоящее время эта категория вышла за пределы фирмы и используется по отношению к отрасли, региону, экономике в целом. Именно кадровый потенциал непосредственно обеспечивает формирование национального дохода страны в условиях перехода к инновационному развитию. Рынок труда, не отвечающий современным требованиям, становится тормозом на пути развития инновационной экономики в результате

отсутствия необходимого кадрового состава, способного обеспечить инновационную составляющую. Поэтому использование при анализе рынка труда кадрового, а не трудового потенциала обусловлено необходимостью преодоления структурных диспропорций рынка труда, касающихся профессионально-квалификационного состава трудовых ресурсов.

Важнейшей составляющей кадрового потенциала в современных социально-экономических условиях является интеллектуальный потенциал. Интеллектуальный потенциал личности - это потенциальная способность человека быстро и точно овладевать новыми знаниями, решать сложные мыслительные задачи. Интеллектуальный потенциал предприятия, организации представляет собой возможные резервы развития сферы производства интеллектуальных продуктов. Интеллектуальный потенциал региона, страны представляет собой особую совокупность условий, возможностей и ресурсов общественного производства - материальных, природных, трудовых, финансовых и информационных, которыми располагает социально-экономическая система для реализации новых проектов, освоения новых технологий, получения наукоемкой продукции и материалов. Именно интеллектуальный потенциал является своеобразным резервом приумножения богатства нации, источником новых знаний, идей, информации, которые могут повысить эффективность экономики в целом.

ВОПРОСЫ САМОПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ

1. Раскройте сущность понятия «рынок труда» и охарактеризуйте его место в системе рынков.
2. Раскройте сущность труда и опишите его основные элементы.
3. Раскройте сущность понятия занятость.
4. Перечислите виды занятости.
5. Раскройте сущность понятия «трудовой потенциал».
6. Перечислите основные составляющие трудового потенциала современного предприятия.
7. Что понимается под кадровым потенциалом?
8. Назовите условия, необходимые для становления рынка труда.
9. Перечислите основные факторы, оказывающие влияние на формирование регионального рынка труда.
10. Охарактеризуйте трудовые ресурсы и трудовой потенциал Вашего региона.

Тема 2. РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА

Сущность регулирующей роли государства.

Государственное влияние на процессы, происходящие на рынке труда.

Создание условий для развития трудового потенциала.

Ответственность государства применительно к регулированию рынка труда должна охватывать: обеспечение занятости населения, направленной на повышение гибкости рынка труда, развитие эффективной занятости, создание условий для снижения уровня безработицы и социальную поддержку безработных граждан; устранение межрегиональных диспропорций на рынке труда; повышение конкурентоспособности рабочей силы; поддержку малого предпринимательства; регулирование трудовой миграции; создание условий для профессиональной подготовки впервые вступающих в трудовую деятельность и развитие профориентации; введение трудовых стандартов (разработка общероссийского классификатора профессий, профессиональных стандартов).

Государственная политика занятости и регулирования рынка труда проводится на основе разграничения полномочий и солидарной ответственности ведомств, социальных партнеров и других субъектов регулирования рынка труда.

Сущность регулирующей роли государства заключается в максимальном сближении спроса на рабочую силу и ее предложения. Поэтому исключительно важной задачей является разработка и реализация программ регулирования рынка труда. При этом важно,

чтобы государственное вмешательство осуществлялось в основном с помощью экономических и правовых рычагов, с максимальным подключением предпринимательских структур, а не административных мер.

В территориальном разрезе приоритетом в государственной политике на рынке труда становится профессиональная ориентация и профессиональное обучение безработных, трудоустройство высвобождаемых работников, особенно, в тех регионах, где происходит реструктурирование или ликвидация крупных градообразующих предприятий, влекущие массовое высвобождение работников.

С точки зрения развития рынка труда особое значение имеют три сегмента этой политики:

- формирование динамичного рынка труда за счет реструктуризации предприятий и создания рабочих мест на новых предприятиях;

- регулирование рынка труда (правила найма и увольнения работников и характер трудовых договоров, учет фактического исполнения законов, баланс законодательного, коллективного и рыночного регулирования);

- система социальной защиты работников (страхование от безработицы и другие меры поддержки уровня доходов, разработка активных программ развития рынка труда, разделение ответственности между регионами и федеральным правительством).

Практика работы зарубежных и отечественных служб занятости показывает, что все мероприятия по регулированию рынка труда можно условно сгруппировать в три блока. Первый блок определяет правила поведения основных субъектов рынка труда (наемных работников, работодателей, социальных партнеров) и порядок их взаимодействия со службой занятости и между собой.

Второй блок мероприятий включает всю функциональную деятельность государственной службы занятости по предоставлению разнообразных услуг соискателям рабочих мест. Третий блок мероприятий включает систему социальных гарантий и материальной поддержки безработных граждан.

Приоритетными задачами второго блока мероприятий, определяющими основные направления регулирования рынка труда государственной службой занятости, являются:

- расширение банка вакантных рабочих мест;
- удовлетворение потребностей незанятого населения в трудоустройстве;
- удовлетворение спроса работодателей на рабочую силу в профессионально-квалификационном разрезе;
- информирование населения и работодателей о состоянии рынка труда;
- профориентация населения и психологическая поддержка безработных;
- совершенствование процедур и технологий трудоустройства безработных;

- поддержание на социально приемлемом уровне материального положения безработных граждан;
- обеспечение первичной профессиональной подготовки и трудоустройства молодежи, не имеющей профессии (специальности);
- профессиональное обучение и трудоустройство безработных;
- упреждение длительной безработицы и сокращение ее сроков;
- совершенствование процедур и технологий содействия занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите.

При реализации процедур и технологий регулирования рынка труда необходимо руководствоваться следующими принципами:

- согласованная деятельность и солидарная ответственность служб занятости, соискателей рабочих мест и работодателей за реализацию мероприятий по трудоустройству ищущих работу;
- приоритет процедур и технологий трудоустройства в рамках активной политики на рынке труда и приоритет активной политики по отношению к мерам пассивной политики.

Основными направлениями активных действий территориальных служб занятости по регулированию рынка труда являются:

- информирование о рынке труда,
- содействие в трудоустройстве,
- профессиональная ориентация,
- профессиональное обучение и переобучение, поддержка предпринимательства,

- временная занятость подростков,
- общественные работы,
- квотирование рабочих мест,
- субсидированная занятость,
- поддержка рабочих мест,
- территориальные перераспределения рабочей силы.

Особую актуальность приобретают действия служб занятости по смягчению социальной напряженности на рынке труда путем поддержки программ занятости, доходов малоимущих безработных, социальной и трудовой адаптации длительно не работающих граждан, формирования навыков самостоятельного поиска работы, мотивации к трудовой деятельности, повышении качества рабочей силы.

Эффективным направлением работы является проведение ярмарок вакансий с целью содействия в трудоустройстве граждан через непосредственный контакт с работодателями или посредством получения сведений через компьютерный банк вакансий. Это требует более тесного сотрудничества с предприятиями с целью поддержки достаточного банка вакансий, что позволит расширить контролируемый службой занятости сектор рынка труда.

Политика регулирования рынка труда в свою очередь существенно влияет на развитие экономики. Успех мероприятий по регулированию рынка труда во многом зависит от использования механизмов и инструментов активных действий на этом рынке, так как они в большей степени способствуют рассасыванию рынка труда и снижению давления на него со стороны незанятого населения.

Особую роль государство играет в создании условий для развития трудового потенциала.

Формирование трудового потенциала имеет количественную и качественную стороны: первая тесно связана с демографическими процессами, а вторая – с социально-экономическими процессами, происходящими в стране и регионе. Поэтому государственная политика в сфере развития трудового потенциала имеет два стратегических направления:

1. Обеспечение наличия количества трудовых ресурсов, определяемого экономическим развитием регионов.
2. Улучшение качественных характеристик трудового потенциала.

В тактическом плане решение проблемы состоит в организации эффективного использования трудового потенциала, с учетом его количественных и качественных характеристик.

Количественную составляющую трудового потенциала определяют в первую очередь демографические процессы. Они оказывают прямое влияние на увеличение трудового потенциала или, наоборот, его количественное уменьшение и старение.

Воспроизводство трудовых ресурсов во многом зависит от уровня рождаемости. Снижение данного уровня означает уменьшение численности трудовых ресурсов в будущем.

Второй негативной тенденцией в области демографии, требующей принятия незамедлительных мер на государственном уровне, являются высокая смертность и низкая ожидаемая продолжительность жизни населения.

Основной причиной сокращения численности населения России является устойчивая естественная убыль населения - превышение числа умерших над числом родившихся, которое наблюдается с 1992 года.

К факторам, определяющим продолжительность жизни населения, в первую очередь относятся:

1. биологические и наследственные особенности;
2. условия трудовой деятельности;
3. общая экономическая ситуация в стране;
4. уровень социальной напряженности в обществе;
5. эффективность системы здравоохранения;
6. состояние окружающей среды.

Специалистами также отмечается процесс демографического старения общества, ухудшение показателей общественного здоровья.

Для решения демографической проблемы государством предпринимаются меры стимулирования процессов воспроизводства населения, например, такие как выдача сертификата на «Материнский капитал» - документа, подтверждающего право на получение денежных средств, в связи с рождением второго ребенка. Размер поддержки ежегодно индексируется.

Значительное негативное влияние на количественную составляющую трудового потенциала многих российских регионов оказывает интенсивный миграционный отток населения трудоспособного возраста.

Подчеркнем, что для регионов, неблагоприятных по природно-климатическим условиям, миграционный отток населения данных

возрастов означает количественно и качественно невосполнимые в ближайшем будущем потери трудового потенциала.

Миграция, низкий уровень рождаемости и увеличение темпов роста смертности вызывают существенную деформацию в возрастной структуре населения регионов в сторону его старения и сокращения имеющегося и будущего трудового потенциала. Миграционная убыль изменяет не только количественный состав трудового потенциала, но и качественные его характеристики. Причины, обуславливающие уменьшение уровня рождаемости и увеличение уровня смертности, также негативно сказываются на качестве трудового потенциала регионов.

Существенную роль играет в национальных экономиках также иммиграция. Важно, однако, иметь в виду, современная российская практика показывает, что большинство иммигрантов чаще могут претендовать на неквалифицированную работу, в то время как эмигранты – это обычно квалифицированные специалисты.

Все выше названные факторы должны быть учтены при разработке стратегии демографического развития России. Система целей и мер государственной демографической политики призвана воздействовать на формирование желательного для общества режима воспроизводства населения, сохранения или изменения тенденций в области динамики численности и структуры населения, темпов их изменений, динамики рождаемости, смертности, семейного состава, расселения, внутренней и внешней миграции.

При этом важно, что данное воздействие способствует достижению не только определенных количественных, но и

качественных целей в области воспроизводства и динамики населения как в текущий момент, так и на долгосрочную перспективу. Таким образом, применение мер демографической политики оказывает влияние на развитие обеих составляющих трудового потенциала.

Представляя собой систему общепринятых на уровне государства и общества идей и концептуально объединенных средств, проведение демографической политики требует соблюдения ряда условий. Во-первых, наличие нормативных документов, описывающих цели, задачи и сроки реализации политики; во-вторых, ресурсов, которые могут и должны быть затрачены на финансирование всех мероприятий политики в рамках принятой концепции и, наконец, в-третьих, соответствующее общественное мнение, которое поддерживало бы основные стратегические идеи проводимой политики.

Двумя неотъемлемыми, но различными по своему смыслу, частями любой политики являются концепция и программы (планы) действий.

Концепция демографической политики формирует правовое и идеологическое пространство, в рамках которого реализуются соответствующие программные документы в сфере рождаемости и поддержки семьи, здоровья и продолжительности жизни, миграции и иных направлений государственного регулирования демографического развития.

Концепция федерального уровня является необходимым ориентиром в оптимизации демографических процессов во всех субъектах Российской Федерации. Региональная Концепция, в свою

очередь, должна не только соответствовать основополагающим принципам демографического развития страны в целом, но и учитывать геополитические и демографические особенности конкретного субъекта Федерации.

В отличие от концепции, программы – это комплексы мероприятий, с помощью которых осуществляются цели и задачи демографической политики. Эти программы могут быть едиными, охватывая мероприятия по всем компонентам демографического развития, и специальными, предназначенными для реализации задач в определенной сфере. Предпринимаемые меры должны воздействовать как на формирование демографических потребностей, обуславливающих специфику демографического поведения, так и на создание условий для их реализации.

Эффективность демографической политики заключается в применении комплекса различных мер:

- экономических (оплачиваемые отпуска и различные пособия при рождении детей; пособия на детей в зависимости от их числа, возраста, типа семьи; ссуды, кредиты, налоговые и жилищные льготы и т.д.),
- административно-правовых (законодательные акты, регламентирующие браки, разводы, положение детей в семьях, алиментные обязанности, охрану материнства и детства, социальное обеспечение нетрудоспособных, условия занятости и режим труда работающих женщин-матерей и т.п.),
- воспитательных и пропагандистских мер, призванных формировать общественное мнение, нормы и стандарты

демографического поведения, определенный демографический климат в обществе.

Предпринимаемые меры не должны противоречить целям, задачам и принципам, изложенным в Концепции федерального уровня.

Ключевым аспектом развития **качественных** характеристик трудового потенциала является существенное повышение качества жизни населения.

Соответственно, повышение качества трудового потенциала напрямую связано с политикой государства в области образования, культуры, здравоохранения и т.д. Решать проблему развития трудового потенциала необходимо, координируя действия в социальной сфере и сфере регулирования рынка труда.

Качественное развитие трудового потенциала страны зависит от социальной сферы, социальной справедливости и социальной защищенности. В дореформенный период социальные гарантии, может быть, были недостаточно высокими, но более надежными: желающие обеспечивались работой; существовала бесплатная форма образования, медицинского обслуживания и получения жилья, устойчивая система пенсионного обеспечения, широкая сеть детских и дошкольных учреждений. Наиболее открытыми проблемами считались уравнильность и остаточный принцип финансирования.

Экономические реформы устранили уравнильное распределение благ и услуг, предоставили возможность гражданам самостоятельно обеспечивать себе достойный уровень жизни. Ожидалось, что рынок (в частности, рынки труда, жилья,

медицинских, образовательных услуг) справится с имеющимися здесь проблемами. Однако реальность оказалась более суровой. К прежним проблемам добавились новые – чрезмерное имущественное расслоение граждан, высокая дифференциация по уровню доходов, значительные масштабы бедности, не уменьшение, а увеличение зависимости части населения от социальной помощи, предоставляемой государством; высокий уровень безработицы, ухудшение демографической ситуации. Все это снизило качество трудового потенциала и возможности его повышения в обозримом будущем.

Для устранения наметившихся негативных тенденций понадобится целый комплекс неотложных мер. Часть из них уже осуществляется. Другие требуют более активного вмешательства государства.

Необходимо создание новых, адекватных современным условиям институтов социальной сферы и эффективной системы адресного социального обслуживания населения.

Необходима эффективно действующая программа подготовки и переподготовки кадров. Темпы технического прогресса столь высоки, что требования к работнику меняются каждые несколько лет и постоянно возрастают. В последние годы обострилась проблема несоответствия имеющейся профессионально - квалификационной структуры трудовых кадров текущим потребностям экономики региона, а также дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда. Отмечается недостаточный спрос на рабочую силу при одновременном ее дефиците на локальных рынках труда по

причине несоответствия качества трудовых ресурсов требованиям отдельных производств, территориальной удаленности производств, а главное, необходимо подчеркнуть, низким уровнем оплаты труда.

Проблема усугубляется тем, что в общественном мнении в течение нескольких последних лет сформировался перечень престижных профессий, определяющий спрос на образовательные услуги, однако входящие в этот перечень профессии в силу перепроизводства кадров оказываются невостребованными на рынке труда, о чем не всегда информированы абитуриенты и их родители. Рынок труда и рынок образовательных услуг не имеют постоянных информационных взаимосвязей.

В настоящее время развитие и функционирование системы профессионального образования, а также "выпускаемый продукт" этой сферы вызывает серьезные нарекания работодателей.

Один из аспектов сложившегося комплекса проблем – серьезная нехватка квалифицированных рабочих кадров.

Ликвидация дисбаланса профессионально - квалификационного спроса и предложения на рынке труда невозможна без разработки и активного внедрения профессиональных стандартов силами общероссийских, отраслевых и межрегиональных объединений работодателей. Именно на базе профессиональных стандартов должны быть разработаны образовательные стандарты с тем, чтобы выпускники учебных заведений начального, среднего и высшего профессионального образования соответствовали запросам работодателей.

Повышение качества трудового капитала, прежде всего, его интеллектуальной составляющей, невозможно также без развития сферы культуры. Политика государства в сфере культуры должна быть направлена в первую очередь на развитие культурного потенциала и сохранение культурного наследия страны, обеспечение единства ее культурного пространства, на формирование у социальных групп и отдельных личностей ориентации на ценности, обеспечивающие дальнейшее развитие российского общества.

Речь идет не только о необходимости повышения уровня общей культуры населения с помощью театров, библиотек, музеев, клубов и т.д. Усилия государства и общества необходимы в формировании культуры быта и межличностного общения, культуры семьи и производственной среды. Отказ от нравственного воспитания, размывание в обществе моральных ориентиров, расцвет потребительской идеологии отражаются в первую очередь на детях и молодежи и служат причиной роста преступности и наркомании, распространения бытового пьянства и бродяжничества.

Нравственное воспитание молодежи в лучших традициях российского общества и на основе общечеловеческих ценностей, приобщение молодежи к подлинной культуре, патриотическое воспитание детей и молодежи, ориентированное на любовь к своей стране, ответственность за все происходящее в ней, развитие гражданской и трудовой активности подрастающего поколения, создание условий для широкого вовлечения молодежи в занятия физической культурой, спортом и туризмом – те направления усилий государства и общества, которые, по нашему мнению, сегодня

являются первоочередными для социокультурного развития детей и молодежи России. Эта работа требует объединенных усилий от всех членов российского общества - начиная с повышения ответственности семьи за воспитание и личностное развитие детей и заканчивая усилиями представителей различных уровней власти по созданию условий для обеспечения полноценной образовательной, культурно-досуговой, спортивной, трудовой занятости детей и молодежи.

Еще одной проблемой, влияющей на качество трудового потенциала, является охрана здоровья трудящихся.

Сегодня каждый пятый в России, по данным Госкомстата, работает в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям. Неудовлетворительные условия труда влекут за собой и стабильно высокий уровень профессиональной заболеваемости.

К основным причинам, оказывающим неблагоприятное влияние на здоровье работающих, относятся устаревшее оборудование, несовершенство технологических процессов, несоответствие санитарно-технического состояния производственных зданий и помещений санитарным нормам и правилам. К тому же большинство работающих в таких условиях не обеспечено полным комплектом спецодежды и средствами индивидуальной защиты. Все это приводит к развитию профессиональных заболеваний средней тяжести, потере трудоспособности, к росту хронической патологии и высокому уровню заболеваемости со временной потерей трудоспособности.

Улучшение состояния условий и охраны труда в организациях - одна из приоритетных социальных задач по

сохранению трудового потенциала. Охрана труда как система сохранения жизни и здоровья работающего населения является составной частью социальной политики государства. Выбытие из сферы производства работников трудоспособного возраста в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями серьезно осложняет реализацию мер по достижению положительной динамики роста экономики и увеличению ВВП.

Наряду с техническими причинами, устранение которых требует значительных финансовых и материальных затрат, решение многих проблем по охране труда сдерживается отсутствием системы управления охраной труда в организациях, недостаточной организацией трудового процесса, не соблюдением сроков прохождения руководителями и специалистами обязательного обучения и проверки знаний по охране труда, недостаточным уровнем знаний требований безопасности, низкой дисциплиной труда.

Создание безопасных условий и охраны труда в организациях, развитие системы управления охраной труда на общефедеральном и региональных уровнях являются одной из неотложных задач государства.

Еще один крайне важный фактор для сохранения и развития трудового потенциала – формирование условий для развития малого бизнеса.

Мировой опыт подтверждает: малый бизнес – важный элемент рыночной экономики, без которого не может гармонично развиваться государство. Этот предпринимательский уклад придает рыночной

экономике должную гибкость, мобилизует финансовые и производственные ресурсы населения, несет в себе мощный антимонопольный потенциал, служит серьезным фактором структурной перестройки и обеспечения прорыва по ряду направлений научно – технического прогресса, во многом решает проблему занятости и другие социальные проблемы рыночного хозяйства.

Частные предприниматели представляют собой наиболее многочисленный слой частных собственников и в силу своей массовости играют значительную роль не только в социально – экономической, но и политической жизни страны. Малый бизнес обеспечивает укрепление рыночных отношений, основанных на демократии и частной собственности. По своему экономическому положению и условиям жизни частные предприниматели близки к большей части населения и составляют основу среднего класса, являющегося гарантом социальной и политической стабильности общества.

Как показывает опыт развитых стран, малое и среднее предпринимательство играет значительную роль в экономике, его развитие влияет на экономический рост, на ускорение научно-технического прогресса, на насыщение рынка товарами необходимого качества, на создание новых дополнительных рабочих мест, то есть решает многие актуальные экономические, социальные и другие проблемы.

Вместе с тем, мировая и отечественная практика показывает, что малое предпринимательство, учитывая его характерные особенности,

нуждается в постоянном внимании и поддержке со стороны органов государственной власти. В данном случае у государства две функции: управленческая и обеспечивающая.

Первая функция, которая должна стать ведущей, поскольку именно она придаст развитию малого бизнеса устойчивый, эффективный и управляемый характер, - это формирование правовой среды функционирования малого предпринимательства, а так же решение организационно-административных вопросов и контроля.

Обеспечивающая функция состоит в обслуживании малых предприятий, доведение до них материальных, денежных, информационных ресурсов, госзаказов, оказание им услуг и т.д.

Широко используемое понятие “поддержка малого предпринимательства” обозначает в данном случае синтез управленческой и обеспечивающей функций государства.

Целенаправленные меры поддержки малого бизнеса должны реализовываться не только на федеральном, но и все более на региональном уровнях. Они должны постоянно развиваться и совершенствоваться, отражая собой как новые тенденции и потребности развития самих малых предприятий, так и все более зрелый, сложившийся характер самой рыночной системы хозяйствования и интегрированных в нее рычагов государственного регулирования. Государственная поддержка малого предпринимательства должна стать одним из основных звеньев развития системы рыночных отношений.

ВОПРОСЫ САМОПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ

1. Назовите органы управления трудовыми процессами.
2. Опишите механизмы государственного влияния на процессы, происходящие на рынке труда
3. Охарактеризуйте объекты и субъекты управления на рынке труда.
4. Перечислите основные показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда региона.
5. Раскройте роль службы занятости в управлении рынком труда.
6. Как осуществляется оказание социальной помощи безработным?
7. Раскройте проблемы разработки региональных программ содействия занятости населения.
8. Назовите основные проблемы на рынке труда (на примере Вашего региона).
9. Опишите проблемы управления фактической ситуацией на рынке труда Вашего региона.
10. Перечислите качественные и количественные факторы, характеризующие рынок труда региона.
11. Охарактеризуйте роль малого предпринимательства на рынке труда Вашего региона.

Тема 3. СТРУКТУРА РЫНКА ТРУДА

Спрос и предложение на рынке труда.

Классификация рынков труда.

Субъекты и инфраструктура рынка труда.

В структуре рынка труда можно выделить следующие основные элементы:

- спрос на рабочую силу;
- предложение рабочей силы;
- цена рабочей силы (заработная плата);
- конкуренция;
- субъекты рынка труда.

Спрос на рабочую силу, осуществляемый работодателем, отражает количество и структуру потребностей в работниках со стороны предприятия (фирм) в целях заполнения рабочих мест при данных объемах производства и уровне производительности труда.

Спрос на рабочую силу в целом по стране в значительной степени зависит от макроэкономических мер, в первую очередь от эффективного проведения:

- кредитно-денежной,
- налогово-бюджетной,
- инвестиционной,
- структурной политики.

Спрос на рабочую силу имеет три составляющих:

- удовлетворенный (или реализованный) спрос – работники, нанятые фирмой на определенное время;
- нереализованный (неудовлетворенный) спрос – спрос на вакантные рабочие места;
- потенциальный (прогнозируемый) спрос – спрос на рабочую силу с краткосрочной или долгосрочной перспективой развития предприятия.

Рынок труда характеризуется также структурой спроса рабочей силы, которая различается по количеству, профессиональному составу и в каждом регионе имеет свои особенности в зависимости от развития производства, сферы услуг и перестройки экономики.

Формирование спроса на рабочую силу начинается на нижнем уровне – на уровне предприятий, фирм, организаций любой формы собственности, являющихся основными звеньями экономики. Следующая ступень – отрасль, а затем совокупность спроса отраслей определяет общий спрос на рабочую силу.

Спрос, естественно, формируется по отдельным категориям работников, профессиям, квалификации и другим социальным особенностям работников с учетом регионального аспекта. Спрос на рабочую силу зависит от многих параметров, а именно:

- в первую очередь от изменения объемов производства;
- во-вторых, от объема инвестиций в производство;
- в-третьих, от цены рабочей силы;

- в-четвертых, при прочих равных условиях от продолжительности рабочего времени, невыплаты заработной платы и др.

Предложение рабочей силы – предложение наемными работниками принадлежащих им способностей к труду работодателю (предприятию, фирме, организации) на определенное время за определенную плату. Предложение рабочей силы выражает отношения собственности: владельца рабочей силы (наемного работника), с одной стороны, и владельца средств производства (предпринимателя) - с другой. Отношения эти юридически (формально) равноправные, а экономически (неформально) - неравноправные, зависимые.

Предложение рабочей силы начинается с конкретного работника и носит индивидуальный характер. Но важно иметь в виду, что уровень, объем и структура предложения рабочей силы реально определяется на уровне региона и отрасли, или, еще точнее, на уровне данной профессии в рамках секторального рынка труда.

Индивидуальное предложение рабочей силы трансформируется в рыночное предложение, в частности, профессионального, отраслевого и регионального масштаба. Вместе с тем, оно, в первую очередь, связано с индивидуальным предложением, так как рынок труда характеризуется личной свободой выбора работы, выбора между занятостью и незанятостью, между работой и досугом.

Общая величина предложения рабочей силы зависит от численности трудоспособного населения, а точнее от величины

экономически активного населения. Условно можно выделить относительно активную и пассивную часть наемной рабочей силы.

К первой можно отнести занятых, высвобождаемых с предприятий по разным причинам, и незанятых, но активно ищущих работу, а также выпускников учебных заведений. Члены активной части предложения рабочей силы по своим возможностям очень неоднородны: большинство из них обладают определенной профессией, соответствующей квалификацией, опытом и стажем работы, знаниями и умениями.

С другой стороны, в экономически активную часть рабочей силы входят целые фокусные группы населения, испытывающие определенные трудности при найме на работу или практически не имеющие возможности трудоустроиться:

- часть молодежи после окончания учебного заведения;
- инвалиды, с ограничениями к занятием трудовой деятельностью;
- лица, освобожденные из учреждений исполнения наказаний;
- безработные, имеющие длительный перерыв в работе и др.

Предложение рабочей силы, как и спрос, зависит от продолжительности рабочего дня (рабочего времени), а точнее от индивидуальной установки наемного работника на труд и досуг.

По мере социально-экономического развития общества, с ростом доходов населения увеличивается потребность в досуге и снижается предложение труда, и наоборот. Например, в период финансовых кризисов и, соответственно, снижения жизненного

уровня населения возрастает предложение труда со стороны женщин-домохозяек, пенсионеров, учащихся и студентов, которые при лучших условиях жизни не стремились бы работать.

Все многочисленные проблемы, связанные с предложением рабочей силы, с поведением работника на рынке труда можно свести к двум основным блокам:

- принятие решения – работать или не работать, сколько времени тратить на оплачиваемую работу, на досуг и работу дома;
- определение сферы деятельности, конкретного рабочего места, а также территории места работы.

На предложение рабочей силы влияет также заработная плата. Считается, что с ростом заработной платы увеличивается желаемая (предпочтительная) продолжительность рабочего времени, но происходит это до определенного предела, с которого дальнейшее увеличение заработной платы ведет к относительному сокращению желаемого рабочего времени.

Определенное влияние на предложение рабочей силы оказывают и некоторые факторы современной российской действительности. При низком уровне и нерегулярной выплаты заработной платы часть работников предпочитает трудиться на садово-огородных участках, что, по сути, делает их самозанятыми. При той же низкой заработной плате, особенно в организациях бюджетной сферы, с целью получения дополнительных доходов распространено такое явление, как работа по совместительству.

Обращает на себя внимание влияние предложения труда так называемого «размера компенсации утерянного дохода».

Применительно к безработным, зарегистрированным в службе занятости населения, которые получают пособие регулярно по сравнению с некоторыми не получающими вовремя зарплату работниками, можно утверждать, что это не способствует активному поиску работы, уменьшает мотивацию к труду и, соответственно, снижает предложение рабочей силы со стороны последних.

Немаловажное значение для предложения рабочей силы на рынке труда играет миграция населения. Различают несколько видов миграции, в том числе:

- внешнюю, связанную с въездом и выездом населения страны;
- внутреннюю – перемещение внутри государства.

Особо хотелось бы отметить межрегиональную миграцию трудоспособного населения внутри страны, удельный вес которого среди мигрантов значительно выше, чем у остального населения.

Анализ их по возрасту показывает, что наиболее подвижной частью является молодежь в возрасте 20-25 лет, а затем по мере «взросления», стремление к миграции и подвижность населения заметно убывает.

Определенную роль играет расстояние миграции: движение из села в город идет, как правило, в пределах данного региона, а население из малых и средних городов движется в более крупные города. Миграция также зависит от ряда других социально-демографических факторов, таких как пол, семейное положение, профессия, образование и др.

Важнейшим элементом рынка труда является **цена рабочей силы**. Она имеет главное значение для «продавца» рабочей силы, так как обеспечивает его материальное благополучие, а также затрагивает интересы и работодателя, поскольку составляет значительную часть издержек производства.

Цена рабочей силы существенно влияет как на спрос, так и на предложение рабочей силы и имеет для работника и работодателя определенные количественные и качественные отличия. Со стороны работника цена его рабочей силы определяется его заработной платой и социальными льготами, которые он получает по трудовому или коллективному договору. Для работодателя, наряду с вышеуказанными составляющими, в цену рабочей силы входят выплаты на социальную защиту работников, отчисляемые в различные государственные фонды.

Существенным элементом любого рынка, в том числе и рынка труда, является **конкуренция**. Предприятия или фирмы могут выступать на рынке в качестве либо «совершенного конкурента», либо «монополиста». Для совершенного конкурентного рынка труда характерны:

- с одной стороны – многочисленность предприятий, конкурирующих друг с другом при найме определенного вида работников,
- с другой – большое число работников, предлагающих независимо друг от друга конкретные виды рабочей силы.

Кроме того, предполагается отсутствие организованного воздействия, как со стороны работодателя, так и со стороны наемных работников на установление цены рабочей силы.

С точки зрения действия рыночного механизма цена рабочей силы должна находиться близко от точки равновесного значения, иначе будет меняться цена рабочей силы, а также или спрос, или предложение рабочей силы на рынке труда.

На рынке труда действуют его **субъекты**:

- работодатели и их представители;
- наемные работники и их представители;
- государство и его представители;
- посреднические организации.

Работодатель – это индивид, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий на работу одного или более человек. На малом предприятии работодатель обычно является собственником. В крупных акционерных компаниях, государственных или муниципальных предприятиях работодатель сам является наемным работником. Менеджеры и директора управляют производством и осуществляют наем и увольнение работников.

Наемные работники – это граждане, включающиеся в процесс производства на основе найма к собственнику средств производства или организатору производства. Успешность заключения выгодного трудового контракта зависит от многих параметров и, в первую очередь, от профессиональной подготовки. По данным статистики, абсолютное большинство занятых (более 90%) – это наемные работники, поэтому, характеристика всех занятых в том или ином

аспекте дает более или менее точное представление о качестве рабочей силы, способности и готовности работников участвовать в рыночных отношениях и выбирать способы их участия.

Государство как субъект представлено федеральными и региональными органами власти и отраслевыми органами управления и играет на рынке труда существенную роль.

Во-первых, главная задача государства – регулирование рынка труда и определение правил поведения на нем действующих субъектов. Оно выполняет:

- социально-экономические функции (обеспечение полной занятости),
- законодательные функции (выработка и принятие основных юридических норм и правил),
- защита прав всех субъектов труда и др.

Во – вторых, государство при этом выступает и как работодатель, так как в любом государстве с рыночной экономикой определенная часть предприятий и организаций является государственной.

Степень выполнения указанных задач зависит от экономических, политических, социальных факторов и их конкретного сочетания в тот или иной исторический период.

Составной частью рынка труда является его **инфраструктура** – это совокупность институтов содействия занятости населения, профориентации, профессиональной подготовки и переподготовки кадров и т.д.

Основной элемент инфраструктуры рынка труда – государственная служба занятости населения, включающая в себя органы трех уровней управления: федерального, регионального и местного. Наряду с ней функционируют негосударственные структуры занятости.

Некоторые ученые выделяют еще один компонент рынка труда – **безработицу** и связанные с ней социальные выплаты. Чтобы поддержать высвобождаемый персонал в период отсутствия работы, создать условия для переподготовки трудоспособных кадров и повторного вовлечения их в трудовой процесс законодательством о занятости в Российской Федерации предусмотрены соответствующие гарантии.

При этом следует отметить, что безработица формируется, в основном, из занятости.

Как социально-экономическая категория **занятость** – это совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности. Занятость выражает меру включения экономически активного населения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в рабочих местах и личных потребностей и интересов в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода.

В зависимости от целей можно выделить и другие виды занятости: например, временная, вторичная, сезонная и т.д.

В зависимости от целей изучения рынка труда можно **классифицировать** по различным основаниям.

По **социально-демографическим признакам** выделяют рынок труда молодежи, людей пожилого возраста, женщин, инвалидов и т.д.

По **критерию сегментации** различают, например, рынок преимущественно физического труда (рабочие); рынок преимущественно умственного труда (служащие); рынок преимущественно творческого труда (научная и художественная интеллигенция); рынок труда менеджеров и специалистов (техническая интеллигенция, директорский корпус, предприниматели); рынок крестьянского труда.

Профессиональные рынки внутри сегментов очень разнообразны: в сегменте преимущественно физического труда выделяют рынки водителей, токарей, фрезеровщиков, шахтеров и многие другие; в сегменте преимущественно умственного труда – рынки преподавателей, юристов, инженеров и т.п.

По критериям **пространственной принадлежности** сферы рынка труда можно различать применительно к условиям Российской Федерации с ее специфическим федеративным типом построения государства и соответствующим административным делением федеративный рынок труда, республиканские рынки труда, краевые, областные рынки труда, рынки труда крупнейших мегаполисов (Москва, Санкт-Петербург), городские рынки труда, районные рынки труда, сельские рынки труда.

На уровне межгосударственных отношений можно вести речь о международном рынке труда, а также о рынках крупных межгосударственных регионов: европейский, стран СНГ, среднеазиатский, латиноамериканский, африканский и т.д.

По критерию степени **регулируемости** рынок труда в контексте всей рыночной экономики может быть регулируемым и нерегулируемым.

Нерегулируемому рынку присуще практически полное отсутствие социальной защищенности трудящихся, гарантий занятости, охраны труда, социальных гарантий в обмен на предоставление работникам определенного материального вознаграждения, подчас довольно высокого, чтобы привлечь нужных работников.

Регулируемый рынок труда предполагает развернутую нормативную базу, на основе которой строятся взаимоотношения между субъектами рынка труда. Эта нормативная база включает: трудовое и социальное законодательство; коллективно-договорное регулирование; систему трудовых соглашений, индивидуальных контрактов; арбитражные и судебные решения, правила внутреннего распорядка на предприятиях и в учреждениях и т.п.

На регулируемом рынке труда главная роль принадлежит государству, которое берет на себя часть социальных издержек по воспроизводству рабочей силы, особенно среди неимущих слоев населения.

Кроме того, можно выделить еще несколько важных классификационных характеристик рынка труда:

По критерию **временных параметров** рынка труда можно различать текущий (реальный), перспективный, потенциальный и прогнозируемый рынки труда.

По **степени эластичности** можно выделить гибкий рынок труда и жесткий рынок труда.

По **критерию организации** различают организованный и неорганизованный рынки труда. Организованный рынок труда предполагает два аспекта его качественной характеристики: по институционализации и структуризации. К институтам рынка труда можно отнести систему отношений партнеров, выступающих на рынке труда, наличие представительных организаций как работодателей, так и трудящихся, строящих свои взаимоотношения и с государством на принципе "трипартизма", т.е. достижения сбалансированности интересов партнеров.

Под структуризацией рынка труда понимается подразделение его на ряд видов, характеризующихся общими признаками (по демографическим признакам, профессиональным чертам, сегментам, формам занятости).

Неорганизованный (конкурентный) рынок труда - ни фирмы, ни работники не имеют сильного контроля над спросом и предложением.

По **критерию соотношения спроса и предложения труда** следует выделить понятие равновесного (сбалансированного), дефицитного (спрос превышает предложение) и избыточного (предложение превышает спрос) рынков труда.

Эти понятия имеют региональный и профессиональный срез, отношение как к интегрированному рынку труда, так и к локальным (региональным, профессиональным) субрынкам труда.

По **критерию интегрированности** выделяются понятия интегрированного рынка труда и локального рынка труда, который

может в свою очередь дифференцироваться в территориальном и профессиональном плане.

Интегрированный рынок труда следует понимать не как механическую сумму специализированных рынков, а как их совокупность, в которой частные рынки взаимодействуют друг с другом, создавая так называемый эмерджентный эффект. Эмерджентный эффект может, например, проявляться в расширении профессионального профиля субъектов рынка труда, перемене видов профессиональной деятельности, интеграции специальности и т.д.

Развитие рыночных отношений ведет к формированию интегрированного рынка труда, сегментированного как в территориальном (региональном) плане, так и в разрезе профессий, групп профессий, статусных социальных групп. Кроме того, интегрированный рынок труда включает так называемые внешние (на макроуровне) и внутренние (на микроуровне, на уровне предприятий, фирм), рынки труда.

Макрорынок труда - это интегрированный рынок, включающий различные частные рынки, сегментированные по группам профессий и специальностей.

Микрорынки по их открытости условно можно подразделить на внутренние (закрытые) внутри предприятия и внешние (открытые) между предприятиями.

Макро- и микрорынки труда представляют собой подсистему единого рынка труда, охватывающего определенную территорию страны, региона. Эти подсистемы находятся в неразрывном единстве и постоянно взаимопроникают друг в друга.

Одной из основных форм их взаимопроникновения являются текучесть и общий оборот рабочей силы, когда занятое на "внутреннем" рынке становится на какое-то время незанятым и наоборот, незанятое занятым. В то же время происходит интенсивное перемещение рабочей силы на микрорынках.

В основе многообразия локальных рынков труда, образующих в совокупности интегрированный рынок, лежит многообразие конкретных видов труда как экономического товара и территориально-отраслевых условий их реализации. В своем развитии интегрированный рынок труда в России проходит ряд последовательных этапов, совпадающих в основном с этапами трансформации всей экономической системы в рыночную систему.

Так, принятая на многих передовых предприятиях Японии, европейских стран и в России система профессионального продвижения кадров стимулирует процессы внутрифирменного движения рабочей силы и переводит спонтанные его формы в организованные.

Следует помнить, что рынок труда несет в обществе наряду с экономическими также и значительный объем важнейших социальных функций.

К наиболее важным **социальным функциям рынка труда** относятся:

1. Информационная – позволяет распространять и использовать различную информацию, необходимую человеку и другим субъектам рынка труда о потребностях, престиже, условиях и других параметрах для принятия соответствующих решений.

2. Посредническая – позволяет соединить в единую социально-экономическую систему обособленных субъектов рынка труда: работодателей и наемных работников.

3. Коммуникативная – помогает устанавливать реальные взаимоотношения между субъектами рынка труда.

4. Аналитическая – определяет цену, выбор цены рабочей силы в зависимости от ее параметров и ситуации на рынке труда, а также определяет причинно-следственные связи между субъектами рынка, рыночными явлениями и процессами в трудовых отношениях, рынком труда и другими общественными отношениями и социальными институтами.

5. Прогностическая – позволяет предвидеть развитие рынка труда в обществе, а также отношения между различными социальными слоями и динамику различных процессов и явлений на рынке труда.

6. Регулирующая – определяет структуру интересов различных слоев общества, баланс интересов наемных работников и работодателей.

7. Санирующая – фиксирует социальное расслоение (в социально- статусном и социально-профессиональном аспектах) в обществе, определяет моральную и нравственную ценности рынка труда, его социальную ответственность перед обществом; через конкурентную борьбу происходит очищение рынка труда от неконкурентной рабочей силы, что стимулирует работников к повышению качества рабочей силы.

8. Стимулирующая – позволяет выявить эффективность использования рабочей силы на предприятии, требует рационального использования ограниченных трудовых ресурсов (рабочей силы), неуклонного повышения производительности труда.

9. Функция пропорциональности – способствует установлению соответствия между спросом и предложением рабочей силы на рынках труда, в первую очередь, в профессионально-квалификационном разрезе.

10. Контрольная – рынок труда стимулирует учреждения профессионального образования всех уровней готовить специалистов только соответствующей (высокой) квалификации, при этом через систему лицензирования и аттестации учебных заведений контролируется «производство» специалистов соответствующего профиля и качества.

11. Управленческая – рынок труда действует как универсальный инструмент управления, включающий в себя элементы контроля, организации, развития, координации, мотивации всей структуры рыночных отношений.

12. Общекультурная – преемственность рынка труда как социального института прошлых достижений (ценностей, норм, установок, обычаев); регламентирует социальное поведение «продавцов» и «покупателей» рабочей силы, определяет культуру «предложения» и «потребления» и в целом культуру организации отношений на рынке труда.

ВОПРОСЫ САМОПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ

1. Охарактеризуйте взаимоотношения на рынке труда продавца и покупателя (спрос и предложение на рынке труда).
2. Как проявляется конкуренция на рынке труда? На что она оказывает существенное влияние?
3. Приведите примеры самозанятости населения (на примере Вашего региона).
4. Что такое сегментация рынка труда?
5. Опишите структуру занятости населения Вашего региона.
6. Раскройте роль профсоюзного движения в защите прав трудящихся.
7. Перечислите и раскройте сущность основных социальных функций рынка труда.
8. Назовите основных субъектов рынка труда.
9. Перечислите основные классификационные характеристики рынка труда.
10. Почему цена рабочей силы является важнейшим элементом рынка труда?

Тема 4. ТРАНСФОРМАЦИЯ РЫНКА ТРУДА И БЕЗРАБОТИЦА

*Трансформация рынка труда и реформирование занятости.
Сущность понятия безработицы.
Оценка уровня безработицы. Ее виды.*

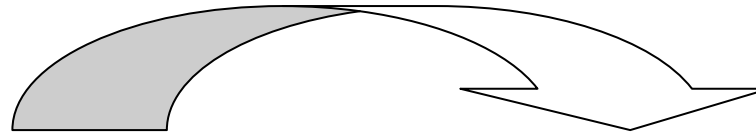
Трансформация рынка труда – это совокупность процессов, связанных с коренными системными сдвигами в занятости населения. Трансформация системы занятости является одной из сторон целостного процесса трансформации социально-экономической системы, самостоятельным состоянием общественной системы, специфическим по своим внутренним характеристикам и по месту в историческом процессе.

Трансформация рынка труда в России – это системный процесс институционально-структурных преобразований, связанный:

- во-первых, с изменениями на уровне организационных структур занятости и взаимоотношений между этими структурами;
- во-вторых, с изменениями на уровне институциональных правил (схематически процесс трансформации системы занятости представлен на рис. 1).

Реформирование занятости – это смена существующей «всеобщей» занятости новой системой, функционирование которой должно соответствовать принципам рыночной экономики.

В рамках трансформации протекает ряд взаимосвязанных процессов, с которыми связаны существенные социальные издержки.



	«До трансформации»	«После трансформации»
Цель системы	Всеобщая занятость	Полная эффективная занятость
Критерии достижения цели	Нулевая безработица	Максимизация благосостояния, всестороннее развитие человека
Основной институт координации	Централизованная система планирования	Рынок труда
Характеристики системы	<ul style="list-style-type: none">• Наличие скрытой безработицы• Пассивные профсоюзы• Прямое государственное регулирование• Запрет самозанятости	<ul style="list-style-type: none">• Наличие открытой безработицы• Активные профсоюзы• Непрямое государственное регулирование• Наличие независимых посредников на рынке труда• Присутствие самозанятости

Рис.1. Процесс трансформации системы занятости

При реформировании системы занятости происходит смена целей. Если для системы, существовавшей в командно-административном государстве, главной целью, определяющей ее деятельность, было обеспечение всеобщей занятости с установкой на максимальное вовлечение человеческих ресурсов в производство, то для новой системы такой целью служит достижение эффективности, критериями которой выступает всестороннее развитие и совершенствование личности в процессе трудовой деятельности.

В ходе формирования новой системы происходит трансформация структурных элементов, появляются новые системные элементы, формируется рыночная инфраструктура.

Рыночная инфраструктура - система учреждений и организаций, обеспечивающих свободное движение товаров и услуг на рынке.

Формирование современной инфраструктуры рынка труда началось в начале 1990-ых годов после принятия Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».

Ключевую роль в системе занятости начал играть рынок труда, в то время как государственное управление занятостью из ведущего координирующего института, которым оно было при предыдущей системе, превратилось в регулирующий элемент системы, наделенный рекомендательными полномочиями.

В связи с перечисленными процессами занятость приобретает новые системные свойства. Социально-экономическое положение человека в большей степени становится зависимым от его личных вложений в свой человеческий капитал, от профессии и квалификации, сферы, в которой он работает.

Происходит качественная смена типов и форм занятости, повышается гибкость системы, возникает такой необходимый элемент рыночной занятости как безработица.

В ходе формирования новой системы занятости имеют место и негативные процессы, которые становятся источником формирования социальных издержек трансформации. Становление каждого из элементов системы занятости сопряжено с определенными издержками.

Данные издержки обусловлены:

- во-первых, необходимостью инвестиций во вновь создаваемую инфраструктуру занятости,
- во-вторых, неэффективной организацией трансформационных процессов, которые оборачиваются значительными потерями благосостояния для всех членов общества.

Так, формирование такого неотъемлемого института эффективной занятости, как рынок труда, характеризуется процессами сокращения возможности занятости для всех категорий работников, потерей доходов неконкурентоспособной рабочей силы, может сопровождаться созданием неэффективной информационной среды рынка труда, затрудняющей совершение рыночных трансакций, и другими негативными явлениями.

Реструктуризация государственной политики занятости проводит к недостаточному вниманию к проблемам охраны труда, образования и профессиональной ориентации, что вносит элемент неэффективности вследствие искажения реальной картины рынка труда и затрудняет принятие взвешенных решений субъектами занятости.

Указанные процессы становятся источниками образования социальных издержек трансформации, которые требуют тщательного

рассмотрения со стороны органов, занимающихся формированием и реализацией социальной политики трансформации.

Одной из основных социальных издержек трансформации рынка труда является безработица.

Безработица — социально-экономическое явление, заключающееся в том, что часть экономически активного населения не может найти себе работу и становится «лишним».

По определению Международной организации труда (МОТ), безработным считается любой, кто на данный момент времени не имеет работы, ищет работу и готов приступить к ней, т.е. только тот человек, который официально зарегистрирован на бирже труда.

Численность безработных в каждый конкретный период зависит от цикла и темпов экономического роста, производительности труда, степени соответствия профессионально-квалификационной структуры рабочей силы существующему на нее спросу, конкретной демографической ситуации.

Безработица рассматривается как одна из главнейших характеристик рынка труда. В настоящее время безработица присутствует во всех странах мира в различных объёмах, формах, продолжительности.

Среди факторов, влияющих на динамику безработицы, основополагающими являются следующие:

– Демографические факторы — изменение доли экономически активного населения в результате сдвигов в уровне рождаемости, смертности, половозрастной структуре населения, средней продолжительности жизни, в направлениях и объёмах миграционных потоков.

– Технико-экономические факторы — темпы и направления научно-технического прогресса, обуславливающие экономию рабочей силы. Разрушение наукоемких российских производств в период начала рыночных реформ без учета экономических и социальных последствий на всех уровнях создали угрозу массового банкротства предприятий и лавинообразного высвобождения рабочей силы.

– Экономические факторы — состояние национального производства, инвестиционной активности, финансово-кредитной системы; уровень цен и инфляции. По сформулированному А. Оукеном закону существует отрицательная связь между уровнем безработицы и объёмом валового национального продукта, каждый всплеск безработицы связан со снижением реального объёма ВВП.

– Организационно-экономические факторы — изменение организационно-правовых форм предприятий, происходящее в ходе приватизации государственной собственности, акционирование предприятий, структурной перестройкой, существенно влияет на безработицу, так как усиливает процессы выталкивания работников из данного предприятия и притяжения в другие производства, в другие местности, то есть колебания рынка труда.

В зависимости от целей выделяют различные **виды безработицы**:

– безработица вынужденная и добровольная: первая возникает, когда работник может и хочет работать при данном уровне оплаты труда, но не может найти работу, вторая связана с нежеланием людей работать, например, в условиях понижения заработной платы;

– зарегистрированная безработица, отражающая численность незанятого населения, ищущего работу и официально взятого на учет;

– маргинальная безработица слабозащищенных слоев населения и социальных низов;

– сезонная безработица, зависящая от колебаний в уровне экономической активности в течение года, характерных для некоторых отраслей экономики;

– структурная безработица, обусловленная изменениями в структуре спроса на труд, когда образуется несовпадение между профессией или квалификацией безработных и требованиями рынка труда;

– скрытая безработица, характеризующаяся фактическим отсутствием занятости при формальном сохранении трудовых отношений с работодателем.

Для регулирования рынка труда самыми существенными являются три вида безработицы: естественная, вынужденная и циклическая.

Естественный уровень безработицы соответствует полной занятости в условиях соответствующей социально-экономической системы.

Если безработица превышает естественный уровень, она становится **вынужденной**.

Хотя универсальных методов регулирования занятости и безработицы, которые могли бы прогнозировать конечный положительный результат на конкретный момент времени, не существует, эти виды безработицы поддаются оперативному государственному регулированию, в отличие от циклической безработицы.

Циклическая безработица обусловлена циклическим характером общественного воспроизводства, выражающемся в циклическом сжатии производства.

Для **оценки безработицы** используют следующие показатели:

Коэффициент занятости — удельный вес самодеятельного взрослого населения, занятого в общественном производстве в общей численности населения страны.

Норма (уровень) безработицы — процент безработных в общей численности рабочей силы. Применительно к стандартам Международной организации труда уровень безработицы определяется как отношение численности безработных определенной возрастной группы к численности экономически активного населения соответствующей возрастной группы, в процентах.

Естественная безработица — процент (удельный вес) общего количества безработных в численности рабочей силы в период экономической стабильности.

Норма безработицы постоянно изменяется под влиянием общественного производства — циклического характера экономических спадов и роста производства; технического прогресса, требующего повышения квалификации и изменения профессий наемного персонала. При спаде производства безработица растет, а при расширении и подъеме — падает.

Негативными последствиями безработицы для экономики страны и ее регионов являются сокращение производства, недопроизводство валового внутреннего (регионального) продукта, издержки государства на помощь лицам, находящимся в поисках работы и получающим пособия по безработице.

Безработица является одним из факторов недополучения денежных средств в бюджет за счет налоговых отчислений граждан.

Безработица имеет также весьма тяжелые социальные последствия.

Она приводит к потере личностью уверенности и уважения к себе, что может повлечь ее деградацию: пьянство, наркоманию, совершение противоправных действий. Безработица может привести к разрушению семейных отношений, распаду семей, и, соответственно, ухудшению демографической ситуации.

Стресс, вызванный безработицей, ведет к ухудшению здоровья, возникновению различных заболеваний, на лечение которых у безработных часто не хватает денег.

Если безработица превысит социально допустимый уровень (такой критической величиной считают долю безработных в 10-12%), возможно серьезное обострение социальных конфликтов или даже социальный взрыв.

Таким образом, проблема безработицы - одна из основных социальных издержек в процессе трансформации рынка труда в России.

Одной из характерных черт безработицы является тревожный факт роста ее продолжительности и традиционно высокие показатели в отдельных регионах Российской Федерации.

При решении проблем безработицы регионов должно происходить постоянное взаимодействие местных органов власти с федеральной властью, а также обязательное взаимодействие с правительствами сопредельных государств.

Программы поддержки занятости, помощи и переобучения безработных — одно из основных направлений борьбы с безработицей.

ВОПРОСЫ САМОПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ

1. Раскройте сущность понятия «трансформация рынка труда».
2. В чем заключается реформирование системы занятости в России?
3. Опишите сущность понятия безработица.
4. Перечислите основные факторы, влияющие на динамику безработицы.
5. С помощью каких показателей проводят оценку безработицы?
6. Как определить уровень безработицы?
7. Перечислите и охарактеризуйте виды безработицы.
8. Какое влияние на уровень безработицы оказывает инфляция, заработная плата, величина прожиточного минимума?
9. Перечислите экономические последствия безработицы.
10. Перечислите социальные последствия безработицы

Тема 5. ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ

Понятие миграции и трудовой миграции.

Виды миграционных процессов.

Миграционные процессы, происходящие в России и в регионе

Миграцией населения называют пространственное перемещение людей.

Миграция населения в любой стране является важнейшим процессом, влияющим на ее социально-экономическое развитие. В России вследствие разнообразия природно-климатических, исторических, социально-экономических условий расселение населения по территории страны является крайне неравномерным.

В этих условиях территориальная мобильность населения, способствуя снижению напряженности на рынке труда, усилению гибкости и эффективности его функционирования, является основой развития слабо заселенных регионов, важнейшим средством рационализации использования трудовых ресурсов и повышения производительности общественного труда не только в отдельных регионах, но и в масштабе всей страны.

В этой связи особую значимость приобретают задачи количественного оценивания миграционных потоков, выявления факторов, стимулирующих и препятствующих внешней и внутренней миграции населения Российской Федерации.

Для характеристики миграционных процессов могут быть использованы следующие расчетные относительные показатели – коэффициенты:

1) коэффициент прибытия

$$K_{\text{приб.}} = \frac{\Pi}{\bar{Ч}} \times 1000,$$

где Π - число прибывших, чел.;

$\bar{Ч}$ - среднегодовая численность.

Данный коэффициент характеризует число прибывших на 1000 человек населения в среднем за год.

2) коэффициент выбытия

$$K_{\text{выб.}} = \frac{В}{\bar{Ч}} \times 1000,$$

где $В$ – число выбывших, чел.;

$\bar{Ч}$ - среднегодовая численность.

Этот коэффициент характеризует число выбывших на 1000 человек населения в среднем за год.

3) коэффициент миграционного прироста

$$K_{\text{прир.}} = \frac{\Pi - В}{\bar{Ч}} \times 1000,$$

где Π - число прибывших, чел.;

$В$ – число выбывших, чел.;

$\bar{Ч}$ - среднегодовая численность.

4) коэффициент миграционного оборота

$$K_{\text{обор}} = \frac{\Pi + В}{\bar{Ч}} \times 1000,$$

где Π - число прибывших, чел.;

$В$ – число выбывших, чел.;

$\bar{Ч}$ - среднегодовая численность.

Данный коэффициент может иметь как положительное значение, так и отрицательное и характеризует в положительном значении приток, а в отрицательном – отток населения.

5) относительное сальдо

$$OC = \frac{П}{В} \times 1000,$$

где OC – относительное сальдо;

П - число прибывших, чел.;

В – число выбывших, чел.

б) коэффициент эффективности миграции

$$\text{Эффективность} = \frac{П - В}{П + В} \times 100,$$

где П - число прибывших, чел.;

В – число выбывших, чел.

Анализ данных о миграции показывает, куда и откуда, в каком количестве происходит перемещение населения в стране, что очень важно знать при планировании многих хозяйственных и управленческих мероприятий. Данные о сальдо миграции населения по каждому населенному пункту вместе с данными о естественном приросте населения служат основой для расчетов численности населения на любую дату в период между переписями.

Важнейшим показателем оценки миграционных процессов на региональном уровне является **показатель миграционной привлекательности региона**, который представляет собой фиксируемый Росстатом коэффициент миграционного прироста: разность между числом прибывших и убывших на 10 000 человек населения территории. В случае, когда отток населения превышает приток, значение показателя становится отрицательным. Более высокие показатели прироста свидетельствуют о большей привлекательности территории и, соответственно, о более высоком качестве жизни.

Миграционная привлекательность региона зависит от целого ряда факторов: социально-экономического развития региона; политической ситуации; криминогенной обстановки; религиозных устоев местного сообщества; географического положения; климатических условий.

Исследование миграции предполагает учет ее общих функций, в числе которых ученые выделяют:

а) ускорительную, позволяющую повышать социальную активность населения;

б) селективную, меняющую качественный состав населения разных территорий;

в) перераспределительную, связанную с размещением производительных сил, распределением производственных мощностей и инвестиций между отдельными территориями страны, в том числе между природными зонами, районами, разными типами сельских и городских поселений;

г) экономическую – соединение рабочей силы и ее носителя – населения со средствами производства;

д) социальную – повышение качества жизни мигрирующего населения.

Миграционные процессы оказывают существенное влияние на численность населения, его качественные характеристики, и в итоге на социально-экономическое развитие России и ее административно-территориальных субъектов.

Развивающиеся в регионах **процессы трудовой миграции** оказывают непосредственное влияние на их рынок труда, на социально-экономическое положение, включая вопросы формирования трудового потенциала, национально-культурные и межэтнические взаимоотношения.

Трудовая миграция - это миграция с целью трудоустройства и выполнения трудовых функций (производства продукции, выполнения работ, оказания услуг).

Мобильность трудовых ресурсов характеризуется реальными возможностями работников и их семей переехать в другие местности для выбора места проживания, где они могут иметь более выгодные предложения по найму.

В настоящее время трудовая миграция — один из важнейших параметров, при которых возможен экономический рост отдельных территорий.

Применительно к управлению рынком труда трудовую миграцию можно рассматривать как инструмент для компенсации естественной убыли населения и обеспечения заданных параметров экономического роста определенной территории.

В условиях неравномерности демографического и экономического развития отдельных регионов трудовая миграция превращается в «инструмент кооперации» между более развитыми и менее развитыми территориями, когда первые предоставляют вторым рабочие места и возможность заработка, а вторые предоставляют первым трудовые ресурсы, в которой те нуждаются.

Основной задачей миграционной политики государства становится регулирование миграционных потоков для поддержания количественных параметров населения (численности и структурных показателей), обеспечивающих устойчивость экономического развития всех регионов.

Миграция выступает в современных условиях в качестве устойчивого, самостоятельного процесса, оказывающего существенное влияние на социально-экономическое развитие отдельных территорий,

что служит причиной разработки различных программ, направленных на улучшение миграционной ситуации и увеличение миграционной привлекательности регионов.

Острота проблем, связанных с региональными аспектами миграционных процессов, усиливается в отношении тех регионов, которые находятся в центре стратегических интересов России, в том числе регионов, наиболее богатых сырьевыми ресурсами.

В связи с этим возникает насущная необходимость формирования современной системы нормативно-правового регулирования миграционных процессов как на федеральном, так и на региональном уровнях.

Современная миграционная политика России формируется в рамках следующих нормативно-правовых актов: Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года, Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года, Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года.

Концепция миграционной политики Российской Федерации определяет создание для соотечественников, проживающих за рубежом, эмигрантов и отдельных категорий иностранных граждан условий и стимулов для переселения в Российскую Федерацию на постоянное место жительства. Регионы разрабатывают дифференцированные механизмы привлечения, отбора и использования иностранной рабочей силы, востребованной российской экономикой, а также способствует развитию внутренней миграции граждан Российской Федерации. Регионы должны содействовать образовательной (учебной) миграции в

Российскую Федерацию, а также оказывать поддержку мобильности миграции. Администрации районов, городов гарантируют выполнение гуманитарных обязательств в отношении вынужденных мигрантов, содействуют адаптации и интеграции мигрантов, формированию конструктивного взаимодействия между мигрантами и принимающим сообществом.

Главные цели миграционной политики в Российской Федерации на современном этапе:

а) обеспечение национальной безопасности Российской Федерации, максимальная защищенность, комфортность и благополучие населения Российской Федерации;

б) стабилизация и увеличение численности постоянного населения Российской Федерации;

в) содействие обеспечению потребности экономики Российской Федерации в рабочей силе, модернизации, инновационном развитии и повышении конкурентоспособности ее отраслей.

Миграционная политика реализуется в отношении нескольких категорий граждан. Типология мигрантов зависит в первую очередь от типов процесса самой миграции.

В типологии процесса миграции различают внутреннюю (внутрирегиональную и межрегиональную) миграцию и внешнюю (международную) миграцию, которые преследуют разные цели и реализуются различными способами.

Внешняя миграция направлена на привлечение отдельных категорий граждан из-за рубежа.

В соответствии с Концепцией государственной миграционной политики России, можно выделить следующие составляющие внешней миграции: трудовая, образовательная (академическая), миграция на

постоянное место жительства, миграция по вынужденным обстоятельствам.

К ключевым направлениям внешней миграции следует отнести:

1. Привлечение иностранной рабочей силы.

Данное направление должно реализовываться с учетом перспективных потребностей экономики, профессиональных и квалификационных характеристик мигрантов, при приоритетном использовании национальных кадров. Мероприятия в рамках этого направления нацелены на улучшение количественных и качественных характеристик результатов миграционных процессов.

Качественному улучшению состава трудовых мигрантов будут способствовать такие меры как:

- содействие переселению в Россию молодежи, имеющей профессии, особо востребованные на российском рынке труда;
- содействие переселению специалистов высокой квалификации, обладающих высокой предпринимательской активностью и инвестиционными ресурсами, которые мигранты готовы вложить в развитие российской экономики;
- создание за рубежом информационно-учебных центров содействия иммиграции в Россию;
- стимулирование мигрантов высокой квалификации к заключению длительных трудовых договоров;
- привлечение мигрантов на рабочие места, которые невозможно укомплектовать российскими гражданами.

2. Образовательная (академическая) миграция.

Мероприятия, направленные на рост количества мигрантов в рамках данного направления, заключаются в:

- привлечении молодежи из иностранных государств для

обучения и стажировки в России с возможным предоставлением преимуществ по получению российского гражданства;

- предоставлении иностранным студентам возможности заниматься профессиональной деятельностью в период обучения и сразу же после получения образования на тех же основаниях, что и граждане России.

3. Миграция на постоянное место жительства в Российскую Федерацию.

В данном случае наряду с другими преимуществами приоритет отдается соотечественникам. В отношении таких граждан реализуются специальные государственные программы и подпрограммы различного уровня.

4. Вынужденная миграция.

В условиях нестабильности политической и социально-экономической ситуации в мире этот вид миграции приобретает все более широкие масштабы.

В отношении вынужденных мигрантов выделяются организационно-адаптивные мероприятия (создание условий для социокультурной интеграции, совершенствование системы предоставления убежища и обмена информацией при работе с мигрантами и др.) и мероприятия, направленные на улучшение материального положения (жилищное обустройство и поддержание инфраструктуры объектов размещения мигрантов).

Внутренняя миграция имеет две составляющие: трудовая и образовательная миграция.

Трудовая внутренняя миграция поддерживается:

- расширением информированности населения о возможностях трудоустройства;

- реализацией мер дифференцированной поддержки, адекватных реальным расходам на переезд и обустройство граждан, обладающих дефицитными для региона въезда профессиями;

- обеспечением взаимодействия государственных центров занятости и частных агентств по вопросам трудоустройства в других регионах;

- проведением мер по повышению миграционной привлекательности территорий, из которых осуществляется отток населения, но которые имеют приоритетное значение для национальных интересов;

- развитием системы межрегиональных банков вакансий;

- расширением использования вахтового метода работ, гибких форм занятости и гибкого графика работы;

- развитием дешевых рынков арендного жилья;

- совершенствованием системы регистрационного учета и обеспечения социальными, медицинскими и образовательными услугами.

Особую роль в политическом, культурном и социально-экономическом развитии любого региона играет правильное определение его миграционной политики.

Так, с одной стороны, миграция работников высокой квалификации является важным источником накопления человеческого капитала, обеспечивающего экономический рост и благосостояние в принимающих странах.

С другой стороны, по мнению исследователей, приток иностранной рабочей силы в Российскую Федерацию может представлять серьезную угрозу национальной безопасности.

В целом правовое обеспечение миграционных процессов в России нельзя назвать совершенным. В частности, в Концепции государственной миграционной политики отмечается, что миграционное законодательство Российской Федерации не в полной мере соответствует текущим и будущим потребностям экономического, социального и демографического развития, интересам работодателей и российского общества в целом. Оно ориентировано на привлечение временных иностранных работников и не содержит мер, способствующих переезду на постоянное место жительства, адаптации и интеграции мигрантов. Как следствие несовершенной государственной политики в сфере миграции наблюдаются такие явления как: рост числа незаконных мигрантов, изоляция мигрантов от принимающего социума, нарастание негативного отношения к мигрантам, снижение привлекательности России для квалифицированных работников и инвесторов.

Для реализации положительного потенциала, заложенного в миграционных процессах, необходимо модернизировать государственную политику и законодательство в этой сфере.

На региональном уровне миграционная политика реализуется в двух направлениях: содействие добровольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом, и содействие в переезде в другую местность безработным гражданам и членам их семей как внутри региона, так и за его пределы.

Первое направление реализуется посредством государственной программы по оказанию содействия переселения соотечественников, проживающих за рубежом.

Привлечение соотечественников, проживающих за рубежом, на постоянное место жительства в субъекты Российской Федерации направлено на:

1. стабилизацию демографической ситуации и снижение демографической нагрузки в российских регионах за счет притока молодого трудоспособного населения;

2. улучшение качественных характеристик трудового потенциала регионов в связи с переездом высококвалифицированных кадров, владеющих русским языком, уважающих традиции и обладающими большими возможностями для адаптации к условиям российской экономики;

3. обеспечение потребности экономики регионов в квалифицированных кадрах для реализации экономических и инвестиционных проектов на основе принципа приоритетного права российских граждан на трудоустройство.

В целях стимулирования и организации процесса добровольного переселения соотечественников на постоянное место жительства, органами власти регионов Российской Федерации предпринимается следующий комплекс мероприятий:

1. в направлении привлечения соотечественников на постоянное место жительства:

- проведение мониторинга потребности регионов в квалифицированной рабочей силе и формирование регионального и межтерриториального банка свободных рабочих мест;

- разработка, издание и направление в консульские учреждения Российской Федерации и временные группы федеральной миграционной службы за рубежом информационных материалов о

региональной программе для распространения среди потенциальных участников Программы, размещение информации в сети Интернет.

2. в области непосредственной государственной поддержки приезжающих соотечественников на территорию вселения:

- предоставление бесплатного первичного медицинского осмотра при оформлении разрешения на временное проживание (вида на жительство в РФ) или, в отдельных случаях, предоставление участникам Программы и членам их семей гарантированного медицинского обслуживания и в период адаптации на территории вселения;

- организация профессиональной ориентации и психологической поддержки прибывших участников Программы и членов их семей посредством проведения семинаров, индивидуальных занятий и тренингов;

- оказание мер социальной поддержки в период адаптации на территории вселения (выплата подъемных, оказание адресной материальной помощи), вовлечение в культурную деятельность;

- оказание единовременной финансовой помощи участникам на жилищное обустройство в период адаптации на территории вселения и информационное содействие в жилищном обустройстве;

- компенсация расходов участников Программы на переаттестацию ученых степеней, нострификацию дипломов и других документов об образовании;

- организация профессионального обучения участников Программы и членов их семей (профессиональной подготовки, переподготовки и повышению квалификации);

- содействие и стимулирование индивидуальной предпринимательской деятельности посредством оказания

организационно-консультационных услуг, проведения семинаров по организации само занятости и разработке бизнес-проектов;

- оказание государственной финансовой поддержки субъектам малого и среднего предпринимательства из числа участников Программы.

- предоставление всего комплекса социальных гарантий участникам Программы и членам их семей (земельных участков многодетным гражданам для индивидуального жилищного строительства, инфраструктурное обеспечение строительства жилья в рамках действующих краевых и федеральных программ, ежемесячных компенсационных выплат родителю ребенка в возрасте от 1,5 до 3 лет, которому не предоставлено место в дошкольном образовательном учреждении);

- предоставление услуг в области содействия занятости населения участникам Государственной программы переселения и членам их семей в соответствии с действующим законодательством.

Второе направление государственной политики нацелено на снижение социальной напряженности в отдельных регионах через повышение территориальной мобильности безработных граждан. Такая задача, в частности, ставится в государственных программах занятости населения ряда субъектов Арктической зоны Российской Федерации: в Республике Коми, Архангельской области, Чукотском автономном округе.

Помимо снижения социальной напряженности в обществе, переселение населения в более благоприятные для проживания регионы России способствует снижению финансовой нагрузки на консолидированный бюджет регионов за счет исключения расходов на содержание жилого фонда, коммунальной и социальной

инфраструктуры депрессивных территорий северных субъектов Российской Федерации. Например, такая цель ставится в подпрограмме переселения граждан в экономически развитые районы Чукотского автономного округа и благоприятные для проживания регионы Российской Федерации в рамках государственной программы социальной поддержки населения. Расселение жителей в крупные населенные пункты согласно задачам программы позволит обеспечить граждан рабочими местами, комфортным жильем, качественными социальными услугами, услугами здравоохранения, образования и культурного развития.

Реализация поставленных целей осуществляется посредством комплекса мероприятий:

- улучшение информационно-справочной работы о возможности получения услуг по содействию безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости как внутри региона, так и за ее пределами;

- осуществление комплекса мер по устранению экономических ограничений, сдерживающих перемещение российских граждан по территории страны (иногородних работников) в целях осуществления трудовой деятельности;

- расширение содействия безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости, а также в осуществлении их профессионального обучения по востребованным на рынке труда профессиям путем пересмотра перечня возмещаемых затрат и размера оказания им финансовой помощи;

- расширение применения вахтового метода работ, в том числе для жителей сельских районов региона;
- предоставление гражданам, постоянно проживающим на территории Крайнего Севера Российской Федерации, единовременной социальной выплаты на переселение как внутри региона, так и в благоприятные для проживания регионы Российской Федерации.

Таким образом, государственная миграционная политика всех уровней управления включает в себя широкий спектр мероприятий не только экономического (оказание единовременной финансовой помощи на жилищное обустройство, выплата подъемных, оказание адресной материальной помощи и другое), но и организационно-адаптивного характера (организация профессиональной ориентации, психологической помощи, создание условий для социокультурной интеграции и другое).

Как социальное явление миграция в узком смысле означает законченный вид территориального перемещения. В широком смысле – это территориальное перемещение населения, отдельных лиц, совершающееся между различными поселениями, административно-территориальными единицами.

Стимулируют трудовую миграцию, прежде всего, экономические и социальные причины. Население меняет место жительства в поисках работы, свободных сельскохозяйственных земель, более высоких доходов, ради карьеры и др.

Среди мигрантов наблюдается стремление использовать приезд на новое место жительства и работы для того, чтобы получить новую специальность, повысить образование, обрести новую профессию.

Современная региональная миграционная политика должна быть адресной, конкретной, ориентированной на различные типы мигрантов,

строиться с учетом новой парадигмы развития территорий. Следовательно, необходимо обеспечивать максимальную адаптацию мигрантов к новой природно-климатической, экономической и социально-культурной среде, закрепление на новом месте жительства через создание условий максимального благополучия.

Внешние и внутренние мигранты по-разному адаптируются к местным условиям труда, быта, досуга, контактирующим этносам. Социологические исследования свидетельствуют, что в адаптационном процессе проявляются определенные закономерности, определяющие социальный тип мигранта.

Первый тип мигрантов – внутрирегиональные мигранты, – это чаще всего население неперспективных сельских поселений, жители монопрофильных городов, вынужденных искать более благоприятные условия жизни, главным образом в областном центре или промышленном городе. По своему социальному составу это полные семьи, возраст этих мигрантов превышает аналогичный показатель межрегиональных и международных мигрантов.

Кроме того, среди внутрирегиональных мигрантов велика доля образовательной (учебной) миграции молодых людей, которые после получения образования чаще всего остаются в городах. Здесь встает проблема урбанизации населения, определяющая все виды адаптации к новой среде.

Второй тип мигрантов – межрегиональные мигранты, отличаются особенностями миграционной мотивации. Так, если в советский период на северные территории преимущественно прибывали специалисты-выпускники вузов и техникумов, «романтики» на ударные комсомольско-молодежные стройки, рабочие по организованному набору, то в годы реформ среди немногочисленных мигрантов

оказывались чаще всего «заложники» жизненных обстоятельств – семейных, экономических, социальных, религиозных и др. Мотивы «заработать на дом, дачу», «купить машину» и т.п. чаще всего указывали те, кто прибыл на Крайний Север, где льготы и уровень заработной платы реально соответствовали ожиданиям приезжего населения.

Третий тип мигрантов – международные мигранты, эту группу в настоящее время в России представляют главным образом выходцы из ближнего зарубежья: Азербайджана, Армении, Грузии, Таджикистана, Узбекистана.

Эта группа мигрантов отличается высоким потенциалом адаптации к новым правовым нормам, требованиям органов власти федерального и регионального уровней.

Говоря о значении трудовой миграции, необходимо учитывать, что на ближайшую перспективу демографические прогнозы России будут все же недостаточно благоприятны. По оценкам ученых, в результате сокращения численности населения, прежде всего, трудоспособных возрастов, и старения населения, которые будут нарастать, к 2025 году демографическая нагрузка пожилыми на одного трудоспособного возрастет почти на 50 % по сравнению с 2008 годом. Трудящиеся-мигранты будут востребованы еще больше, чем в настоящее время.

ВОПРОСЫ САМОПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ

1. В чем принципиальное различие миграции и трудовой миграции?
2. Назовите основные функции миграции.
3. Перечислите виды миграционных процессов.
4. Охарактеризуйте миграционные процессы, происходящие в России и в Вашем регионе.
5. Что является основной задачей миграционной политики государства?
6. Дайте развернутую характеристику внешней миграции.
7. Дайте развернутую характеристику внутренней миграции.
8. Какое влияние миграционные процессы оказывают на развитие рынка труда Вашего региона?
9. Какие показатели используют для оценки миграционных процессов?
10. В каких направлениях реализуется миграционная политика на региональном уровне?

Тема 6. ВЛИЯНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА НА РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА

Социальное партнерство в сфере труда

Формы и системы оплаты труда.

Государственные гарантии по оплате труда.

*Основные положения законодательства Российской Федерации об
охране труда.*

Основу трудовых отношений составляют отношения между трудом и капиталом, т.е. отношения между наемными работниками и работодателями. Именно эти отношения являются стержнем всей социально-трудовой сферы. Труд как целесообразная деятельность не может существовать, а тем более развиваться и наполняться новым содержанием и качеством, если нет капитала, то есть, если нет заказчика результатов труда, обеспечивающего финансирование трудового процесса. С другой стороны, капитал не может существовать без труда. Только труд и его конечные результаты обеспечивают развитие и прирост капитала. Причем, чем интенсивнее, производительнее труд, чем выше его качество (квалификация работников, сложность труда и т.д.), тем больше шансов такого роста и перспектив развития.

Общая взаимозависимость между эффективным трудом и работающим капиталом приводит к осознанию необходимости объединения интересов и ресурсов заинтересованных в развитии социально-трудовых отношений субъектов — работодателей, наемных работников и органов государственного управления. Идеологией цивилизованного общества рыночной экономики становится социальное партнерство. Основная цель социального партнерства - найти баланс интересов и взглядов сторон.

Термин «партнерство» предполагает вполне определенную форму отношений (взаимодействия, поведения), возникающих в процессе деятельности по достижению общих целей. В случаях, если цели взаимодействующих субъектов не совпадают (различны или противоположны), ведется речь о компромиссе, об общественном согласии, о достижении консенсуса.

Эксперты Международной организации труда (МОТ) определяют суть социального партнерства как механизм, посредством которого предприниматели, представители трудящихся и правительства разрабатывают комплекс согласованных и многосторонних действий для решения всех важнейших вопросов экономической и социальной политики в национальном масштабе путем поиска компромиссов.

Решающим в отношениях социального партнерства выступает фактор взаимной полезности – эти отношения предполагают взаимную заинтересованность сторон, уважение и учет интересов партнеров. Государство при этом призвано создавать благоприятные предпосылки для создания отношений социального партнерства, прежде всего своей государственной политикой, ее правильной ориентацией, соответствующей объективному положению и перспективам прогрессивного развития.

Подтверждением эффективности принципов социального партнерства в современном хозяйствовании служит, например, опыт скандинавских стран. В наши дни эти социальные государства уже не воспринимаются как результат борьбы за власть между трудом и капиталом, а скорее существуют как системы общественного согласия, где идеи социального государства побуждают граждан участвовать в экономическом развитии общего для всех дела. Эти страны, так же как и другие государства мира, характеризуются высоким уровнем

человеческого развития, обладают высокообразованной и конкурентоспособной рабочей силой с образцовым уровнем производственной культуры. Соответственным образом оплачивается и труд: заработная плата в скандинавских странах одна из самых высоких в мире.

При этом одним из факторов роста эффективности общественного производства является организация **справедливой** оплаты труда. Об этом свидетельствует опыт Швеции по применению так называемой эгалитарной политики заработной платы. Сущность этого опыта состоит в том, что рабочие и служащие определенной квалификации при определенных условиях труда получают одну и ту же заработную плату независимо от финансового положения (прибыльности) предприятия. Это принципиально отличает «шведский вариант» от классического капитализма, при котором те, кто работают на процветающей фирме, зарабатывают намного больше своих коллег, занятых на менее прибыльных предприятиях.

Осуществление принципа равной оплаты за равный труд является одним из факторов, обеспечивающих рост эффективности экономики за счет выбраковки нерентабельных производств. Это определяется тем, что хозяин такого предприятия не имеет возможности повысить свою прибыль за счет снижения заработка рабочих. При закрытии нерентабельного завода государство гарантирует его персоналу переподготовку и занятость на других производствах. Следовательно, эгалитарная политика оплаты труда отрицательно сказывается в основном на собственниках нерентабельных предприятий. Всем остальным эта политика выгодна. Ее важным достоинством являются стабильность общественной атмосферы в стране и минимальный уровень конфликтов между разными слоями общества.

Основная задача организации зарплаты на современном предприятии состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от трудового коллектива и качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого.

Организация оплаты труда предполагает:

- определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;
- разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;
- разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;
- обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

Система принципов организации оплаты труда включает:

- принцип оплаты по затратам и результатам;
- принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства;
- принцип опережения роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы, который вытекает из закона повышающейся производительности труда;
- принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

Заработная плата тесно связана с производительностью труда. Производительность труда - важнейший показатель эффективности процесса труда, который представляет собой способность конкретного труда создавать в единицу времени определенное количество продукции.

Будучи основным источником дохода трудящихся, заработная плата является формой вознаграждения за труд. Она направлена на вознаграждение работников за выполненную работу и на мотивацию

достижения желаемого уровня производительности. Поэтому правильная организация заработной платы непосредственно влияет на темпы роста производительности труда, стимулирует повышение квалификации трудящихся. Заработная плата, являясь традиционным фактором мотивации труда, оказывает доминирующее влияние на производительность. Организация не может удержать рабочую силу, если она не выплачивает вознаграждения по конкурентоспособным ставкам и не имеет шкалы оплаты, стимулирующей людей к работе. Для того, чтобы обеспечить стабильный рост производительности, руководство должно четко связать заработную плату, продвижение по службе с показателями производительности труда, выпуском продукции. Линия поведения должна заключаться в том, чтобы поощрять то, что способствует росту производительности. Кроме того, система вознаграждения за труд должна быть создана таким образом, чтобы она не подрывала перспективные усилия на обеспечение производительности при краткосрочных негативных результатах. Особенно это относится к эшелону управления.

Зарплата может действовать как фактор, дестимулирующий развитие производительности труда. Медленная работа часто вознаграждается оплатой сверхурочных. Отделы, допустившие перерасход своей сметы в этом году, могут надеяться на увеличение сметы на будущий год. Сам факт более крупных затрат времени не является автоматическим индикатором выполнения большего объема работ, хотя схемы оплаты труда часто исходят именно из этих предположений.

Рыночные отношения предоставили предприятиям и организациям различных форм собственности и хозяйствования максимальную самостоятельность в вопросах оплаты труда. Всю начисленную на

предприятию заработную плату можно подразделить на основную и дополнительную заработную плату и на премии, вознаграждения по итогам работы.

Основная заработная плата начисляется в зависимости от принятых на предприятии форм оплаты труда: сдельной, повременной или контрактной. Дополнительная заработная плата начисляется на основании документов, подтверждающих право работника на оплату за неотработанное время. К таким выплатам относятся, в частности, оплата основного, дополнительного или учебного отпуска; компенсация за неиспользованный отпуск; выплаты выходного пособия при увольнении; выплаты при направлении работника на курсы повышения квалификации; оплата времени выполнения государственных обязанностей.

Премии и иные виды поощрительных выплат определяются работодателем по результатам труда работника.

Вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия выплачивается за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия. В качестве источников вознаграждения за труд на предприятии создаются фонды социальной поддержки и развития, фонд развития производства, резервный фонд. Эти фонды создаются для распределения доходов и дивидендов между работающими с целью повышения их заинтересованности.

В деятельности по организации оплаты труда предпринимателю редко предоставляется полная самостоятельность. Обычно оплата труда регулируется и контролируется компетентными государственными органами.

Государственное регулирование оплаты труда включает:

- налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда предприятиями, а также доходов физических лиц;
- установление государственных гарантий по оплате труда, включая законодательное установление и изменение минимальной заработной платы в Российской Федерации;
 - установление районных коэффициентов и процентных надбавок.

Важной составной частью социальной политики государства является охрана труда как система сохранения жизни и здоровья работающего населения.

Наряду с техническими причинами, устранение которых требует значительных финансовых и материальных затрат, решение многих проблем по охране труда сдерживается отсутствием системы управления охраной труда в организациях, недостаточной организацией трудового процесса, не соблюдением сроков прохождения руководителями и специалистами обязательного обучения и проверки знаний по охране труда, недостаточным уровнем знаний требований безопасности, низкой дисциплиной труда.

Отдельные работодатели не принимают эффективных мер по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, ограничиваясь выплатой льгот и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда в промышленности. Вместе с тем, потери общества из-за производственного травматизма и профессиональной заболеваемости достигают по оценкам экспертов от 4 до 10 % ВВП.

Наиболее характерные нарушения для предприятий различных отраслей и форм собственности:

- необученность работодателей и специалистов;
- нарушения в организации обучения работников по охране труда;

- применение устаревшей технологии, машин и оборудования с конструктивными недостатками;
- низкая трудовая и производственная дисциплина;
- несоблюдение установленного порядка расследования несчастных случаев;
- ненадлежащее обеспечение работающих средствами индивидуальной защиты.

Основными причинами выявленных нарушений законодательства об охране труда является юридическая неосведомленность руководителей и должностных лиц, а порой и прямое игнорирование ими норм законодательства.

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

- организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

- участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- разрешению трудовых споров;
- обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Принудительный труд запрещен.

Принудительный труд - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо

наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере; возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ТК РФ Гл.10, ст.56).

Существенные (обязательные) условия трудового договора (ТК РФ ст. 57):

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;
- трудовая функция (должность, специальность, профессия)
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью;
- иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) срочный трудовой договор на определенный срок не более 5 лет

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Работа по совместительству (ТК РФ ст. 60¹): работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Совмещение профессий, должностей (ТК РФ ст. 60²): с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для отдельных категорий - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Результат испытания при приеме на работу (ТК РФ ст. 71): при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового Кодекса.

Временный перевод на другую работу (ТК РФ ст. 72²): в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если они вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если

невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени (ТК РФ. ст. 91). Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов, при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов. (ТК РФ ст. 94).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним

местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- ликвидации организации;

- сокращения численности или штата работников организации;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей в соответствии со ст. 81 ТК РФ, в том числе установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Работник обязан: соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка организации, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

ВОПРОСЫ САМОПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ

1. На каких принципах строится распределение трудовых доходов в рыночной экономике?
2. Что представляют собой трудовые отношения?
3. Какое значение имеет социальное партнерство в сфере труда?
4. Что является обязательными условиями трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации?
5. Раскройте сущность оплаты по тарифу, доплат, компенсаций, надбавок, премий, социальных выплат и дивидендов.
6. Назовите факторы, определяющие уровень заработной платы.
7. Опишите структуру дохода сотрудника современного предприятия.
8. Какие формы и системы оплаты труда Вам известны?
9. Назовите государственные гарантии по оплате труда.
10. Перечислите основные положения законодательства Российской Федерации об охране труда.

Тема 7. ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ В ТРУДОВОМ ПОТЕНЦИАЛЕ

Прогнозирование потребности в кадрах.

Связь рынка труда и рынка образовательных услуг.

Формирование регионального заказа на подготовку кадров.

Эффективное использование трудового потенциала, обеспечение приоритетных отраслей экономики высококвалифицированными рабочими и специалистами, повышение качества и мобильности рабочей силы на рынке труда невозможны без совершенствования системы кадровой подготовки, развития системы профессионального образования.

Планирование прогноза перспективных потребностей экономики в профессиональных кадрах должно ориентироваться на следующие параметры: потребности работодателей; контингент системы профессионального образования; трудоустройство выпускников; уровень квалификации выпускников; доступ к обучению для малообеспеченных и других уязвимых групп населения.

Для разработки прогнозов потребности экономики и социальной сферы в профессиональных кадрах могут быть использованы:

- среднесрочные и перспективные прогнозы социально-экономического развития региона;
- прогнозы развития демографической ситуации и динамики обеспечения экономики трудовыми ресурсами;
- программы развития территорий, отраслей и отдельных предприятий, существенно влияющих на экономику региона и муниципального образования;

- материалы областного комитета государственной статистики и службы занятости населения;

- результаты специально организованных мониторингов рынка труда региона, территории, мониторингов отраслей и отдельных предприятий.

Прогноз потребности в кадрах является основанием для двух процессов:

- формирования государственного заказа на подготовку, повышение квалификации и переподготовку кадров;

- информирования населения о прогнозируемой потребности в кадрах в разрезе профессий (специальностей) в целях формирования сознательного отношения к выбору профессии, профилю и уровню получаемого образования.

В настоящее время нет централизованных данных о востребованности квалифицированных рабочих и специалистов, так как современные сферы производства и услуг, являющиеся основными их потребителями, очень неоднородны. Кроме того, квалификационные характеристики по ряду профессий либо отсутствуют, либо безнадежно устарели. Поэтому анализ и прогноз регионального рынка труда является основой для определения необходимых объемов и профессионально - квалификационной структуры подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов в учреждениях профессионального образования.

Планирование, основывающееся на предпочтениях абитуриентов, является более легким и дешевым видом набора контингента, предполагает меньше ответственности со стороны руководителей учреждений профессионального образования. В России, где в соответствии с государственной политикой и законодательством

предоставлено право бесплатного получения рабочей квалификации по выбору без учета ее спроса на рынке труда, набор осуществляется в основном по этому принципу. На его предпочтительность влияют также экономические трудности по обновлению учебно-материальной базы, замена ее под нужды новых профессий. При этом предполагается, что абитуриенты обладают информацией о состоянии рынка труда и выберут профессию, на которую будет существовать реальный спрос.

В то же время, по мнению экспертов Международного Бюро Труда, индивидуальный спрос на обучение профессии не может служить ориентиром для программирования и распределения ресурсов в общенациональном масштабе. Такой подход более оправдан для недорогих краткосрочных курсов или для программ, дающих широкие начальные трудовые навыки. Распределение государственных ресурсов на профессиональное образование должно быть целевым и увязываться с национальными, экономическими и социальными приоритетами.

Поэтому необходима разработка методики составления прогнозов потребности в кадрах на краткосрочную, среднесрочную и долгосрочную перспективу, с учетом потребности в кадрах реального сектора экономики.

Структура формирования прогноза должна осуществляться на региональном уровне и корректироваться на государственном.

В настоящее время в науке существует несколько подходов к определению потребностей региональных рынков труда в специалистах с различными уровнями профессионального образования.

Первый подход по определению потребностей региональных экономик в человеческих ресурсах основан на том, что структура человеческого капитала, необходимая для производства единицы продукции, не имеет значительных региональных различий, а

определяется уровнем технологий и организации труда для различных отраслей экономики. При этом предполагается, что структура промышленного производства в рамках отдельных субъектов Федерации достаточно консервативна. В частности, одной из разновидностей данной методики является расчет перспективной потребности в кадрах на основе прогнозных данных по показателям ВВП и ВРП.

Эта методика расчета (в науке ее называют «технологической» методикой, или методикой «сверху»), обладает свойством универсальности для всех субъектов Федерации, в разрезе всех отраслей экономики и для всех уровней образования.

Чтобы сделать «технологическую» методику более достоверной, потребуется лишь уточнение параметров модели – коэффициентов, характеризующих структуру экономики и структуру занятости в регионе.

Параметры модели содержат как данные, мало изменяющиеся от региона к региону, так и данные, уникальные для анализируемого субъекта Федерации.

Фактически такая модель является отражением нормативного подхода, применявшегося ранее Госпланом СССР в период развития социализма.

Недостатком применения такой методики является то, что она предусматривает инерционный путь развития, т.е. медленное поступательное развитие региона без каких-либо разных комбинаций в структуре экономики, с определенной методичностью замены технологий, механизмов, машин. Такая методика может дать только приблизительные параметры.

Второй подход к расчету потребностей региональных экономик основан на проведении статистически значимых опросов потребностей работодателей в специалистах с профессиональным образованием в рамках отдельных предприятий на территории региона (анкетирование, интервьюирование). Затем эти данные проецируются на все отрасли региональной экономики (в науке эта методика называется «социологической», или методикой «снизу»), более точно отражают ситуацию на конкретном предприятии, но ее обобщение в рамках отрасли либо территории достаточно проблематично. Более того, такая методика не дает возможность провести сравнительный анализ с другими субъектами Федерации. Тем не менее, оценки потребностей, полученные в рамках «социологической», модели важны как для верификации, так и для настройки параметров «технологической» модели. Данная методика расчетов сегодня применяется многими субъектами Российской Федерации.

Основным недостатком использования этой методики является проблематичность сбора информации – сложно добиться от работодателей полного понимания важности поставленных вопросов, их сотрудничества. Большое значение имеет и то, что многие работодатели из-за нестабильности экономической ситуации не могут достоверно спрогнозировать требуемые объемы обеспечения их предприятий кадрами. Ряд препятствий возникает и в работе региональных органов управления с администрациями муниципальных образований. Причины – отсутствие и технологий, и ответственности и желания со стороны муниципальных служащих, а главное – действующее законодательство не обязывает муниципалитеты заниматься данной работой.

Заслуживает интерес комплексная математическая модель методики расчета региональной потребности в выпускниках с

профессиональным образованием с позиции обеспечения потребности региональных экономик, разработанная группой ученых Петрозаводского Государственного университета под руководством Гуртова В.А.

Эта методика предусматривает прогнозирование потребностей региональных экономик каждого из субъектов Федерации в выпускниках учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования в разрезе 28 укрупненных групп учебных специальностей и может в дальнейшем быть использована для обеспечения конкурсного механизма размещения государственного заказа на подготовку специалистов в образовательных учреждениях России.

Разработанная методика прогнозирования перспективных потребностей рынка труда в выпускниках системы профессионального образования берет за основу анализ в разрезе субъектов Федерации следующих значимых параметров, касающихся мониторинга текущих и прогнозирования перспективных потребностей регионального рынка труда в кадрах с различным уровнем профессионального образования:

- численность постоянного населения;
- численность трудоспособного населения;
- распределение численности занятого населения по отраслям экономики и социальной сферы;
- среднегодовая численность промышленно-производственного персонала;
- уровень образования занятых в различных отраслях экономики;
- матрицы соответствия структуры подготовки специалистов с высшим, средним и начальным профессиональным образованием по 28 группам и структуры отраслей народного хозяйства по 14 отраслям с

детализацией промышленности по 15 подотраслям (определяется – в каких пропорциях должна вестись подготовка по различным специальностям при определенной структуре отраслей экономики);

- коэффициент ротации для занятого населения.

Данная модель помимо чисто математических расчетов, основанных на имеющихся численных показателях развития отраслей экономики, демографической ситуации, пропорций различных групп населения на рынке труда, обращается и к ряду экспертных оценок лиц, сведущих в кадровой политике, как со стороны отраслей экономик, так и со стороны региональных властей субъекта федерации.

Для выработки определенных универсальных показателей потребуется кропотливая работа с представителями заинтересованных в сотрудничестве субъектов Федерации по уточнению коэффициентов требуемых матриц.

На базе математической модели, учеными Петрозаводского Государственного университета был разработан пакет прикладных программных средств, который при соответствующей доработке может использоваться федеральными и региональными органами управления для моделирования и выработки решений для управления развитием региональных рынков труда и рынков образовательных услуг.

Также разработчиками данной модели был выполнен численный расчет потребностей в разрезе отраслей экономики для ряда субъектов Федерации. В процессе моделирования выяснилось, что степень адекватности расчета для потребностей региональных экономик в специалистах с высшим и средним профессиональным образованием выше, чем в специалистах с начальным профессиональным образованием. Это частично объясняется оттоком молодежи из сферы начального профобразования в Вооруженные силы, а также для

продолжения образования в вузах и учреждениях среднего профессионального образования.

Проблема рационального использования средств, выделяемых на систему профессионального образования, является достаточно актуальной для российского государства. На содержание системы образования затрачивается каждый восьмой рубль консолидированного бюджета Российской Федерации. Формирование госзаказа – один из новых подходов к эффективной мобилизации бюджетных средств.

Важным элементом государственной политики в области оптимизации расходов на образование является формирование и конкурсное размещение государственного заказа на подготовку специалистов с высшим, средним и начальным профессиональным образованием.

Государственный заказ на подготовку, повышение квалификации и переподготовку кадров, обеспеченный бюджетным финансированием, должен являться основным инструментом государственного воздействия на управляемые процессы формирования, воспроизводства и развития кадрового потенциала. Он должен определяться прогнозом потребности в кадрах региона, сводиться и корректироваться Министерством по образованию и науке РФ с учетом предложений Министерства экономического развития и торговли РФ и Министерства финансов РФ, при участии представителей работодателей.

Региональный заказ представляет собой задание на профессиональное образование и профессиональную подготовку, установленное региональной администрацией на календарный год, образовательным учреждениям профессионального образования, реализующим образовательные программы на территории области, в пределах средств, предусмотренных в областном бюджете на эти цели.

В процессе формирования регионального заказа:

1. Объем и структура приема абитуриентов в учреждения профессионального образования на каждый последующий учебный год определяются с учетом анализа состояния и прогноза экономического развития региона, регионального рынка труда на среднесрочную перспективу (4-7 лет), а также демографической ситуации в регионе.

2. Реализуется принцип опережающей подготовки кадров, который означает преобладание объемов подготовки по стратегически перспективным с точки зрения потребностей экономики региона профессиям НПО и специальностям СПО.

Новизна подхода к формированию контингентов учреждений профессионального образования на основе государственного заказа заключается в следующем:

- в основе заказа лежат не традиционные требования покрытия текущих и капитальных расходов образовательных учреждений, а финансирование контингента по образовательным программам и квалификационным уровням;

- номенклатура программ и количественные параметры обучаемых определяются на основе социально-экономических прогнозов развития региона и муниципального образования, с учетом потребностей работодателей и профессиональных интересов молодежи;

- спрос на подготовку кадров оформляется через систему заявок и прямых договоров с работодателями, а также путем согласования проекта заказа с центрами занятости населения, муниципальными органами управления образованием и отраслевыми департаментами, комитетами администрации региона;

- внутри органов управления образованием финансовые службы занимаются проверкой соответствия расчетов образовательных

учреждений существующим нормам и нормативам, а управленцы, курирующие соответствующие подотрасли профессионального образования, оценивают обоснованность и целесообразность поступивших предложений по существу.

Внедрение госзаказа – это постепенный переход от прямого государственного финансирования затрат образовательных учреждений по допроизводственному профессиональному образованию молодежи к инвестированию бюджетных средств в производство трудового потенциала обучаемых определенной профессиональной компетенции и квалификационного уровня.

Опора госзаказа на реальные потребности рынка образовательных услуг и рынка труда в квалифицированных работниках и инвестирование бюджетных средств в конкретные образовательные программы, направленные на удовлетворение этих потребностей, могут послужить фундаментом для поднятия общей эффективности производства образовательных услуг.

Таким образом, суть госзаказа – выделение бюджетных средств под обязательства получателей этих средств, обучение той или иной профессии определенного количества учащихся в соответствии с установленными нормами и стандартами.

Одной из стержневых составляющих процесса формирования государственного заказа является обеспечение возможности получения гражданами достойного, востребованного и достаточного для успешного включения в экономическую жизнь конкретного региона образования. Для этого необходимо в первую очередь учитывать фактор востребованности выпускников учебных заведений на рынке труда. А это значит, спрос должен быть прогнозируемым на несколько лет вперед, а предложение предельно эластичным.

Чтобы подобный механизм заработал, нужны совместные усилия органов власти, работодателей, учебных заведений и наемных работников. Ориентированность образовательных программ на потребности рынка труда становится наиболее важным показателем эффективности профессионального образования и качества подготовки. Этого можно достичь лишь через постоянную взаимосвязь между работодателями и образованием, в процессе формирования требований к выпускнику. Кроме того, образовательные учреждения обязаны реагировать на изменения рынка труда изменением в программах подготовки. И конкуренция между образовательными учреждениями за студента становится хорошим стимулом проявлять новаторство в методиках преподавания и организации учебного процесса.

Нельзя забывать и роль работодателя, как активного участника процесса подготовки специалиста. Огромная помощь от него требуется в организации практик. Именно тот работодатель, который видит своих будущих работников, может выступить с предложением корректировки образовательных программ, что снизит его затраты на дальнейшую подготовку или переподготовку выпускников, их адаптацию на рабочем месте. Кроме того, именно он должен участвовать в определении целей и результатов вузовской подготовки. Для этого необходимо сформировать новые формы сотрудничества. Дальнейшее развитие экономики потребует изменений спроса на рабочую силу, ее профессионально-квалификационный состав, вызовет проблему сбалансированности количества и качества специалистов. От решения такой проблемы зависят перспективы развития не только образования, но и экономики региона.

К сожалению, следует признать, что конфликт между рынком труда и сферой высшего образования еще слишком далек от

разрешения. Вследствие чего наиболее активные и способные выпускники образовательных учреждений покидают свои регионы в поисках применения своих знаний и способностей.

В 1990-х гг. система высшего образования Российской Федерации функционировала в режиме кооперации с рынком труда (т.е. "помогала" и ему, и будущей рабочей силе), достаточно оперативно реагировала на бурный рост спроса населения на образование и на изменения его структуры как за счет расширения платного приема в государственные вузы, так и за счет создания негосударственных учебных заведений.

В начале XXI века ситуация существенно изменилась: рынок труда переполнился; возник синдром ненужности образования и знаний (точнее сказать, образование, подтвержденное соответствующим дипломом, оказалось необходимым формальным атрибутом работника, знания же стали не нужны); экстенсивное расширение рынка образовательных услуг вступило в конфликт с необходимостью обеспечения высокого качества образования. Возникший институциональный конфликт между "старой" системой высшего образования и "новым" рынком труда, явившийся следствием неэффективного сопряжения этих двух сфер, блокирует позитивные сдвиги в образовательном процессе.

Студенты рискуют, получив специальность, оказаться невостребованными в условиях стремительно меняющейся экономической ситуации, не найдя рабочего места. В результате государство дважды терпит убытки: сначала затрачивая средства на образование ненужных специалистов, а впоследствии - оплачивая их переобучение или содержание безработных.

Основными проблемами в российской системе профессионального образования являются:

- перенасыщенность рынка труда специалистами-гуманитариями и недостаток рабочих и инженеров;
- противоречия между качеством подготовки специалистов и требованиями рынка труда;
- неготовность выпускников к началу профессиональной деятельности, так как в процессе обучения у них не выработаны требуемые компетенции и нет опыта работы;
- количество и направления подготовки выпускаемых специалистов не соответствуют требованиям рынка труда и развивающейся экономике региона;
- отсутствие системы совместной деятельности учреждений профессионального образования и работодателей по профессиональному отбору и трудоустройству выпускников;
- отсутствие комплексной программы переподготовки и повышения квалификации специалистов, учитывающей перспективы развития социально-экономического комплекса региона;
- недостаточная обеспеченность студентов учебной и научной литературой нового поколения, лабораторным оборудованием, компьютерной техникой.

По данным Федеральной службы государственной статистики можно сделать вывод, что численность студентов учреждений среднего и высшего профессионального образования в Российской Федерации снижается.

Вместе с тем, количество выпускников учреждений среднего профессионального образования в 1,5 – 1,7 раз ниже количества специалистов, заканчивающих высшие учебные заведения.

Чтобы определять перспективы развития системы профессионального образования, необходимо в первую очередь анализировать перспективы развития рынка труда.

Большинство проблем рынка труда, связанных с системой профессионального образования, носит общероссийский характер. Рынок образовательных услуг поставляет огромное число специалистов, не востребованных рынком. С другой стороны, работодатели регулярно жалуются на то, что «хороших специалистов не хватает». Сложившиеся диспропорции, несмотря на масштабные попытки государства и бизнеса исправить ситуацию, объективно не могут быть ликвидированы в короткое время.

Для обеспечения динамичного роста национальной экономики потребуются четкая ориентация системы подготовки кадров на удовлетворение актуального запроса со стороны экономики. Для удовлетворения растущего спроса на трудовые ресурсы нужно увеличить подготовку кадров по программам среднего профессионального образования и усовершенствовать структуру образовательных программ высших учебных заведений. В то же время необходимо вести постоянный мониторинг рынка труда для выявления его потребностей. Это позволит готовить таких специалистов, которые обязательно будут востребованы у работодателей.

ВОПРОСЫ САМОПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ

1. Назовите проблемы прогнозирования масштабов и структуры рынка труда региона.

2. На основе каких материалов ведется разработка прогнозов потребности экономики и социальной сферы в профессиональных кадрах?

3. По каким параметрам ведется мониторинг текущих и прогнозирования перспективных потребностей регионального рынка труда в кадрах?

4. Что понимается под несоответствием качества профессионально - квалификационной структуры кадров текущей потребности рынка труда?

5. Какие меры, по Вашему мнению, нужны для ликвидации дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда?

ГЛОССАРИЙ

- ✓ **Академическая мобильность** – международные перемещения ученых и преподавателей в целях осуществления научной и преподавательской деятельности, обмена опытом, представления результатов исследований, а также в других профессиональных целях.
- ✓ **Безработица** - часть совокупной рабочей силы, лица трудоспособного возраста, не имеющие работы, но способные работать и ищущие работу в данный период времени.
- ✓ **Безработица зарегистрированная** — незанятое население, ищущее работу и официально взятое на учет.
- ✓ **Безработица маргинальная** — безработица слабозащищенных слоев населения (молодежи, женщин, инвалидов) и социальных низов.
- ✓ **Безработица неустойчивая** — вызывается временными причинами (например, при добровольной смене работниками мест работы или увольнении в сезонных отраслях промышленности).
- ✓ **Безработица сезонная** — зависит от колебаний в уровне экономической активности в течение года, характерными для некоторых отраслей экономики.
- ✓ **Безработица структурная** — обусловлена изменениями в структуре спроса на труд, когда образуется структурное несовпадение между квалификацией безработных и требованием свободных рабочих мест.
- ✓ **Безработица технологическая** — безработица, связанная с механизацией и автоматизацией производства, в результате часть

рабочей силы становится либо излишней, либо нуждается в более высоком уровне квалификации.

✓ **Воспроизводство населения** - постоянное возобновление поколений людей, замещение поколений родителей поколениями детей.

✓ **Временная миграция** – международная или внутренняя миграция, которая совершается на определенный период времени без перемены постоянного места жительства. Временная миграция осуществляется с целью работы (временная трудовая миграция), учебы (образовательная миграция) и тому подобного.

✓ **Демографическая политика** - целенаправленная деятельность государственных органов и иных социальных институтов в сфере регулирования процессов воспроизводства населения.

✓ **Демографическое развитие** - изменение численности населения и его структур в определенный период времени.

✓ **Депопуляция** - устойчивое (не связанное с особенностями возрастной структуры и миграционными процессами) превышение числа умерших над числом родившихся.

✓ **Долгосрочная миграция** – международная или внутренняя миграция, которая совершается на длительный период (не менее одного года).

✓ **Естественная безработица** — процент (удельный вес) общего количества безработных в численности рабочей силы в период экономической стабильности.

✓ **Естественный прирост (убыль) населения** - разность между числами родившихся и умерших.

✓ **Жизненный потенциал** - количество лет, которое может прожить человек, достигший определенного возраста.

- ✓ **Занятость** - деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.
- ✓ **Здоровье** - состояние полного социально-биологического и психического благополучия и отсутствие каких-либо болезненных состояний и физических дефектов.
- ✓ **Инфраструктура рынка труда** - совокупность организационно-правовых форм, различных институтов, организаций, обслуживающих рынок труда и обеспечивающих его функционирование, например, законодательство о труде, министерство труда и занятости, государственные и частные биржи и центры по трудоустройству, профессиональные союзы.
- ✓ **Качество жизни населения** - совокупность свойств населения, характеризующих его развитие в системе социальных и природных отношений.
- ✓ **Квотирование привлечения иностранной рабочей силы** – регулирование численности иностранных работников, привлекаемых к осуществлению трудовой деятельности на территории Российской Федерации.
- ✓ **Коэффициент занятости** — удельный вес самодеятельного взрослого населения, занятого в общественном производстве в общей численности населения страны.
- ✓ **Краткосрочная миграция** – международная или внутренняя миграция, которая совершается на непродолжительный срок (менее одного года). Перемещения с рекреационными целями, на лечение или в краткосрочные командировки к миграции не относятся.

- ✓ **Мигрант** - лицо, совершающее пространственные перемещения вне зависимости от их причин, длительности и пространственных границ.
- ✓ **Миграционный прирост** - разность между числом прибывших на какую-либо территорию и числом выбывших из нее за определенный срок.
- ✓ **Миграция населения** - пространственное перемещение людей (мигрантов) вне зависимости от их причины, длительности и пространственных границ.
- ✓ **Миграция на постоянное место жительства** – международная или внутренняя миграция, которая предполагает смену постоянного места жительства;
- ✓ **Незаконная миграция** – перемещения в Российскую Федерацию с нарушением законодательства Российской Федерации, касающегося въезда, пребывания (проживания) иностранных граждан на территории Российской Федерации и (или) осуществления ими трудовой деятельности;
- ✓ **Норма (уровень) безработицы** — процент безработных в общей численности рабочей силы.
- ✓ **Образовательная (учебная) миграция** – миграция с целью получения или продолжения образования;
- ✓ **Организованное привлечение иностранной рабочей силы** (иностранных работников) – деятельность государства или уполномоченных негосударственных структур по организации перемещений иностранных работников в Российскую Федерацию, включающая организованный набор необходимых работников в стране происхождения, их довыездную подготовку, прием и трудоустройство на законных основаниях на заранее выделенные рабочие места.

- ✓ **Простое воспроизводство населения** - воспроизводство населения, при котором коэффициент естественного прироста равен нулю.
- ✓ **Рабочая сила** - физические и умственные способности к труду, которыми обладает человек и которые он использует при производстве материальных и духовных благ.
- ✓ **Расселение населения** - процесс распределения и перераспределения населения на территории. Включает в себя размещение населения, функциональные, территориальные взаимосвязи населенных мест и миграции населения.
- ✓ **Рынок труда** - сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу. Через рынок труда осуществляется продажа рабочей силы на определенный срок.
- ✓ **Самозанятость** - организация безработными гражданами и гражданами, ищущими работу, собственного дела с оформлением государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя или созданием юридического лица.
- ✓ **Сезонная трудовая миграция** - вид трудовой миграции иностранных граждан, работа которых по своему характеру зависит от сезонных условий и осуществляется только в течение части года.
- ✓ **Скрытая безработица** - нахождение в вынужденном неоплачиваемом отпуске без альтернативного заработка.
- ✓ **Социальное партнерство** - механизм, посредством которого предприниматели, представители трудящихся и правительства разрабатывают комплекс согласованных и многосторонних действий для решения всех важнейших вопросов экономической и социальной политики в национальном масштабе путем поиска компромиссов.

- ✓ **Стабилизация численности населения** - при естественной убыли населения достижение уровня простого воспроизводства за счет увеличения рождаемости, снижения смертности и иммиграции населения.
- ✓ **Старение населения** - увеличение в населении доли пожилых и старых людей (в возрастах старше 60 или 65 лет).
- ✓ **Субъекты рынка труда:** работодатели и их представители (союзы); работники и их представители (профсоюзы); государство и его органы: министерство труда и социальной защиты населения, департаменты, комитеты и департаменты по труду и занятости и т.д.
- ✓ **Труд** — целесообразная, сознательная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей личности и общества.
- ✓ **Трудовая миграция** – временная миграция с целью трудоустройства и выполнения работ (оказания услуг).
- ✓ **Трудовой мигрант** - лицо, совершающее пространственные перемещения, связанные с занятостью или поисками работы
- ✓ **Трудовой потенциал** - характеристика количественных и качественных возможностей как отдельного человека, так и экономически активного населения в целом, по участию в трудовой деятельности в условиях достигнутого уровня развития производительных сил, научно-технического прогресса и социально-экономических отношений.
- ✓ **Трудовые отношения** - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции.

✓ **Трудовые ресурсы** - часть населения, обладающая необходимым физическим и интеллектуальным развитием, способностями и знаниями для работы в какой-либо сфере приложения труда.

✓ **Условия труда** - совокупность психофизиологических, санитарно-гигиенических и социально-психологических факторов трудовой деятельности, влияющих: на здоровье и работоспособность человека, на его отношение к труду; на эффективность производства, уровень жизни и развитие личности. К условиям труда относятся условия трудового процесса, включая технологию и формы организации труда; уровень экономичности используемых технических средств и оборудования; условия производственной сферы, микроэкология труда, складывающаяся под воздействием технологических режимов и общего состояния окружающей атмосферы; внешнее оформление и комфортность места работы; ориентация работников на самоохрану труда при повышении уровня культуры труда.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение

Тема 1. Рынок труда и трудовой потенциал

Вопросы самопроверки знаний

Тема 2. Регулирование рынка труда

Вопросы самопроверки знаний

Тема 3. Структура рынка труда

Вопросы самопроверки знаний

Тема 4. Трансформация рынка труда и безработица

Вопросы самопроверки знаний

Тема 5. Трудовая миграция

Вопросы самопроверки знаний

Тема 6. Влияние трудового законодательства на развитие рынка труда

Вопросы самопроверки знаний

Тема 7. Прогнозирование потребности экономической системы в трудовом потенциале

Вопросы самопроверки знаний

Глоссарий

Оглавление