

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра «социологии и социальной работы»

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Занятость населения и ее регулирование

Направление подготовки 39.03.02 Социальная работа

Профиль образовательной программы «Социальная работа в системе социальных служб»

Форма обучения очная

СОДЕРЖАНИЕ

1. Конспект лекций	
1.1 Лекция № 1	Занятость как социально-экономическая категория
1.2 Лекция № 2	Рабочая сила, труд и занятость
1.3 Лекция № 3	Классификация видов занятости
1.4 Лекция № 4	Формы занятости
1.5 Лекция № 5	Структура занятости
1.6 Лекция № 6	Рынок труда
1.7 Лекция № 7	Механизм функционирования рынка труда
1.8 Лекция № 8	Сегментация рынка труда
1.9 Лекция № 9	Безработица
1.10 Лекция № 10-11	Государственная политика в области занятости
1.11 Лекция № 12	Социальное партнерство, его роль на рынке труда и в системе
1.12 Лекция № 12	Международная организация труда (МОТ). Роль МОТ в регулировании социально-трудовых отношений
1.13 Лекция №14	Службы и организации, обеспечивающие функционирование рынка труда.
1.14 Лекция № 15	Гарантии и компенсации государства в области занятости населения
1.15 Лекция № 16	Основы технологизации работы службы занятости
1.16 Лекция № 17	Технологии взаимодействия с гражданами, ищущими работу, и безработными
1.17 Лекция № 18	Планирование информационное обеспечение технологических процессов в учреждениях и организациях службы занятости
2. Методические указания по выполнению лабораторных работ	
2.1 Лабораторная работа № ЛР-1	Концептуальные основы и методы изучения занятости населения.
2.2 Лабораторная работа № ЛР-2	Социально-демографическая структура занятости
3. Методические указания по проведению семинарских занятий	
3.1 Семинарское занятие № С-1	Занятость как экономическая категория и социальный статус
3.2 Семинарское занятие № С-2	Основные понятия и категории курса
3.3 Семинарское занятие № С-3	Мотивационный механизм занятости

- 3.4 Семинарское занятие № C-4** Виды рынка труда
- 3.5 Семинарское занятие № C-5** Модели рынка труда
- 3.6 Семинарское занятие № C-6** Специфика и особенности формирования рынка труда в России
- 3.7 Семинарское занятие № C-7** Безработица как социально-экономическое явление
- 3.10 Семинарское занятие № C-8** Понятие и виды регулирования рынка труда
- 3.11 Семинарское занятие № C-9** Управление занятостью на федеральном уровне
- 3.12 Семинарское занятие № C-10** Управление занятостью на региональном и местном уровнях.....
- 3.13 Семинарское занятие № C-11** Технологии работы в учреждениях и организациях службы занятости
- 3.14 Семинарское занятие № C-12** Социальные гарантии занятости
- 3.15 Семинарское занятие № C-13** Технологии работы службы занятости с социально-демографическими группами населения
- 3.16 Семинарское занятие № C-14** Результативность активных программ и услуг по социальной поддержке безработных граждан
- 3.17 Семинарское занятие № C-15** Социальная работа среди безработных
- 3.18 Семинарское занятие № C-16** Планирование и ресурсное обеспечение программы занятости

1. КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ

1. 1 Лекция № 1 (2 часа)

Тема: «Занятость как социально-экономическая категория»

1.1.1 Вопросы лекции:

- 1 Понятие «занятости населения», факторы, влияющие на динамику занятости.
- 2 Занятость как экономическая категория.
- 3 Занятость как социальная категория.
- 4 Право на труд, занятость и свобода личности

1.1.2 Краткое содержание вопросов:

1 Понятие «занятости населения», факторы, влияющие на динамику занятости.

В литературе занятость рассматривается в разных аспектах.

Занятость определяется

- как неотъемлемое естественное состояние любого человека, означающее «занятие», «делать что-то»,
- как длящееся отношение, которое характеризует состояние взаимной определенности субъектов этого отношения (например, в качестве работника)
- В широком смысле занятость включает все виды общественно полезной деятельности граждан, приносящие, как правило, доход.
- В узком смысле занятость понимается как трудовая деятельность по найму или иным основаниям, приносящая регулярный доход.

Российское законодательство определяет понятие «занятость» как деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству Российской Федерации и приносящую, как правило, заработок (трудовой доход) (ст. 1)

В России 19.04 1991 г. был принят Закон «О ЗН в РФ», в котором сформулированы основные принципы З., придающие отношениям З. рыночный характер:

1 . обеспечение свободы в труде и З., запрещение принудительного, обязательного труда. Человеку принадлежит право выбора: участвовать или не участвовать в общественном труде;

2. создание гос-ых условий для обеспечения права на труд, на защиту от Б., на помощь в трудоустройстве и материальной поддержке при Б. в соотв-ии с Конституцией РФ.

Занятыми считаются граждане (см ст.2 Закона о занятости)

Факторы, влияющие на динамику занятости:

- 1) Демографические (кол-во населения, удельный вес ЭАН, демографическая структура, объемы и направления миграционные процессов и др.)
- 2) Природно-климатические (характер климата, степень обжитости территории, удаленность от индустриальных районов и др.)
- 3) Экономические (объем и структура производства, динамика макро- и микро-экономических показателей, структурные сдвиги, степень конкуренции и монополизма, уровень инфляции и др.)
- 4) Социальные (уровень и качество жизни, мотивация к труду, степень развития профсоюзного движения и социального партнерства, степень вмешательства государства и социальные процессы и др.)
- 5) Организационные (уровень организации труда, производства и управления, организаций работы центров, служб занятости и др.)
- 6) Правовые (законы, регулирующие предпринимательскую деятельность, банкротство предприятий, миграция населения, условия найма и увольнения, режим труда и отдыха и др.)

2 Занятость как экономическая категория

3. важнейшая характеристика экономики, благосостояния народа; уровень занятости – важнейший макроэкономический показатель.

Но занятость не только экономическое явление, она зависит от демографических процессов, выступает частью социальной политики, т.е. имеет демографическое и социальное содержание

Как экономическая категория занятость – это совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности; выражает меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей и интересов в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода.

С этих позиций занятость выступает важнейшей характеристикой рынка труда.

По роду деятельности всех занятых можно разбить на три большие группы: занятые, военнослужащие, учащиеся.

По способу вовлечения в трудовую деятельность занятых в экономике можно разделить на 5 статусов:

1. Немные работники
2. Работодатели
3. Работающие на индивидуальной основе
4. Неоплачиваемые работники семейных предприятий
5. Лица, не поддающиеся классификации по статусу 3.

Многие отечественные экономисты под З. как экономической категории понимают ЗН (полную и эффективную), обеспечивающую достойный заработок, здоровье, рост благосостояния, образовательного и профессионального уровня каждого работника на основе роста общественной производительности труда. Наиболее часто эффективная занятость достигается в высокотехнологичных производствах применением прогрессивной техники и технологии, передовых форм и методов организации труда.

Для регулирования процессов, происходящих в сфере занятости и на рынке труда, важное значение имеют **следующие характеристики занятости**: численность и структура занятых, занятость по отраслям, секторам экономики, профессиям, полу, возрасту, образованию, видам деятельности.

В настоящее время в отечественной и зарубежной практике складывается **система показателей, характеризующих эффективность занятости**:

- *уровень занятости населения;*
- *уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве;*
- *естественный уровень безработицы;*
- *рациональная структура распределения занятого населения по отраслям и секторам экономики;*
- *соответствие профессионально-квалификационной структуры занятого населения структуре рабочих мест;*
- *соответствие структуры, объемов и профилей подготовки кадров в учреждениях начального, среднего высшего профессионального образования потребностям экономики регионов;*
- *пропорции распределения трудовых ресурсов регионов по сферам общественно полезной деятельности.*

Т.О., в эффективной рыночной экономике занятость – это картинка, которая отражает степень отлаженности механизма по балансированию спроса предложения рабочей силы. Т.е. через рынок труда регулируются все составляющие занятости, включая воспроизводство, использование и распределение людских ресурсов. При этом механизмы регулирования рынка труда действуют в условиях определенной политики занятости, элементы которой охватывают все уровни управления экономикой.

3 Занятость как социальная категория

З как экон-ая и очень важная социальная проблема, поск-ку играет определяющую роль в:
- обеспечении того или иного уровня жизни населения страны,
- формировании и развитии професс-ых возможностей каждого чел-ка,
- становлении и развитии личности.

- трудом человека создается основное богатство об-ва, обеспечивается его прогрессивное развитие, вносится вклад в соц прогресс мирового сообщества.

Занятость как соц категория – представляет собой область социальной действительности или общественных отношений, содержащая в себе социальное противоречие между желанием лиц наемного труда обладать рабочим местом (как средством реализации целей жизненного существования) и ограниченным количеством рабочих мест, представляемых обществом, работодателем.

Носителями социального противоречия в сфере занятости я/я **работодатели** – владельцы средств производства и **лица наемного труда** – владельцы рабочей силы.

В связи с этим **предметом занятости как социальной категории я/я противоречия между работодателями и лицами наемного труда**, наиболее выражющее противоречие между Трудом и Капиталом как совокупность обстоятельств, которые отражают полюса социальных противоречий естественно-исторического развития человечества.

Результатом их взаимодействия я/я *система социально-трудовых отношений* → которое имеет **объективную и субъективную стороны**:

Объективная сторона - это связи, не зависящие от воли отдельных личностей, но опосредующие и контролирующие содержание и характер их взаимодействия.

Субъективная сторона – сознательное отношение индивидов друг к другу, основанное на взаимных ожиданиях соответствующего поведения. Это межличностные отношения, которые представляют собой непосредственные связи между индивидами, которые складываются в конкретных условиях места и времени.

Основным мотивом и одновременно целью социального взаимодействия людей по поводу рабочих мест, я/я их стремление обеспечить условия своей жизнедеятельности

Одним из способов социального взаимодействия по «согласованию интересов» является социальное партнерство в сфере социально-трудовых отношений.

4 Право на труд, занятость и свобода личности

Права и гарантии граждан в сфере занятости предусмотрены в главах II и III Закона о занятости, а также в некоторых других нормативных актах.

Их основой выступают закрепленные в **Конституции Российской Федерации права:**

право каждого, кто законно находится на территории Российской Федерации, свободно передвигаться, выбирать место пребывания и жительства, право каждого свободно выезжать за пределы Российской Федерации и право граждан Российской Федерации беспрепятственно возвращаться в Российскую Федерацию (ст. 27);

право граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной службе (п. 4 ст. 32);

право граждан на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности (ст. 34);

свобода труда, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, запрет принудительного труда, право на защиту от безработицы (ст. 37);

право на социальное обеспечение (ст. 39);

право на образование (ст. 43);

свобода литературного, художественного, научного, технического и других видов творчества, преподавания (ст. 44);

право граждан на судебную защиту прав и свобод (ст. 46), а также некоторые другие.

Предусмотренные в **Законе о занятости** права граждан и гарантии государства в области занятости можно условно подразделить на 4 группы:

1) общие права и гарантии, распространяющиеся на всех граждан РФ, проживающих на ее территории;

2) права и гарантии в области занятости для безработных граждан;

3) дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий граждан, нуждающихся в повышенной социальной защите на рынке труда;

4) гарантии гражданам, увольняемым из организаций в связи с сокращением численности или штата, а также в связи с ликвидацией организаций.

К числу граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в соответствии со ст. 5 Закона о занятости относятся инвалиды; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы; несовершеннолетни в возрасте от 14 до 18 лет; лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф; граждане в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищащие работу впервые.

Правовые нормы, предоставляющие дополнительные гарантии для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, содержатся в специальные нормативных актах.

1.2 Лекция № 2 (2 часа)

Тема: «Рабочая сила, труд и занятость»

1.2.1 Вопросы лекции:

- 1 Понятие «труд», экономический и социологический взгляд на труд.
- 2 Рабочая сила. Воспроизводство рабочей силы, ее фазы.
- 3 Понятие «трудовые ресурсы».

1.2.2 Краткое содержание вопросов:

1.2.3

1. Понятие «труд», экономический и социологический взгляд на труд

Одни понимают **под трудом** работу по найму на каком-либо предприятии, при этом, деятельность предпринимателя зачастую трудом не признается (хотя сами предприниматели вряд ли с этим согласятся). Подобные трудности возникают и с определением деятельности, отличающейся ярко выраженной интеллектуальной или творческой составляющей.

В недавнем советском прошлом нашей страны труд считался либо производительным, либо непроизводительным. Труд инженера, н-р, относился к непроизводительному и соответственно ниже оплачивался. Женщины воспринимают работу по дому как тяжелый труд, а мужчины в большинстве своем не склонны это признавать. Миллионы россиян после трудовой недели отправляются «отдыхать» на приусадебные участки, где большую часть времени тратят на с/х-ые работы.

Ко всему сказанному необходимо добавить, что толкование понятия «ТРУД» постоянно изменялось вместе с изменением деятельности человека. Изменялось и отношение людей к труду.

Тем не менее, есть научное определение труда, а именно:

труд — это целесообразная деятельность человека, к-ой он опосредует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой, приспосабливая предметы природы для удовлетворения своих и общественных потребностей.

Особенности труда:

1) труд человека я/я целесообразной деятельностью, т. е. в процессе труда человек осуществляет заранее поставленную цель. Необходима целесообразная воля, чтобы проявлять напряженное внимание для выполнения любой, даже самой непривлекательной, непрестижной, но необходимой работы.

2) уникальная способность создавать средства труда, бесконечно усиливающие, расширяющие и усложняющие рабочую силу, т.е. труд человека содержит творческую, созидательную силу, не имеющую границ.

3) труд я/ся важнейшим фактором исторического развития человечества и общественного прогресса. В известном смысле можно сказать, что труд создал самого человека, являясь самой существенной частью его жизнедеятельности.

Свойства труда многообразны, среди них можно выделить три основных:

- продолжительность,
- интенсивность,
- производительность.

2 Рабочая сила

Если говорить коротко, то рабочая сила — это *способность к труду*, а труд есть использование, т.е. реализация, этой способности.

В более широком смысле

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

Рабочая сила присуща любому обществу независимо от этапа его развития, его общественной формы. Однако только на определенной ступени исторического развития общества это понятие приобрело конкретный экономический смысл.

Способность к труду — рабочая сила — стала товаром.

Понятие «рабочая сила» охватывает не только используемые в конкретном труде способности занятых в экономике на принципах найма. В это понятие включаются также способности к труду безработных, ищущих работу, а также ближайшего трудового резерва, которые будут использоваться в качестве наемной рабочей силы. Подобное разграничение необходимо потому, что в современной экономике следует выделять предпринимательские способности в качестве самостоятельного фактора производства.

Воспроизводство РС, стадии (фазы)

Воспроизводство РС — это процесс непрерывного возобновления количественных и качественных характеристик экономически активной части населения, включающий фазы (стадии) формирования, распределения и перераспределения, а также использования трудовых ресурсов.

1. Фаза формирования трудовых ресурсов складывается из производства:

- индивидуальной рабочей силы, постоянно расходуемой в процессе трудовой деятельности, т.е. восстановление и сохранение способности к труду;
- новой рабочей силы, за счет которой возмещается естественная убыль (старение, инвалидность и смерть работника) и обеспечивается прирост численности молодежи, вступающей в трудоспособный возраст;
- квалифицированной рабочей силы путем приобретения способностей к труду через систему общего и специального образования, профессиональной подготовки.

2. фаза воспроизводства трудовых ресурсов — ее распределение и перераспределение — представляет социально-экономический и временной процесс движения экономически активного населения в целях его первичного распределения по видам работ, роду и сферам деятельности, отраслям, организациям, регионам и перераспределения в соответствии со спросом и предложением на рынке труда.

3. фаза — использование трудовых ресурсов — состоит в трудовой деятельности, в процессе которой рабочая сила непосредственно реализуется как способность к труду и таким образом обеспечивается занятость трудоспособного населения, желающего трудиться.

Все три фазы воспроизводства трудовых ресурсов органично связаны между собой, однако фаза использования трудовых ресурсов занимает центральное место.

Воспроизводство трудовых ресурсов может быть интенсивным или экстенсивным. В чистом виде два типа воспроизводства не существуют, они взаимно дополняют друг друга.

Ресурсы для труда зависят

от состояния здоровья населения,
уровня инвалидности в трудоспособном возрасте
уровня смертности.

Изменение структуры населения в сторону его повзросления, то есть увеличение среднего возраста людей, чревато повышенным темпом выхода людей за пределы трудоспособного возраста и сокращением ресурсов для труда.

3. Понятие «трудовые ресурсы»

Под ТР понимают *часть населения, обладающую физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной деятельности.*

Возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов определяется системой государственных законодательных актов. Они (границы и состав) менялись в разные периоды развития нашей страны.

С введением с 1 февраля 2002 г. в действие Трудового кодекса РФ **трудоспособный возраст** определяется возрастом лица, с которым допускается заключение трудового договора. Таким возрастом для учащихся может быть:

14 лет, когда работа по трудовому договору разрешается в свободное от учебы время с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) для выполнения легкого труда;

15 лет — если окончено основное общее образование или прекращено обучение в школе;

16 лет — для всех.

Для уяснения понятия «трудовые ресурсы» необходимо знать следующее.

Во-первых, в зависимости от возраста все население может быть разделено на три неравные части:

- лица моложе трудоспособного возраста (сейчас — от рождения до 15 лет включительно);
- лица в трудоспособном (рабочем) возрасте: в России женщины от 16 до 54 лет, мужчины от 16 до 59 лет включительно;
- лица старше трудоспособного, т.е. пенсионного возраста, по достижении которого устанавливается пенсия по старости: в России женщины — с 55, мужчины — с 60 лет.

Во-вторых, в зависимости от способности к труду различают лица трудоспособные и нетрудоспособные.

Иначе говоря, могут быть нетрудоспособные лица в трудоспособном возрасте, например, инвалиды 1-й и 2-й групп допенсионного возраста,

и трудоспособные лица в нетрудоспособном возрасте, например, работающие пенсионеры по старости.

Экономически активное население представляет часть населения, обеспечивающая предложение своего труда для производства товаров и оказания разнообразных услуг. Количественно эта группа населения складывается из численности занятых и безработных, под которыми понимаются строго определенные группы людей. Понятия «занятые» и «занятость» рассматриваются в гл. 9, а понятия «безработные» и «безработица» — в гл. 10.

ЭАН =РС= 3+Б

Экономически неактивное население - это та часть населения, которая не входит в состав ресурсов для труда. К ней относятся:

- учащиеся, студенты, служащие, курсанты, обучающиеся в дневных учебных заведениях;
- лица, получающие пенсию по старости и на льготных условиях;
- лица, получающие пенсию по инвалидности;
- лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками;
- отчаявшиеся найти работу, т.е. прекратившие ее поиск, исчерпав все возможности, но которые могут и готовы работать;
- другие лица, которым нет необходимости работать, независимо от источника дохо

1.3 Лекция № 3 (2 часа)

Тема: «Классификация видов занятости»

1.3.1 Вопросы лекции:

1.1 Виды занятости, их характеристики

- А) продуктивная
- Б) социально-полезную,
- В) полная
- Г) рациональная
- Д) эффективная
- Е) скрытая

1.2 Показатели эффективной занятости.

1.3.2 Краткое содержание вопросов:

1. Виды занятости, их характеристики

По методологии МОТ за основу классификации занятости по ее видам в рыночной экономике берется вид дохода. Это работа за заработную плату, жалованье, деятельность ради получения прибыли, работа для получения семейного дохода деньгами или натурой, включая производство для собственного потребления.

.*А) Продуктивная занятость* — это занятость населения, которая отвечает интересам повышения эффективности производства, внедрения достижений НТП, роста производительности труда.

Она характеризуется численностью занятых людей из числа экономически активного населения, определенной в соответствии с методологией учета занятости МОТ

Б) Социально-полезная занятость определяется числом людей не только занятых в общественном производстве, на военной службе, альтернативной гражданской службе, службе в органах внутренних дел, но и обучающихся очно (в трудоспособном возрасте), занятых ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и больными родственниками.

В) Полная занятость — это экономическое состояние общества, когда все желающие иметь оплачиваемую работу ее имеют, что соответствует наличию сбалансированности между спросом и предложением.

Г) Рациональная занятость — (определяется отношением величины продуктивной занятости к величине занятости социально-полезной)

Д) Эффективная занятость — теоретическое понятие, подразумевающее использование персонала без потерь рабочего времени, когда достигается наибольший экономический результат.

Е) Скрытая занятость — это занятость людей, находящаяся вне сферы учета официальных органов в незарегистрированных хозяйственных структурах, которые не платят налогов.

2 Показатели эффективной занятости

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

Поэтому возникает проблема эффективной занятости.

Многие отечественные экономисты под **эффективной занятостью** в условиях социально ориентированной рыночной экономики понимают занятость населения, обеспечивающую достойный доход, здоровье, рост образовательного и

профессионального уровня для каждого члена общества/на основе роста общественной производительности труда.

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

1. Первый показатель в этой системе — уровень занятости населения профессиональным трудом.

Коэффициент уровня занятости населения профессиональным трудом — это частное от деления занятых профессиональным трудом на общую численность населения, выраженное в процентах.

2. Второй показатель — уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве.

Данный показатель тесно связан с динамикой трудоспособного населения, которая имеет тенденцию к повышению и понижению в связи с изменениями демографических и социально-экономических факторов.

3. Третий показатель — это пропорции распределения трудовых ресурсов общества по сферам общественно полезной деятельности.

После расчета показателя коэффициента занятости профессиональным трудом аналогичным образом можно определить коэффициенты занятости учебой и другими видами общественно полезной деятельности.

4. Четвертый показатель — рациональная структура распределения работающих по отраслям и секторам экономики.

Данный показатель, нередко называемый *рациональной занятостью*, представляет собой пропорции распределения трудового потенциала по видам занятий, отраслям, секторам экономики.

5. Пятый показатель, связанный с оптимизацией профессионально-квалификационной структуры работающих, позволяет выявить соответствие профессионально-квалификационной структуры работающего населения структуре рабочих мест, а также определить, насколько соответствует система подготовки кадров потребностям экономики.

6. Об эффективности занятости можно судить по показателю — норма безработицы.

В современной западной экономической литературе популярна точка зрения, что полная и эффективная занятость достигается при наличии так называемой естественной нормы безработицы.

Естественная норма безработицы — это такой ее уровень, который удерживает неизменными уровни реальной заработной платы и цен при нулевом приросте производительности труда.

1.4 Лекция № 4 (2 часа)

Тема: «Формы занятости»

1.4.1 Вопросы лекции:

- 1 По способу участия в общественном труде
- 2 По режиму рабочего времени
- 3 По регуляции трудовой деятельности
- 4 По легитимности трудоустройства
- 5 По условиям организации трудового процесса

1.4.2 Краткое содержание вопросов:

1. По способу участия в общественном труде

Занятость по найму	Самостоятельная занятость
--------------------	---------------------------

Занятость по найму – отношения, возникающие между собственниками средств производства и работниками, продающими свою рабочую силу в обмен на определенную стоимость в форме заработанной платы

Самостоятельная занятость – отношения, в которые вступают люди по поводу участия в общественно-полезном труде и которые основаны на личной инициативе, самостоятельности, ответственности, направлены, как правило, на получение трудового дохода и обусловливают с/реализацию и с/уважение личности.

2. По режиму рабочего времени

Занятость с режимом полного рабочего дня	Занятость с режимом неполного рабочего времени (неполная занятость)	
	Принудительная	Добровольная: - занятость неполное раб. время; - сжатая неполная раб. неделя; - деление рабочих мест.

Занятость с режимом полного рабочего времени – форма занятости, основывающаяся на регламентированной продолжительности рабочего дня, установленная трудовым законодательством.

Нормальная продолжительность рабочего времени установлена ст. 91 ТК РФ и не может быть более 40 часов в неделю.

Как полный рабочий день следует считать предусмотренный законодательством сокращенный рабочий день для отдельных категорий работников: подростков до 18 лет, занятых в особо вредных условиях труда, инвалидов 1 и 2 группы.

Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю – для работников в возрасте до 16 лет; (24 ч.)
- 5 часов в неделю – для работников, являющимися инвалидами 1 и 2 группы; (35ч.)
- 4 часа в неделю – для работников в возрасте от 16 до 18 лет; (36 ч.)
- 4 часа и более - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ.

Занятость с режимом неполного рабочего времени (частичная) – форма занятости, при которой продолжительность рабочего времени ниже установленного государственного норматива.

Добровольная – занятость лиц, которые числятся в списках штатного персонала предприятия на постоянной работе, но по различным причинам, добровольно предпочитают режим неполного рабочего дня

Занятость неполное рабочее время – (сокращенная рабочая неделя, сокращенный рабочий день) – результат кризисного сокращения рабочего времени, что позволяет предприятиям сохранять квалифицированный и опытный персонал, предупредить безработицу.

- *Сжатая неполная рабочая неделя*
- *Деление рабочего места*
- *Альтернативный режим рабочего времени*

3. По регуляции трудовой деятельности

Постоянная (регулярная) занятость	Временная занятость	Сезонная занятость	Случайная занятость
---	---------------------	--------------------	---------------------

Постоянная (регулярная) – предполагает, что работник должен работать определенное число часов каждую неделю.

Временная занятость – форма занятости, при которой люди заняты на производстве или в сфере услуг строго ограниченное трудовым договором время, которое м.б. от одного дня до нескольких лет.

Сезонная занятость – предполагает работу в течение определенного сезона

Случайная занятость – выполнение различных по характеру непродолжительных работ с целью получения материального вознаграждения без заключения трудового договора.

4 По легитимности трудоустройства

Формальная занятость	Неформальная занятость					
	Занятость торговлей на улицах, вещевых рынках	Занятость по объявле- ниям	Занятость в системе домашнего хоз-ва	Занятость в системе коммун-о- го произ-ва	Занятость в личном подсобном хозяйстве	Занятость в теневом секторе экономике

Формальная занятость – занятость, зарегистрированная в официальной экономике.

Неформальная занятость – занятость, не оформленная трудовым соглашением или договором, часто являющаяся частью недекларированных доходов. (К.Г.Кязимов)

- *Занятость, связанная с торговлей*
- *Занятость по объявлениям*
- *Занятость в системе домашнего хозяйства*
- *Занятость в системе коммунального хозяйства*
- *Занятость в ЛПХ*
- *Занятость в теневой секторе экономики*

5 По условиям организации трудового процесса

Стандартная занятость (типичная)	Нестандартная занятость (гибкая)				
	Нестандартные режимы раб. времени	Нестандартные организационные формы найма работников	Нестандартные способы найма	Самозанятость граждан	и рабочие места

Стандартная занятость – занятость, предполагающая постоянную работу наемного работника у:

- одного работодателя
- в его производственном помещении
- при стандартной нагрузке в течение дня, недели, года.

Нестандартная (гибкая) занятость – форма трудоустройства с нестандартными условиями найма и труда такими, как:

- *Нестандартные режимы рабочего времени*
- *Нестандартные организационные формы найма работников* в виде краткосрочных трудовых договоров на работы случайного характера,

трехсторонних соглашений между службой занятости, предпринимателем и временным работником.

- *Нестандартные способы работы и рабочие места*, к которым относятся надомный труд – выполнение производственного задания в домашних условиях, работа с домашнего телефона, работа на собственном автотранспорте и др.
- *Самозанятость граждан*, которая осуществляется без оформления трудовых отношений, за свой счет, путем самостоятельного или с помощью членов своей семьи выполнения работы, реализация продукции и т.п.

1.5 Лекция № 5 (2 часа)

Тема: «Структура занятости»

1.5.1 Вопросы лекции:

- 1 Понятие «структур», его сущность.
- 2 Основные звенья структуры занятости.
- 3 Отраслевая структура занятости:
 - A) государственно-частная
 - B) территориально-региональная
 - C) отраслевая
 - D) профессионально-квалификационная

1.5.2 Краткое содержание вопросов:

Понятие «структур», его сущность.

Термин «структур» следует понимать как *внутреннее устройство (организацию) множества элементов, объединенных в единое целое*, в данном случае — занятости населения;

Структура занятости отражает структуру рабочих мест и изменяется в значительной степени под ее влиянием.

Но структура занятого населения лишь часть структуры всего населения, его трудоспособной, экономически активной части, рабочей силы. Поэтому не следует абсолютизировать значение структуры занятого населения, учитывая, что он России представляет меньшую часть населения.

Материальной основой структуры занятости и ее изменений являются производительные силы общества, т.е. не только вещественный, технический баланс народного хозяйства, но и основная часть рабочей силы, которую в данном случае нужно рассматривать как материальный фактор.

Социально-экономической основой структуры занятости и ее изменений являются отношения собственности и формы хозяйствования, - в данном случае нужно иметь в виду государственную и частную собственность, плановую и рыночную формы хозяйствования; их структурные изменения находят отражение в изменениях структуры занятости, хотя материальная основа может оставаться неизменной. Мы увидим далее, как изменилась структура занятости при переходе от плановой советской экономики к рыночному хозяйству.

Огромное значение анализа структуры занятости населения состоит в том, что она отражает в единстве социальный, экономический, демографический, этнический и даже экологический аспекты жизни общества. С этой точки зрения важно иметь в виду не только количественные характеристики каждого звена структуры занятости, но и его качественную определенность, его особое место и отношение к воспроизводству жизни общества.

2 Основные звенья структуры занятости

- социальная,
- государственно-частная,
- территориально-региональная,
- отраслевая,
- профессионально-квалификационная,
- половозрастная,
- национальная,
- семейная.

Все эти звенья структуры занятости не существуют отдельно друг от друга, они взаимопроникают и присутствуют в занятости как единое целое.

Социальная структура занятости населения отражает классовую структуру общества, которая изменяется вместе с изменением общественного устройства.

Социальная структура занятости населения в рыночной экономике представлена двумя основными социальными группами — наемные работники и работодатели. Кроме этих двух основных групп в рыночной экономике существуют неосновные социальные слои и прослойки, образующие достаточно пеструю социальную структуру занятости.

Как считают сторонники теории социальной стратификации, среди работодателей — бизнесменов-предпринимателей можно выделить среднюю, крупную и олигархическую части, составляющие 3-5% занятого населения и образующие "высший" класс, причем олигархия составляет сотые части процента занятых.

Представители малого бизнеса, служащие, интеллигенция, ремесленники, мелкие торговцы, фермеры, менеджеры, элитарные прослойки рабочих, часть административно-управленческого персонала и т.п. образуют основную часть занятых (около 60-85%), составляя "средний" класс.,

Наконец, существуют мелкие социальные группы, в основном это лица, оказавшиеся за чертой бедности, просто бедняки в среде рабочих, служащих, мелких торговцев и т.п., а также деклассированные элементы, в совокупности представляющие около 20-25% населения, которые относятся к «низшему» классу.

3 Отраслевая структура занятости:

- государственно-частная
- территориально-региональная
- отраслевая
- профессионально-квалификационная

Государственно-частная структура занятости

Н-р, в 1989 г государственно-частная структура занятости советского общества включала (в процентах от общего числа занятых в народ-ном хозяйстве — 159,9 млн человек):

- занятых в государственном секторе — 125,8 млн человек (85,0),
- занятых в кооперативном секторе — 14,7 млн человек (9,2),
- занятых в частном секторе — 9,4 млн человек (5,8),
- временно не работающих в связи с переменой места работы — 4 млн человек.

С переходом России к рыночной капиталистической экономике советская государственно-частная структура занятости преобразуется таким образом, что началось стремительное уменьшение занятости в государственных структурах и резкое возрастание занятости в частном секторе, особенно в финансово-коммерческих структурах, применяющих наемный труд.

Территориальная структура занятости характеризует такие важные показатели экономического развития регионов, как:

уровень освоения богатых природными ресурсами территорий в зависимости от их обширности и доступности;

степень использования трудового потенциала в природно-экономических условиях, характерных для отдельных территорий;
экономическая активность населения региона;
количество занятого населения, его удельный вес во всем населении.

Кадровый потенциал занятого в экономике России населения обладает достаточно высокими профессионально-квалификационными характеристиками с устойчивой тенденцией повышения их уровня. Распределение численности занятого в экономике страны населения по уровню образования — общего, среднего и высшего специального.

Самые высокие профессионально-квалификационные показатели у лиц:
занятых в науке и научном обслуживании,
затем идут занятые в аппарате органов управления, образования, культуры и искусства, в сфере финансов и страхования;
самые низкие показатели — у занятых в сельском хозяйстве и коммунально-бытовом обслуживании населения.

Значительная часть выпускников высших и средних специальных учебных заведений идет на работу зачастую не по специальности, в коммерческие структуры, ради более высокого заработка мигрирует в страны "дальнего" зарубежья.

Как нормальное явление воспринимается переток лиц с высокой профессионально-квалификационной подготовкой на работу в коммерческие структуры, не требующую специальной подготовки, но относительно высоко оплачиваемую. Назрела необходимость государственного законодательного регулирования подобных процессов, поскольку наша страна несет огромные потери национального "человеческого капитала".

1.6 Лекция № 6 (2 часа)

Тема: «Рынок труда»

1.6.1 Вопросы лекции:

- 1 Рынок труда.
- 2 Функции и элементы рынка труда.
- 3 Особенности возникновения и формирования рынка труда
- 4 Виды и модели рынка труда.

1.6.2 Краткое содержание вопросов:

1 Рынок труда.

В самом общем виде **рынок** — это система экономических отношений между продавцами и покупателями товаров и услуг, форма связи между сторонами обмена, в процессе которого устанавливается рыночная цена на объект обмена и происходит смена его собственника.

Еще **рынок** может быть представлен как экономическое и географическое пространство, на котором происходит процесс товарного обращения, обмена товаров на деньги и, соответственно, денег на товары.

Под **рынком** понимают также **механизм**, сводящий вместе продавцов и покупателей товаров и услуг.

Каждое из этих **определений** (система отношений, пространство, механизм) подчеркивает существенные стороны понятия «рынок» и тем самым отражает его многогранность.

Рынок труда — это, прежде всего, система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, т. е. с его куплей и продажей; это также экономическое и географическое пространство — сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара — труда; наконец, это механизм,

обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками.

Факт возникновения рынка труда еще не означает, что уже сформировался современный, цивилизованный рынок труда.

Рынок труда возник, но он еще не сформировался во всех элементах своей сложной инфраструктуры.

Формирование рынка труда, кроме создания условий его возникновения, требует построения взаимосвязанной во всех ее элементах сложной инфраструктуры этого рынка. Рынок труда – динамическая система, включаящая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства, и механизм самореализации, механизм спроса и предложения, функционирующей на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (з/платы)

2 Функции и элементы рынка труда

Главная задача рынка труда — обеспечение оптимальной мобильности работников, наиболее быстрое удовлетворение спроса и предложения на рынке труда.

Достижение этой задачи осуществляется через выполнение рынком труда следующих **функций**:

- организацию встречи продавцов и покупателей труда;
- обеспечение конкурентной среды внутри каждой из сторон рыночного взаимодействия;
- установление равновесных ставок заработной платы;
- способствование решению вопросов занятости населения;
- осуществление социальной поддержки безработных.

Рынок труда тем эффективнее, чем он лучше организован.

Составными частями или элементами рынка труда являются:

1) *Субъекты рынка* - стороны рыночных отношений или: работодатели или их представители и ищащие наемную работу или доходное занятие люди.

Государство как субъект рыночных отношений представлено федеральными, региональными органами власти, отраслевыми органами управления. Местное самоуправление — муниципиями.

2) *Конъюнктура рынка* — соотношение спроса на труд и предложения труда, определяющая ставки заработной платы на конкретные виды труда и уровень занятости населения. Она может быть трех типов: трудодефицитной, трудоизбыточной, равновесной.

3) *Правовые акты*, регламентирующие отношения субъектов рынка труда.

4) *Инфраструктура рынка труда* - это совокупность институтов содействия занятости, профориентации, профподготовки и переподготовки кадров; сеть центров занятости (бирж труда), центров подготовки и переподготовки рабочей силы, центров профессиональной ориентации и т.д.

Основной элемент инфраструктуры рынка труда — государственная служба занятости, включающая в себя органы трех уровней управления: общегосударственного, регионального и местного.

5) *Альтернативные временные формы обеспечения занятости*: общественные работы, надомный труд, сезонные работы и др.

6) *Система социальных выплат и гарантий* для граждан,увольняемых из производства, переводимых на новое место работы, безработных.

7) *Система финансирования политики занятости и служб занятости населения*.

Все компоненты рынка труда призваны в совокупности обеспечить сбалансированность спроса и предложения рабочей силы, реализацию права людей на труд и свободный вы-

бор вида деятельности, на определенную социальную защиту. В конечном счете взаимодействие всех компонентов нацелено на создание и поддержание баланса интересов всех субъектов рынка труда.

3 Особенности возникновения и формирования рынка труда

Продажа труда может иметь место при условии, если работник юридически свободен и может по своему усмотрению распоряжаться своими способностями к труду — рабочей силой.

Если факт купли-продажи встречается в единственном числе, то это еще не рынок труда.

Рынок труда возникает при условии:

1. если рыночные хозяйства, применяющие труд работников, продающих его, стали типичным явлением в экономике общества,
2. если они заняли господствующее положение в производстве всего необходимого для жизни общества,
3. если работники, продающие свою рабочую силу, представляют значительную часть населения страны.

Это и есть условия возникновения рынка труда, которые образуют основу его формирования.

4 Виды и модели рынка труда.

1. По уровням действия существуют

- национальный (общенациональный, или общегосударственный) рынок труда,
- региональные (в рамках территориально-административных образований)
- локальные (для отдельных предприятий и организаций) рынки труда.

2. Среди *типов (по моделированию среды)* выделяют

- внешний, или профессиональный
- внутренний — внутрифирменный рынки труда.

3. Как *форму* можно назвать гибкий рынок труда в отличие от традиционного.

4. Среди *разновидностей* выделяются

- открытый и скрытый рынок труда,
- легальный, нелегальный, в том числе и криминальный рынки труда.

Каждый из рынков подразделяются на части, называемые *сегментами*.

Общегосударственным в России является *федеральный рынок труда* как важная часть системы рыночных отношений в нашей федеративно устроенной стране, обеспечивающая формирование такого фактора общественного производства, как труд в общегосударственном масштабе.

Общенациональные рынки в разных странах формируются и развиваются на основе специфических для каждой страны социально-экономических, географических, исторических и политических условий. Такие рынки отражают степень развития межотраслевых и межхозяйственных связей, степень разделения и кооперации труда в масштабе всего общества.

В *России общенациональный рынок труда* складывался при наличии весьма противоречивых условий.

Эффективное функционирование общенационального рынка труда зависит от *степени мобильности людей*, их готовности и возможности к переселению в трудодефицитные районы.

В настоящее время такая мобильность в России носит деформированный характер.

Свободное перемещение людей из трудоизбыточных в трудодефицитные районы затрудняется, по причине

1. значительной протяженностью территории страны;
2. большими различиями природно-климатических условий в регионах;

3. существенной дифференциацией уровней экономического развития (что ведет к одностороннему оттоку населения из менее благоустроенных районов Севера, Восточной Сибири, Дальнего Востока в центральные экономически более развитые районы и, особенно, в крупные города);

4. общим низким уровнем оплаты труда и обнищанием населения вследствие ошибок, допущенных при разгосударствлении и приватизации «общенародной» собственности, что является серьезным препятствием для свободного перемещения людей по территории страны.

К факторам, определяющим низкую мобильность населения России, относят также особенности менталитета российского народа, проявляющегося в привязанности к привычному месту проживания и привычной работе, неготовности значительной его трудоспособной части к изменению стереотипа трудового поведения.

Региональные рынки труда в России — это рынки труда субъектов Российской Федерации (республиканские, областные, автономных округов, автономной области, городов Москвы и Санкт-Петербурга).

Территориальные, или муниципальные, рынки труда — рынки труда городов и районов. Специфика региональных и муниципальных рынков труда определяется особенностями социально-экономического развития тех или иных территориально-административных образований, их отраслевой структуры. Трудовая мобильность внутри региона более развита нежели мобильность по территории всей страны. Чем меньше административная единица, тем больше возможностей для перелива людей с одного места работы в другое.

Локальные рынки труда образуются внутри региональных и муниципальных рынков, они тяготеют к крупным производственным промышленным, строительным или аграрным комплексам. На таких рынках подвижность людей в поисках подходящей работы наибольшая.

1.7 Лекция № 7 (2 часа)

Тема: «Механизм функционирования рынка труда»

1.7.1 Вопросы лекции:

- 1 Спрос на труд
- 2 Предложение труда
- 3 Модели рынка труда.

1.7.2 Краткое содержание вопросов:

1 Спрос на труд

Спрос на труд означает количество труда, которое может быть куплено по определенной цене за определенное время

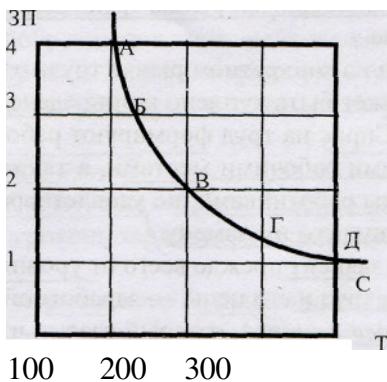
Спрос на труд формируют работодатели, располагающие вакантными рабочими местами, а также рабочими местами, которые заняты работниками, не удовлетворяющими работодателя и поэтому ищущего им замену.

Спрос на труд зависит, прежде всего, от уровня его оплаты.

взаимосвязь спроса на труд и его цены — заработной платы — выражается **законом спроса на труд**, который гласит, что при прочих равных условиях на рынке труда совершенной конкуренции величина спроса на труд находится в **обратной зависимости** от его цены.

Графическое изображение этой взаимосвязи называется *кривой спроса*

При этом кривая спроса находится в строго фиксированном положении, а величина спроса на труд двигается по этой кривой.



Помимо **цены труда** на величину спроса на труд оказывают влияние такие факторы, как:

- спрос на продукты производства,
- уровень технологии производства,
- цена капитала

2 Предложение труда

Предложение труда означает количество труда, которое может быть предложено на рынке труда по определенной цене в определенное время

Предложение труда формируют безработные, лица впервые ищащие работу и наемные работники, которые неудовлетворены условиями работы и поэтому ищут новое место приложения своего труда.

Предложение труда зависит, прежде всего, от уровня его оплаты.

Взаимосвязь предложения труда и его цены — заработной платы — выражается **законом предложения труда**,

который гласит, что при прочих равных условиях на рынке труда совершенной конкуренции величина предложения труда находится в **прямой зависимости** от его цены. Графическое изображение этой взаимосвязи называется *кривой предложения труда*.

На величину предложения помимо уровня оплаты труда оказывают влияние:

- Численность экономической активной части населения
- Его профессионально-квалификационная структура
- Средняя продолжительность рабочего дня, рабочей недели, месяца, года.

3 Модели рынка труда.

Механизм функционирования этого рынка складывается из двух частей

1. *действует механизм рыночной самонастройки или саморегулирования*, определяемый взаимодействием спроса на труд и его предложения.

2. на функционирование рынка труда оказывают *влияние политика государства в области занятости и безработицы*, выражающаяся в трудовом законодательстве, действия региональных, муниципальных и местных органов власти по отношению к региональным и локальным рынкам труда, а также действия на рынке труда общественных организаций, прежде всего профессиональных союзов, представляющих интересы определенных групп трудящихся.

Механизм функционирования рынка труда в обобщенном виде характеризуется **моделями рынка труда**.

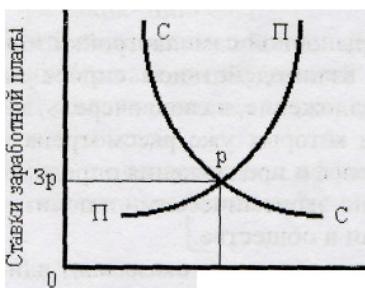
Под моделью понимается схема построения или описание явления, процесса.

А) Чисто конкурентный рынок труда (модель совершенной конкуренции) характеризуется следующим:

- 1) с одной стороны, имеется большое число фирм, которые конкурируют друг с другом при найме конкурентного вида труда;
- 2) с другой стороны, свой труд предлагают независимо друг от

друга многочисленные работники, имеющие равную квалификацию;

3) ни фирмы, ни работники не контролируют и не диктуют ставки заработной платы.

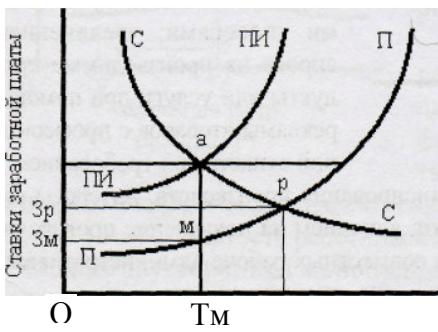


Кривая П—П определяет изменение предложения труда, она имеет подъем слева направо.

Здесь наибольшее число работников одинаковой квалификации настроены на высокую заработную плату и лишь небольшое число работников согласны работать при низких заработках.

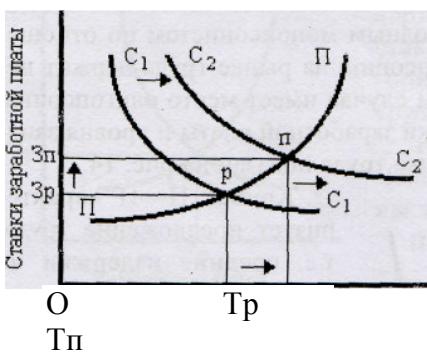
Б) Монопсонический рынок труда — рынок с монополией одного покупателя — характеризуется следующими чертами:

- 1) работники, занятые определенным видом труда, сосредоточены в основном на одной фирме;
- 2) данный вид труда в силу географических или других факторов не имеет альтернатив, т.е. при имеющейся специальности и квалификации работник не может найти другое место работы, не сменив их;
- 3) заработную плату диктует фирма, но ставка заработной платы напрямую зависит от числа нанимаемых работников.



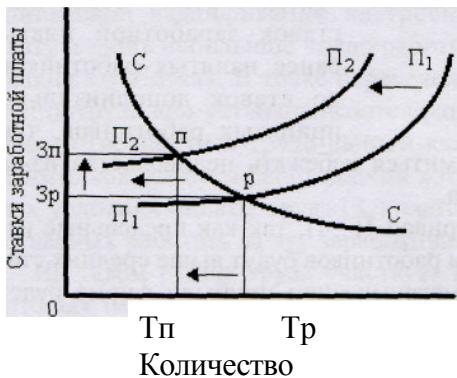
В) Модели рынка труда при участии на нем профсоюзов.

Профсоюзы, представляя на рынке труда интересы работников, преследуют цель увеличения спроса на труд и повышения заработной платы. На рис. показано, как увеличение спроса на труд за счет действий профсоюзов ведет к росту заработной платы.



Спрос на труд профсоюзы могут увеличивать следующими способами:

- увеличением спроса на производимые продукты или услуги при помощи рекламы «товаров с профсоюзной этикеткой»;
- требованием у правительства увеличения финансирования производств, интересы работников которых они защищают, влиянием на повышение производительности труда через участие в совместных рабоче-административных комитетах, и др.



Профсоюзы могут воздействовать на рост ставок заработной платы **через ограничение предложения труда**

- путем борьбы за сокращение детского труда,
- поддержки обязательного выхода на пенсию лиц пенсионного возраста,
- сокращения рабочей недели. Графически это воздействие показано на рис.

1.8 Лекция № 8 (2 часа)

Тема: «Сегментация рынка труда»

1.8.1 Вопросы лекции:

- 1 Понятие сегментации рынка труда, критерии сегментирования.
- 2 Дифференциация рынка труда по уровням действия.
- 3 Типы и формы рынка труда.

1.8.2 Краткое содержание вопросов:

1. Понятие сегментации рынка труда, критерии сегментирования

Рынок труда представляет собой сложную систему отношений, которая подразделяется на части — подсистемы в виде конкретных целевых рынков, называемых сегментами.

Сегментация РТ — это его разделение на отдельные части, сектора (сегменты) по определенным признакам. В зависимости от степени развития рынка, целей анализа и применяемых критериев можно выделить на рынке разные его сегменты.

В экономической литературе по **критерию стабильности трудовых отношений** рынок труда делится на **три сектора** — ядро, периферия и безработные

Наиболее устойчивый сектор — «ядро» — **первичный РТ**.

Сегментация РТ — это процесс разделения работодателей и продавцов труда на группы по объединяющим их признакам.

Сегментирование производится по различным **критериям** и в зависимости от различных признаков:

1. географическое положение (регион, город, район и др.),
2. демографические характеристики (половозрастной и семейный состав населения),
3. социально-экономические характеристики (уровень образования, профессионально-квалификационный состав, стаж работы, национальность и др.),
4. экономические показатели (распределение покупателей по формам собственности, по их финансовому состоянию; распределение продавцов труда по уровню материальной обеспеченности и степени нуждаемости в средствах существования и др.),
5. психографические показатели (личные качества работников, их принадлежность к определенным слоям и прослойкам общества, и др.),
6. поведенческие характеристики (мотивация занятости и др.).

В основе приведенного выше деления РТ на указанные сегменты следующие причины:

- неравномерность протекания НТП в разных отраслях и видах деятельности. В точках роста возникают высокотехнологичные производства, но при этом сохраняются виды деятельности с рутинной технологией, не затронутые НТП;
- циклическое развитие производства, сопровождающимся подъемами и спадами деловой

- активности, сокращением и ростом безработицы;
- дискриминация при приеме и увольнении с работы, в частности, женщин, трудящихся старших возрастов и подростков, лиц некоренной национальности.

По степени государственного воздействия на рынок рабочей силы в узком смысле можно выделить два сегмента:

- *рынок, контролируемый, регулируемый государственной службой занятости.* Количество он включает всех безработных, зарегистрированных в Федеральной службе занятости, ищущих работу и нуждающихся в профориентации, подготовке и переподготовке. От этого контингента исходит предложение РС. Ему противостоит спрос, представленный в виде вакансий рабочих мест, зарегистрированных в центрах занятости, а также ученических мест в системе профессионального образования, с которыми заключен договор Федеральной службой занятости;
- *неконтролируемый рынок рабочей силы* — сегмент рынка РС в узком смысле — представляет собой часть предложения рабочей силы и вакансий рабочих и ученических мест, не охваченных услугами официальных органов трудоустройства. Занятость этого контингента обеспечивается на основе непосредственных контактов безработных и работодателей, руководителей отделов кадров предприятий.

Свообразным сегментом рынка труда в узком смысле выступает *скрытый рынок труда*, включающий в себя часть лиц, формально занятых в официальном секторе, но используемых неполное рабочее время. Это связано с сокращением объема производства из-за уменьшения спроса на продукцию; с перепрофилированием; изменением структуры производства. Часть работников, в подобной ситуации, могла бы быть высвобождена без ущерба для производства. *Скрытый рынок может быть подразделен на две части: официальную и неофициальную.*

В *официальную часть*, регистрируемую статистикой, включаются лица, вынужденные работать неполное рабочее время.

Неофициальная часть скрытого рынка труда выявляется с помощью социологических обследований, экспертных оценок и иными способами.

2 Дифференциация рынка труда по уровням действия

Дифференциация рынка труда по уровням действия.

Общегосударственным в России является **федеральный рынок труда** как важная часть системы рыночных отношений в нашей федеративно устроенной стране, обеспечивающая формирование такого фактора общественного производства, как труд в общегосударственном масштабе.

Общенациональные рынки в разных странах формируются и развиваются на основе специфичных для каждой страны социально-экономических, географических, исторических и политических условий. Такие рынки отражают степень развития межотраслевых и межхозяйственных связей, степень разделения и кооперации труда в масштабе всего общества.

В *России общенацональный рынок труда* складывался при наличии весьма противоречивых условий.

Эффективное функционирование общенационального РТ зависит от степени мобильности людей, их готовности и возможности к переселению в трудодефицитные районы.

В настоящее время такая мобильность в России носит деформированный характер.

К факторам, определяющим низкую мобильность населения России, относят также особенности менталитета российского народа, проявляющегося в привязанности к привычному месту проживания и привычной работе, неготовности значительной его трудоспособной части к изменению стереотипа трудового поведения.

Региональные рынки труда в России — это рынки труда субъектов Российской Федерации (республиканские, областные, автономных округов, автономной области, городов Москвы и Санкт-Петербурга).

Территориальные, или муниципальные, рынки труда — рынки труда городов и районов.

Специфика региональных и муниципальных рынков труда определяется особенностями социально-экономического развития тех или иных территориально-административных образований, их отраслевой структуры. Трудовая мобильность внутри региона более развита нежели мобильность по территории всей страны. Чем меньше административная единица, тем больше возможностей для перелива людей с одного места работы в другое.

Локальные рынки труда образуются внутри региональных и муниципальных рынков, они тяготеют к крупным производственным промышленным, строительным или аграрным комплексам. На таких рынках подвижность людей в поисках подходящей работы наибольшая.

3 Типы и формы рынка труда.

Типы рынков труда:

Внешний — профессиональный РТ характеризует отношения между продавцами и покупателями труда в масштабе страны, региона, отрасли. Он предполагает первичное распределение работников по сферам приложения труда и их движение между предприятиями. Для этого необходимо, чтобы у предлагающих труд было наличие профессий и специальностей, в которых нуждаются многие предприятия. Внешний рынок труда в значительной степени реализуется через текучесть кадров, т.е. он предполагает возможность свободного перехода с одного места работы на другое.

На внешнем рынке действуют отраслевые профсоюзы, объединяющие работников отдельных отраслей. Имеются и профсоюзы, объединяющие работников по профессиям. Внешний рынок труда обеспечивает движение работников с одних предприятий на другие, но он же порождает безработицу.

Внутренний (внутрифирменный) рынок труда образуется в связи с перемещением работников с одной должности (работы) на другую в пределах одного предприятия (объединения предприятий), учреждения, организации. Это перемещение может происходить по горизонтали — переводом на другое рабочее место (без повышения в должности и без изменения квалификации) и по вертикали — переходом с повышением в должности или ростом квалификации. Внутренний рынок ориентирован на работников, специализированных для работы в условиях конкретного предприятия с учетом его особенностей. Предприятие, если нет против этого каких-то серьезных причин, заинтересовано в сохранении людей, знающих специфику его производства. Поэтому развитие внутреннего рынка работает на снижение текучести кадров.

Профессиональная подготовка здесь направлена на обучение работников специфичным для предприятия профессиям. В организацию обучения вкладываются значительные средства, сроки обучения более продолжительны, чем при системе ученичества. Развиваются системы «непрерывного образования», предполагающие систематическое повышение квалификации работников.

Профсоюзы объединяют работников предприятия независимо от их профессий, поэтому занятость здесь гарантируется в большей степени, чем на внешнем рынке труда.

Практически внешний и внутренний рынки труда тесно взаимосвязаны. Но на конкретных национальных рынках труда можно определенно видеть, какой из рынков — внешний или внутренний там преобладает. Так, пример Японии показывает, что там действует хорошо организованный внутренний рынок труда, а опыт США говорит о преобладании там внешнего рынка труда. В России такой яркой выраженности нет, здесь внешний и внутренний рынки труда существуют примерно в равных пропорциях.

Формы рынка труда.

Одним из проявлений рыночных отношений в сфере труда является появление и развитие наряду с *традиционной формой* рынка труда *гибкие его формы*.

Гибкость — это способность экономической системы отвечать на внешние воздействия, ее способность сохранять управляемость и функциональное равновесие при изменении внешних условий.

Гибкий рынок можно характеризовать, с одной стороны, как форму приспособления рынка труда к структурной перестройке экономики в промышленно развитых странах, приведшей к сокращению удельного веса занятых в сфере производства и росту доли занятых в сфере услуг.

Гибкие формы занятости достигаются введением на предприятиях, в фирмах, учреждениях режимов неполного рабочего времени (сокращенного рабочего дня), надомного труда, работы по вызовам, а также приемом временных работников, поощрением так называемой самостоятельной занятости, когда люди сами за свой счет и на свой риск организуют свою работу и работу членов своей семьи по производству продукции и услуг.

Таким образом, гибкие формы занятости — это, с одной стороны, способ повышения эффективности использования человеческих ресурсов для труда, с другой, как показал опыт России, — консервация неэффективных форм использования этих ресурсов. Поэтому при рассмотрении форм занятости населения необходим глубокий анализ степени их обоснованности и целесообразности.

1.9 Лекция № 9 (2 часа)

Тема: «Безработица»

1.9.1 Вопросы лекции:

- 1 Понятие и сущность безработицы.
- 2 Признание человека безработным.
- 3 Виды безработицы.
- 4 Социально-экономические последствия безработицы.

1.9.2 Краткое содержание вопросов:

Понятие и сущность безработицы

Безработица — это состояние неравновесия на рынке труда, вызванное превышением величины предложения над величиной спроса.

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

Закон «О занятости населения в РФ» с 1991 г. легализовал безработицу в нашей стране.

Безработица рассматривается также как вынужденная незанятость, обусловленная нарушением равновесия на рынке труда.

Незанятость можно измерять следующими показателями:

1. *Трудоспособное население* (POP):

$$\text{POP} = E + U + NL,$$

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

2. *Рабочая сила*:

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

3. *Уровень безработицы*:

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

отношение численности безработных к численности рабочей силы (или экономически активного населения) в процентном отношении.

Классический подход - безработица вызвана высокой заработной платой.

Уровень безработицы устанавливается самим рыночным механизмом: под воздействием возникшего избыточного предложения на рынке труда цена начинает снижаться вплоть до достижения равновесной, что означает инициацию безработицы.

Кейнсианская безработица возникает вследствие жесткости заработной платы.

В результате падения агрегированного спроса в экономике происходит падение спроса на труд. Таким образом, возникает разрыв между уровнем спроса и предложения при фиксированной заработной плате

Согласно кейнсианской теории, обеспечение полной занятости предполагает поддержание в обществе двух важных пропорций:

- 1) между затратами на создание ВВП и масштабами ВВП. Если затраты не обеспечивают производство ВВП в таком объеме, который необходим для поддержания полной занятости, то возникает безработица. Если эти затраты превышают объем производства, необходимый для поддержания полной занятости, возникает повышенный спрос на рабочую силу, что может привести к повышению заработной платы;
- 2) между сбережениями и инвестициями. При сбережениях, больших чем инвестиции, часть товаров и услуг оказывается нереализованной. Предложение превышает спрос. В результате снижаются цены, сокращается производство и занятость.

Марксистское объяснение безработицы связано с тем, что производство развивается медленнее, чем растет численность способных к труду граждан, в силу чего часть населения оказывается излишней; меняется структура спроса и предложения, и потому последнее сокращается в традиционных, наиболее трудоемких отраслях. Наличие «промышленной резервной армии» позволяет работодателям перестраивать структуру производства, регулировать соответствующим образом заработную плату, отношения с профсоюзами.

ТО, в экономической теории выделяют **пять основных причин безработицы**:

- 1) структурные сдвиги в экономике, выражющиеся в том, что внедрение новых технологий, оборудования приводит к сокращению излишней рабочей силы;
- 2) экономический спад или депрессия, которые вынуждают работодателей снижать потребность во всех ресурсах, в том числе и трудовых;
- 3) политика правительства и профсоюзов в области оплаты труда: повышение минимального размера заработной платы снижает спрос на рабочую силу;
- 4) сезонные изменения в уровне производства в отдельных отраслях экономики;
- 5) изменение в демографической структуре населения, в частности, рост численности населения трудоспособного возраста.

2 Признание человека безработным.

Порядок регистрации граждан в качестве безработных определен ст. 3 Закона о занятости и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.04.97 № 458 «Об утверждении Порядка регистрации безработных граждан».

Согласно ст. 3 Закона о занятости 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.

Таким образом, для признания гражданина безработным необходимо наличие следующих условий:

- 1) трудоспособность гражданина;
- 2) отсутствие у него работы и заработка, т. е. гражданин не может относиться к категории занятых граждан, указанных в ст. 2 Закона.
- 3) регистрация в службе занятости в целях поиска подходящей работы;
- 4) поиск работы и готовность приступить к ней;

5) невозможность со стороны службы занятости трудоустроить гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы.

Для регистрации в целях поиска подходящей работы граждане, не имеющие работы, представляют в органы по вопросам занятости по месту жительства

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку или иные документы, подтверждающие трудовой стаж; документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию,
- справку о среднем заработке (денежном довольствии) за последние три месяца по последнему месту работы (службы).

Лица, впервые ищащие работу (ранее не работавшие) и не имеющие профессии (специальности), предъявляют паспорт (иной документ, удостоверяющий личность) и документ об образовании.

Граждане, имеющие ограничения в трудовой деятельности по состоянию здоровья, предъявляют соответствующие документы, согласно которым служба занятости будет подбирать подходящую работу.

Гражданин, относящийся к категории инвалидов, дополнительно предъявляет индивидуальную программу реабилитации инвалида, содержащую заключение о рекомендуемом характере и условиях труда.

Органы по вопросам занятости в течение **10 дней со дня регистрации** гражданина в целях поиска подходящей работы должны по возможности предложить обратившемуся два варианта подходящей работы, включая работу временного характера, а впервые ищащему работу (ранее не работавшему), не имеющему профессии (специальности), — два варианта получения профессиональной подготовки или оплачиваемой работы, включая работу временного характера.

В целях содействия в трудоустройстве гражданину может быть предложен план самостоятельного поиска работы.

3 Виды безработицы.

Критерий классификации	Виды безработицы	Характеристика
Причины возникновения безработицы	фикционная	Связана с добровольной сменой работы в связи с различными причинами: поиском более высокого заработка или более престижной работы, с более благоприятными условиями труда и пр.
	институциональная	Порождается самим устройством рынка рабочей силы, факторами, влияющими на спрос и предложение рабочей силы
	добровольная	Возникает, когда часть трудоспособного населения по тем или иным причинам просто не желает работать
	структурная	Вызывается изменениями в структуре общественного производства под влиянием научно-технического прогресса и совершенствования организаций производства
	технологическая	Связана с переходом к новым поколениям техники и технологии, механизацией и автоматизацией ручного труда, когда для данного производственного процесса часть рабочей силы оказывается либо ненужной, либо требует нового, более

		высокого уровня квалификации или перепрофилирования
	конверсионная	Разновидность структурной безработицы, связана с высвобождением работников из отраслей военной промышленности, а также из армии
	циклическая	Возникает при общем резком падении спроса на рабочую силу в период спада производства и деловой активности, вызываемом экономическим кризисом
	региональная	Имеет региональное происхождение и формируется под воздействием сложной комбинации исторических, демографических, социально-психологических обстоятельств
	экономическая	Вызывается конъюнктурой рынка, поражением части товаропроизводителей в конкурентной борьбе
	сезонная	Вызывается сезонным характером деятельности в отдельных отраслях
	маргинальная	Безработица среди слабо защищенных слоев населения
Продолжительность	краткосрочная	До 4 месяцев
	умеренная	4-8 месяцев
	длительная	8-18 месяцев
	застойная	Более 18 месяцев
Внешняя форма проявления безработицы	открытая	Включает всех незанятых граждан, ищущих работу
	зарегистрированная	Часть открытой. Зарегистрированной в органах службы занятости, путем обращения туда граждан, ищущих работу
	скрытая	Не регистрируемая органами службы занятости и количественно определяемая на основе экспертных оценок

4 Социально-экономические последствия безработицы.

Безработица влечет за собой серьезные экономические и социальные издержки.

Экономические последствия безработицы:

1. недовыпуск продукции, недоиспользование производственных возможностей общества;
2. значительное снижение уровня жизни людей, оказавшихся безработными, поскольку работа является для них основным источником средств существования;
3. снижение уровня заработной платы занятых в результате возникающей конкуренции на рынке труда;

4. увеличение налоговой нагрузки на занятых из-за необходимости социальной поддержки безработных, выплат пособий и компенсаций и т.д.

По мнению ряда отечественных и зарубежных ученых **существует обратная связь между уровнем безработицы и уровнем инфляции**, то есть чем выше уровень безработицы, тем меньше уровень инфляции.

Безработица как сложное экономическое явление имеет не только негативное, но и позитивное значение:

1. обеспечивает формирование резерва рабочей силы как важнейшего фактора развития рыночной экономики.
2. обеспечивает необходимое производству перераспределение кадров и их сосредоточение в тех видах деятельности, которые сегодня необходимы потребителям.
3. безработица имеет «эффективный сигнал» работнику о том, что его профессия, специальные знания, навыки труда – устарели, уровень квалификации не соответствует требованиям сегодняшнего дня.

Все это в определенной степени стимулирует работника к систематическому повышению своего профессионального мастерства.

1.10 Лекция № 10-11 (2 часа)

Тема: «Государственная политика в области занятости»

1.10.1 Вопросы лекции:

- 1 Политика занятости, ее роль и место в регулировании рынка труда и социально-экономической политике государства.
- 2 Механизмы реализации государственной политики занятости.
- 3 Полномочия федеральных органов государственной власти РФ
- 4 Федеральная служба по труду и занятости

1.10.2 Краткое содержание вопросов:

1. Политика занятости, ее роль и место в регулировании рынка труда и социально-экономической политике государства.

Регулирование означает *деятельность, направленную на упорядочение, налаживание чего-то*. **Регулировать** — значит направлять движение и развитие системы с целью обеспечить в ней порядок, т.е. привести в такое состояние, которое гарантировало бы ей нормально существование, выживание и усовершенствование.

Рынок труда представляет собой сложную подсистему рыночной экономики, без которой она не может нормально существовать и развиваться. Следовательно, **регулировать рынок труда** — значит, прежде всего:

1. поддерживать общественные условия, при которых купля-продажа труда становится необходимой
2. поддерживать все условия, необходимые для непрерывного возрастающего пополнения рычага труда новыми наемными работниками взамен выбывающих по естественным и социальным причинам
3. пропорциональное распределение наемного труда по всем сферам вторжения предпринимательской деятельности
4. поддерживать работоспособность наемных работников, не допуская снижения их доходов до черты бедности, на уровне которой невозможно поддержание нормальной работоспособности не допускать чрезмерного увеличения продолжительности рабочего дня, интенсивности труда

5. обеспечение выгодности предпринимательства, прибыльности и конкурентоспособности фирм, оказывающих стабилизирующее воздействие на рыночную экономику
6. дифференциация доходов предпринимателей в зависимости от их способности ориентироваться на рынке труда и эффективно использовать нанимаемых работников.

Т.о., если суммировать все перечисленные элементы, то под регулированием рынка труда следует понимать поддержание его существования, выживания в различных условиях, равновесия составных частей и соответсвия с другими структурами рыночной экономики.

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.

Политика на рынке труда — это политика, направленная на улучшение функционирования рынка труда с целью сокращения времени поиска работы и заполнения вакантных рабочих мест через воздействие на внутренние факторы функционирования рынка труда.

Рыночная экономика является динамичной, и на определенном этапе создает социальный конфликт. Поэтому необходим механизм регулирования конфликтов, исключающий разрушение общества. Таким механизмом является **государственная политика** помощи человеку, имеющему недостаточную квалификацию или потерявшему работу.

Основная цель регулирования рынка труда — содействие эффективному распределению и перераспределению рабочей силы по территориям, отраслям и профессиям, оказание помощи населению, прежде всего, из числа неконкурентоспособных, в трудоустройстве, социальной поддержке и адаптации к рыночным условиям.

Регулирование социальных процессов, включая и рынок труда, представляет собой систему целенаправленных воздействий на ход процесса с целью приведения его в нормальное состояние.

Предмет регулирования — предложение рабочей силы и спрос на нее, а основная цель регулирования — обеспечение их равновесия.

Регулирование рынка труда должно быть направлено на улучшение его функционирования, обеспечение условий воспроизводства рабочей силы и ее распределения по территориям, сферам и отраслям народного хозяйства в целях достижения сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы и рациональной занятости населения.

2 Механизмы реализации государственной политики занятости.

Технологии регулирования предусматривают методы не только прямого, но и преимущественно косвенного воздействия.

К **методам прямого воздействия** на рынок труда можно отнести:

- государственное субсидирование занятости,
- создание специальных рабочих мест,
- переобучение безработных и другие меры.

К **методам косвенного воздействия** относятся:

государственная политика в области образования, занятости, демографии, миграции, инвестиций, налогов и другие.

Регулирование рынка труда, как совокупность мер прямого и косвенного государственного воздействия на рынок труда, имеет главной целью достижение полной, эффективной и рациональной занятости населения, обеспечение народного хозяйства квалифицированной рабочей силой.

Практика работы зарубежных и отечественных служб занятости показывает, что все мероприятия по регулированию рынка труда можно условно сгруппировать в **три блока**.

1. **Экономический** - определяет правила поведения основных субъектов рынка труда и порядок их взаимодействия со службой занятости и между собой

2. **Организационный** – включает всю функциональную деятельность государственной службы занятости по предоставлению разнообразных услуг соискателям рабочих мест.

3. **Нормативно-правовой** - включает систему социальных гарантий и материальной поддержки безработных граждан.

3 Полномочия федеральных органов государственной власти РФ

К полномочиям федеральных органов государственной власти в области содействия занятости населения относятся:

- 1) разработка и реализация государственной политики, принятие федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ в сфере занятости населения;
- 2) разработка и реализация федеральных программ в сфере занятости населения;
- 3) установление норм социальной поддержки безработных граждан;
- 4) разработка и реализация мер активной политики занятости населения;
- 5) мониторинг состояния и разработка прогнозных оценок рынка труда;
- 6) формирование и ведение регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения;
- 7) определение перечня приоритетных профессий для профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации безработных граждан;
- 8) информирование о положении на рынке труда в РФ, правах и гарантиях в области занятости населения и защиты от безработицы;
- 9) формирование средств на финансирование мероприятий по содействию занятости населения и защите от безработицы;
- 10) осуществление надзора и контроля за соблюдением и исполнением законодательства РФ в содействии занятости населения;

4 Федеральная служба по труду и занятости

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по надзору и контролю в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования трудовых споров.

Роструд осуществляет свою деятельность через территориальные органы в субъектах РФ во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями и иными организациями в порядке, установленном законодательством РФ.

Структура центрального аппарата Роструда включает в себя руководство Роструда, управления и самостоятельные отделы по основным направлениям деятельности. Структурными подразделениями территориальных органов Роструда и субъектов РФ являются отделы.

Полномочиями Федеральной службы по труду и занятости является осуществление государственного надзора и контроля за работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований и выдаче обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений в пределах полномочий; содействует в урегулировании коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства.

1.11 Лекция № 12 (2 часа)

Тема: «Социальное партнерство, его роль на рынке труда и в системе»

1.11.1 Вопросы лекции:

- 1 Предпосылки возникновения социального партнерства, его основные принципы
- 2 Коллективные договоры и соглашения: понятие, содержание, структура
- 3 Роль социального партнерства на рынке труда в РФ

1.11.2 Краткое содержание вопросов:

1. Предпосылки возникновения социального партнерства, его основные принципы
1. Усиление концентрации и централизации капитала и, как следствие этого, - изменение форм организации труда и характера взаимоотношений наемных работников и работодателей в процессе производства.
2. Наличие двух основных субъектов трудовых отношений, интересы которых в социально-трудовой сфере не совпадают, требует создания механизма их согласования, разработки системы процедур урегулирования конфликтов, возникающих в случае столкновения равноправных интересов.
3. Рост сплоченности рабочего и профсоюзного движения.
4. Укрепление международных позиций СССР, распространение советской системы на страны Восточной и Центральной Европы, освободительные движения в странах третьего мира.
5. Экономические последствия Первой и Второй мировой войн.
6. Экономический кризис 1929 – 1933 гг.
7. «Холодная война» и усиление социально-политического антагонизма классов и социальных групп после Второй мировой войны на фоне усиления успехов советской системы в области решения остальных проблем.
8. Активная социальная политика государства. Идеология государства всеобщего благодеяния, социального государства.
9. Развитие демократических процедур управления обществом.
10. Активная нормотворческая деятельность МОТ.

Основные принципы:

- 1) Равноправие сторон
- 2) Усиление и учет интересов сторон
- 3) Заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях
- 4) Содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе
- 5) Соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
- 6) Полномочность представителей сторон
- 7) Свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда
- 8) Добровольность принятия сторонами на себя обязательств
- 9) Обязательность выполнения коллективных договоров и соглашений
- 10) Контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений
- 11) Ответственность сторон и их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров и соглашений

2 Коллективные договоры и соглашения: понятие, содержание, структура

Социальное партнерство на рынке труда осуществляется в формах

—*взаимных консультаций и переговоров* по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;

—*коллективных переговоров* по подготовке проектов коллективных договоров и

соглашений;

— участия работников, их представителей в управлении организацией;

— участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Основные формы реализации социального партнерства: заключенные в организациях коллективные договоры; соглашения на федеральном уровне и на уровне субъектов Федерации, городов и районов и иные соглашения.

Основной орган системы социального партнерства на всех уровнях — *двусторонние и трехсторонние комиссии*.

Основной способ осуществления социального партнерства — социальный диалог, в который вступают стороны с целью достижения консенсуса по вопросам, представляющим взаимный интерес.

Соглашение определяет согласованные позиции сторон по вопросам проведения социально-экономической политики, устанавливает совместные действия по реализации социально-трудовых отношений на отраслевом и региональном уровнях.

На уровне регионов практикуется заключение отраслевых, региональных и территориальных соглашений с участием органов местного самоуправления. Содержание договоров во многом взаимосвязано с Генеральным соглашением, особенно по проблемам занятости, безработицы, профессионального обучения безработных.

Социальное партнерство, как механизм согласования интересов работников и работодателей, становится одним из основных звеньев реализации политики занятости и противодействия безработице.

3 Роль социального партнерства на рынке труда в РФ

В Концепции становления и развития социального партнерства в РФ социальное партнерство в сфере труда определяется как особый тип социально-трудовых отношений, присущих рыночной экономике, обеспечивающий на основе равноправного сотрудничества наемных работников и работодателей оптимальный баланс и реализацию их основных интересов.

Опыт стран с развитой рыночной экономикой показывает, что национальные системы организации труда стали выходить за рамки рынка труда и формируются на основе обширного трудового законодательства, установления процедур поведения социального диалога по зарплате и условиям труда, выбора политики занятости и доходов, социальной защиты, подготовки и переподготовки кадров. **Социальное партнерство** играет стабилизирующую роль, способствует социальной и экономической устойчивости.

Эта роль социального партнерства придает ему особую значимость в деле регулирования социально-трудовых отношений в ситуации экономической нестабильности. Поэтому в настоящее время значительно возрастает роль социального партнерства.

В ТР РФ дается следующее определение этому понятию.

Социальное партнерство — это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений).

Основная цель социального партнерства — разработка, принятие и реализация социально-экономической и трудовой политики, основанной на сбалансированности интересов общества, наемных работников и работодателей.

Основные составляющие этой цели на данном этапе развития нашего общества:

— формирование механизма коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений;

— обеспечение занятости и социальной защиты населения, охраны и безопасности труда, обучения работников, сохранение трудового потенциала общества;

—постепенное повышение доходов работников на основе роста производительности труда, повышение эффективности производства.

Важнейшая задача совершенствования социального партнерства —разграничение различных групп интересов и разработка механизмов их согласования и реализации.

Применительно к рассматриваемой проблеме можно выделить следующие группы интересов социальных партнеров:

1. интерес **органов по вопросам занятости** состоит в повышении эффективности программ и процедур трудоустройства безработных, удовлетворении запросов работодателей и соискателей рабочих мест;
2. интерес **работодателей** к системе социального партнерства состоит в привлечении на работу профессионально подготовленной рабочей силы в целях повышения конкурентоспособности своей организации;
3. интерес **органов образования и учебных заведений** состоит в повышении качества подготовки своих выпускников в соответствии с требованиями рынка труда и конкретных работодателей;
4. интерес к системе социального партнерства у **профессиональных союзов и различных объединений трудящихся** состоит в повышении благосостояния и социальной защищенности трудящихся;
5. интересы **государства**, одного из социальных партнеров, значительно шире, выходят за рамки ведомственных интересов и направлены на улучшение благосостояния всех слоев населения.

Наибольшее влияние на развитие отношений социального партнерства оказывают положение в сфере занятости и на рынке труда, а также социально-правовая среда.

Практика показывает, что именно партнерские отношения позволяют оперативно решать проблемы регулирования занятости и рынка труда.

1.12 Лекция № 13 (2 часа)

Тема: «Международная организация труда (МОТ). Роль МОТ в регулировании социально-трудовых отношениях»

1.12.1 Вопросы лекции:

- 1.1 Международная организация труда (МОТ): основные причины создания, цели, принципы, задачи
- 1.2 Структура МОТ: основные элементы, их назначение, виды деятельности
- 1.3 Основные направления и механизмы нормотворческой деятельности МОТ – разработка и принятие международно-трудовых норм (конвенций и рекомендаций)

1.12.2 Краткое содержание вопросов:

1. Международная организация труда (МОТ): основные причины создания, цели, принципы, задачи

Международная организация труда (МОТ) — международное специализированное учреждение по регулированию социально-трудовых отношений, защиты прав человека и обеспечения социального мира.

Основными причинами создания МОТ я/я:

- 1) Политические
- 2) Социальные
- 3) Экономические

Она была создана в 1919 г. в соответствии с Версальским мирным договором при Лиге Наций. В 1946 г. МОТ стала учреждением Организации Объединенных Наций (ООН) и по настоящее время является авторитетным международным органом, главная цель которого —

содействие социально-экономическому прогрессу, повышению благосостояния и улучшению условий труда людей, защита их прав.

Советский Союз стал членом МОТ в 1934 г. С 1940 г. по 1954 г. по инициативе СССР егочество в МОТ было приостановлено. После раз渲ала СССР членом МОТ стала РФ.

Главные цели МОТ:

- содействие социально-экономическому прогрессу
- достижение мира в социальной справедливости
- обеспечение достойного труда
- улучшение условий труда и жизни людей
- защита прав человека

Основные задачи МОТ:

- разработка согласованной политики и программ, направленных на решение социально-трудовых проблем;
- разработка и принятие международных трудовых норм в виде конвенций и рекомендаций и контроль за их выполнением;
- помочь странам-участникам в решении проблем занятости, сокращения безработицы и регулирования миграций;
- защита нрав человека (права на труд, на объединение, коллективные переговоры, защита от принудительного труда, дискриминации и т.п.);
- борьба с бедностью, за улучшение жизненного уровня трудящихся, развитие социального обеспечения;
- содействие профессиональной подготовке и переподготовке работающих и безработных;
- разработка и осуществление программ в области улучшения условий труда и производственной среды, техники безопасности и гигиены труда, охраны и восстановления окружающей среды;
- содействие организациям трудящихся и предпринимателей в их работе совместно с правительствами по регулированию социально-трудовых отношений;
- разработка и осуществление мер по защите наиболее уязвимых групп трудящихся (женщин, молодежи, пожилых людей, трудящихся-мигрантов).

2 Структура МОТ: основные элементы, их назначение, виды деятельности

Высшим органом МОТ является Международная конференция труда (МКТ), которая проводится ежегодно в Женеве.

МКТ определяет:

- основные направления в работе МОТ,
- утверждает международные трудовые нормы — конвенции и рекомендации,
- утверждает программу и бюджет Организации,
- решает другие вопросы деятельности МОТ,
- один раз в три года избирает исполнительный орган МОТ

Административный совет, который руководит работой МОТ в перерывах между конференциями и осуществляет проведение в жизнь решения конференции.

Постоянным секретариатом МОТ, ее административным и исполнительным органом является *Междунородное бюро труда (МБТ)* во главе с *генеральным директором*, который избирается Административным советом **сроком на 5 лет**. Персонал МБТ работает как в центральном аппарате в Женеве, так и в разных странах и регионах в качестве служащих и технических экспертов.

Практическая работа Бюро заключается

- в подготовке вопросов для рассмотрения на Конференции,
- в проведении специальных обследований и издании работ по проблематике МОТ,
- в оказании помощи правительствам по их просьбе в выработке проектов национальных законодательных актов по социально-трудовым вопросам.

В состав МОТ входят также *Международный институт социально-трудовых исследований* в Женеве и *Международный учебный центр* в Турине.

МОТ работает на основе устава, в котором определены ее задачи, порядок приема и выхода из Организации, состав, права и задачи ее органов и руководителей, условия сотрудничества с ООН, вопросы определения членских взносов стран-участников, формирования, выполнения бюджета и контроля за его выполнением, порядок разработки международных трудовых норм и другие вопросы ее деятельности.

Основные сферы деятельности МОТ:

- занятость, безработица, достойный труд
- свобода объединения и ведения коллективных договоров
- упразднение принудительного труда
- запрещение детского труда
- социальная защита женщин
- трудящиеся мигранты
- недопущение дискриминации в области труда и занятости
- профессиональная подготовка и переподготовка кадров
- условия, безопасность и гигиена труда
- заработка плата
- социальное обеспечение
- международные трудовые нормы для моряков

Особенность деятельности МОТ состоит в том, что ее решения и рекомендации принимаются на основе трипартизма, то есть путем согласования вопросов между тремя сторонами-партнерами: правительствами, организациями-представителями трудящихся и организациями-представителями предпринимателей, взаимного учета их интересов и нахождения общих решений, которые отвечают требованиями этих трех сторон.

3 Основные направления и механизм нормотворческой деятельности МОТ – разработка и принятие международно-трудовых норм (конвенций и рекомендаций)

Уникальная нормотворческая деятельность МОТ – постоянный поиск непростого согласия между органами государственной власти, работодателями и трудящимися. Весь процесс нормотворческой деятельности МОТ – от разработки, принятия норм до контроля за их применением и распространением – подчинен принципу трипартизма.

Совокупность конвенций и рекомендаций нередко называют «Международным трудовым кодексом». Международные трудовые нормы устанавливаются конвенциями и рекомендациями МОТ, Конвенции и рекомендации рассматриваются МОТ в качестве минимальных стандартов для государств-членов и не должны использоваться ими для ухудшения положения трудящихся. Принятые ранее конвенции и рекомендации могут быть подвергнуты пересмотру – полному или частичному.

Основная форма и метод работы МОТ заключаются в разработке конвенций и рекомендаций.

Конвенция – международный акт, который, будучи ратифицированным государством-членом МОТ, становится обязательным для выполнения этим государством.

Рекомендации – ориентиры для государств, которые используются ими при разработке социально-экономической политики, законов, других мероприятий в социально-трудовой сфере.

Важное направление работы МОТ и ее органов — деятельность по обеспечению полной занятости населения, предупреждению и сокращению безработицы.

Основными целями МОТ в сфере занятости являются:

- расширение занятости путем содействия сбалансированному и долговременному экономическому росту;
- снижение уровня бедности посредством эффективной занятости;
- проведение активной политики на рынке труда;

- достижение оптимального соотношения между стабильностью занятости и стабильностью заработной платы;
- обеспечению защиты доходов при потере работы, рекомендованы процедуры решения вопросов в случае образования излишней численности персонала.

Россия принимает активное участие во всех мероприятиях, проводимых МОТ. Нашей страной ратифицированы десятки конвенций и среди них наиболее важные. МБТ оказывало помочь нашей стране в разработке проектов закона «О занятости населения в Российской Федерации», «Положения о российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

1.13 Лекция № 14 (2 часа)

Тема: «Службы и организации, обеспечивающие функционирование рынка труда»

1.13.1 Вопросы лекции:

- 1 Становление института занятости в РФ.
- 2 Службы занятости населения.
- 3 Негосударственные структуры содействия занятости населения

1.13.2 Краткое содержание вопросов:

1. Становление института занятости в РФ

В экономической и хозяйственной практике нашей страны вопросы управления трудовыми ресурсами в различных формах решались всегда. Возникновение современной службы занятости произошло на базе четкой системы распределения трудовых ресурсов. Основными ее видами являлись:

- распределение выпускников средних специальных и высших учебных заведений;
- организованный набор рабочих;
- сельскохозяйственное переселение семей;
- общественные призыва;
- самостоятельный прием предприятием работника;
- деятельность органов трудоустройства населения.

Некоторые из этих форм распределения и перераспределения рабочей силы себя изжили, другие - трансформировались и передали свои функции службе занятости населения

Зарождение института занятости в России началось с бирж труда.

Биржа труда — учреждение, осуществляющее посредничество между рабочими и предпринимателями при совершении сделки купли-продажи рабочей силы и регистрацию безработных.

Первые биржи труда были открыты в первой половине XIX в. В России биржи труда возникли в начале XX в. Они создавались городскими управами в крупных промышленных центрах, таких как Москва, Петербург, Рига, Одесса. Наряду с биржами труда в России до 1917 г. получили широкое распространение платные частные посреднические конторы

Система органов трудоустройства населения начала формироваться во второй половине 1960-х годов.

Экономическая потребность в создании службы возникла по целому ряду причин:

1. проблема комплектования кадрами предприятия отдельного города
2. возросли потери рабочего времени, связанные с поиском работы

3. нерациональные перемещения рабочей силы, связанные с текучестью кадров.

4. отсутствие информации о предложении рабочих мест в городе. Всеми этими проблемами и должна была заняться служба трудоустройства. Сначала подразделения службы назывались "**Бюро по трудоустройству населения**" и имелись всего в нескольких городах страны.

Такая служба носила, в основном, информационный характер. Направления граждан на предприятия не всегда заканчивались трудоустройством - предприятие не обязано было это делать.

Сами предприятия предоставляли в службу далеко не полные сведения о свободных местах - в основном это были места для работников низшей квалификации, с тяжелыми и вредными условиями труда.

Поэтому возникла потребность преобразовать службу организованного трудоустройства из информационной в орган распределения трудовых ресурсов.

При этом значительно расширились и права, и обязанности службы трудоустройства, а ее подразделения получили название "Государственное бюро по труדוустройству и информации населения" (ГБТИН). Однако служба не смогла так организовать свою работу, чтобы и предприятия, и трудящиеся были заинтересованы в ее услугах, чтобы обращение в службу было не фиктивным и не принудительным.

Следующим шагом на пути преобразования службы трудоустройства было создание на базе существующих ГБТИН центров (бюро) по трудоустройству, переобучению и профориентации граждан. Оно было осуществлено в **1988 году**.

Центры создавались как хозрасчетные региональные организации, работающие под руководством местных Советов народных депутатов по договорам и в сотрудничестве с предприятиями и учреждениями.

Они занимались:

- учетом движения трудоспособного населения,
- созданием банков данных о потребностях и источников рабочей силы,
- информированием населения о вакансиях,
- проведением работы по трудоустройству незанятого населения,
- комплектованием необходимыми кадрами предприятий,
- профориентационной работой,
- консультацией всех групп населения по подбору и перемене профессии,
- организации переобучения и повышения квалификации работников.

При создании системы центров по трудоустройству, переобучению и профориентации населения значительно расширились функции и задачи существующей ранее службы трудоустройства.

Принципиальным отличием явилось также и то, что на смену относительно разрозненным ГБТИН должна была быть создана общегосударственная система трудоустройства, охватывающая уровни, начиная от союзного, республиканского, краевого, областного и заканчивая городским. Именно эта общегосударственная система трудоустройства явилась реальным предшественником современной государственной службы занятости населения.

2 Службы занятости населения

Государственная служба занятости является структурой специальных государственных органов, призванных обеспечить координацию, решение вопросов занятости населения, регулировать спрос и предложение на рабочую силу, содействовать неработающим гражданам в трудоустройстве, организации их профессиональной подготовки, оказании социальной поддержки безработным. Услуги предоставляются службой занятости бесплатно.

ФГСЗН была образована в соответствии с законом РФ «О занятости населения в РФ» 19 апреля 1991 года.

Функции службы занятости:

1. Анализ и прогнозирование спроса и предложения на рабочую силу, информирование населения и работодателей о состоянии рынка труда;
2. Учет свободных рабочих мест и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства;
3. Консультация обращающихся в службу занятости трудящихся и работодателей о возможностях получения работы и обеспечения рабочей силой, о требованиях, предъявляемых к профессиям и работникам;
4. Оказание помощи гражданам в выборе подходящей работы, а работодателям – в подборе необходимых работников;
Для граждан, потерявших работу и заработок, подходящей считается работа,
5. Организация профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации граждан в учебных центрах службы занятости или других учебных заведениях, оказание помощи в развитии и определении содержания курсов обучения и переобучения.
6. Оказание услуг в профессиональной ориентации и трудоустройстве высвобождаемым работникам и другим категориям населения.
7. Регистрация безработных и оказание им в пределах своей компетенции помощи;
8. Оплата стоимости профессиональной подготовки, переподготовки граждан, трудоустройство которых требует получение новой профессии, установление им на весь период обучения стипендии.
9. Выдача в установленном законе порядке гражданам пособия по безработице и приостановление выплаты этих пособий;
10. Разработка республиканских и региональных программ занятости, включая финансовое обеспечение и мероприятия по социальной защищенности различных групп населения.

Таким образом, функции Государственной службы занятости значительно расширились по сравнению с функциями ранее действовавшей системы трудоустройства населения.

3. Негосударственные структуры содействия занятости населения

Развитие рыночных отношений в России повлекло изменение институциональных рамок рынка труда. Наряду с государственными структурами занятости стали бурно развиваться частные агентства по трудоустройству и подбору персонала.

Появление этих структур способствовало формированию гибкого рынка труда в России.

В целях развития негосударственных служб занятости в конце 1995 г. созданы Координационный Совет «Программы развития негосударственных служб занятости России» и рабочая группа из представителей Министерства труда, ФГСЗН, ФМС, Комитета РФ по делам молодежи и другие государственные и общественные организации.

За прошедшие годы Координационным Советом и рабочей группой **сформирована:**

- информационная база данных по негосударственным службам занятости (НСЗ) работающим в регионах РФ;
- организованы стажировки в ведущих рекрутинговых фирмах Москвы и др. городах России;
- изучался и пропагандировался опыт работы новых НСЗ;
- развивались горизонтальные связи НСЗ и осуществлялись взаимовыгодные коммерческие и социальные проекты.

Проведенные меры содействовали созданию объединений НС. Это *Клубы профессионалов, Российская ассоциация рекрутинговых фирм*.

В настоящее время налажено взаимное информирование НСЗ о

1. состоянии рынков труда в регионах на основе единых методических подходов;
2. ежемесячно К.Совету предоставляются сведения о положении дел на региональных рынках труда;
3. в целях выработки согласованных решений по определению и осуществлению политики занятости на территориальных уровнях в рамках социального партнерства создаются координационные комитеты содействия занятости населения из представителей объединений профсоюзов, объединений работодателей, органов службы занятости и других заинтересованных государственных органов, общественных объединений.

Среди факторов, определяющих вероятность использования того или иного канала трудоустройства можно выделить следующие:

- факторы, характеризующие ресурсы индивида на рынке труда: социально-демографические – пол, возраст, образование; экономические – материальное положение, статус занятости на момент обращения;
- факторы, характеризующие уровень претензий индивида;
- особенности стратегии поиска работы;
- субъективные оценки своих возможностей на рынке труда и представления об эффективности работы институциональных каналов рынка труда (если индивид недоволен своим состоянием здоровья или имеет представление о своем профессии как невостребованной, то он с меньшей вероятностью будет обращаться в коммерческую службу).

1.14 Лекция № 15 (2 часа)

Тема: «Гарантии и компенсации государства в области занятости населения»

1.14.1 Вопросы лекции:

- 1 Гарантии и компенсации в сфере социально-трудовых отношений.
- 2 Безработный: понятие, гарантии и социальные выплаты
- 3 Порядок организации общественных работ и условия участия в них граждан
- 4 Пособие по безработице: понятие, условия, сроки, размер, приостановка, прекращение.

1.14.2 Краткое содержание вопросов:

1. Гарантии и компенсации в сфере социально-трудовых отношений.

Государство гарантирует безработным (ст. 28. Закона РФ «О занятости населения в РФ»):

- выплату пособия по безработице, в т.ч. в период временной нетрудоспособности безработного;
- выплату стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению органов службы занятости, в т.ч. в период временной нетрудоспособности безработного;
- возможность участия в оплачиваемых общественных работах..

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

2 Безработный: понятие, гарантии и социальные выплаты

Порядок регистрации граждан в качестве безработных определен ст. 3 Закона о занятости и постановлением Правительства РФ от 22.04.97 № 458 «Об утверждении Порядка регистрации безработных граждан».

Согласно ст. 3 Закона о занятости 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.

Таким образом, для признания гражданина безработным необходимо наличие следующих условий:

- трудоспособность гражданина;
- отсутствие у него работы и заработка, т. е. гражданин не может относиться к категории занятых граждан, указанных в ст. 2 Закона.
- регистрация в службе занятости в целях поиска подходящей работы;
- поиск работы и готовность приступить к ней;
- невозможность со стороны службы занятости трудоустроить гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы.

Для регистрации в целях поиска подходящей работы граждане, не имеющие работы, представляют в органы по вопросам занятости по месту жительства

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку или иные документы, подтверждающие трудовой стаж; документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию,
- справку о среднем заработка (денежном довольствии) за последние три месяца по последнему месту работы (службы).

Лица, впервые ищащие работу (ранее не работавшие) и не имеющие профессии (специальности), предъявляют паспорт (иной документ, удостоверяющий личность) и документ об образовании.

Граждане, имеющие ограничения в трудовой деятельности по состоянию здоровья, предъявляют соответствующие документы, согласно которым служба занятости будет подбирать подходящую работу. Гражданин, относящийся к категории инвалидов, дополнительно предъявляет индивидуальную программу реабилитации инвалида, содержащую заключение о рекомендаемом характере и условиях труда.

Органы по вопросам занятости в течение **10 дней со дня регистрации** гражданина в целях поиска подходящей работы должны по возможности предложить обратившемуся два варианта подходящей работы, включая работу временного характера, а впервые ищащему работу (ранее не работавшему), не имеющему профессии (специальности), — два варианта получения профессиональной подготовки или оплачиваемой работы, включая работу временного характера.

Регистрация гражданина в качестве безработного осуществляется на основании решения органов по вопросам занятости о признании гражданина безработным, принимаемого не позднее 11 календарных дней со дня его регистрации в целях поиска подходящей работы.

3 Порядок организации общественных работ и условия участия в них граждан

В соответствии с З Р Ф «О занятости населения в Р Ф» (Гл.1, ст.4) *подходящей* считается такая работа, в том числе и работа временного характера, которая соответствует

- профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки,
- условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья,
- транспортной доступности рабочего места.

4 Пособие по безработице: понятие, условия, сроки, размер, приостановка, прекращение.

Пособие по безработице - это выплаты, предоставляемые в течение установленного законом срока лицам, признанными безработными в размере, пропорциональном утраченному заработка.

Регулируется З РФ «О ЗН в РФ»; Положением «О порядке регистрации безработных граждан и условиях выплаты пособий по безработице», утвержденным постановлением Правительства РФ от 22.04.97г. № 458.

Выплачивается безработным гражданам, зарегистрированным в органах СЗН в целях поиска подходящей работы.

(не реже 2-х раз в мес. при условии прохождения безработным перерегистрации в установленное время не реже 2-х раз в мес.)

Продолжительность не может превышать 12 мес. в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев

Порядок определения пособия по безработице (ст.30)

Размеры пособия дифференцируются в зависимости от категорий граждан, признанных безработными:

- 1- категория – имеющие стаж работы до наступления безработицы;
- 2- категория – не имеющие стажа

Пособие безработным гражданам, уволенным по любым основаниям, устанавливается в процентном отношении к среднему заработка, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы, если они в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имели оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (недели) или на условиях неполного рабочего дня (недели) с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (неделей).

- в первые 3 месяца безработицы — в размере 75% от среднемесячного заработка за последние 3 месяца;
- в следующие 4 месяца — в размере 60%;
- в дальнейшем — в размере 45 %

Пособие по безработице во всех иных случаях, в т. ч.

- гражданам, впервые ищущим работу (ранее не работавшим),
- не имеющим профессии (специальности),
- стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва,
- гражданам, уволенным из организаций в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы и имевшим в этот период оплачиваемую работу менее 26 календарных недель, **устанавливается в размере минимальной оплаты труда**.

1.15 Лекция № 16 (2 часа)

Тема: «Основы технологизации работы службы занятости»

1.15.1 Вопросы лекции:

- 1 Основные направления деятельности службы занятости.
- 2 Профориентация, профессиональная подготовка и переподготовка незанятых и безработных как совокупность упреждающих технологий.
- 3 Общие (организационные, технико-экономические) и особые (социально-психологические, этические, правовые) требования к технологиям взаимодействия с клиентами центра занятости

1.15.2 Краткое содержание вопросов:

1. Основные направления деятельности службы занятости

В мировой практике в **функции службы занятости**, в основном, входит:

- анализ положения на рынке труда;
- консультации с работодателями,
- учет вакантных рабочих мест
- оказание помощи в устройстве на работу, в том числе и специальным категориям граждан (например, молодежи, инвалидам, пожилым людям и другим категориям граждан), а также
- вопросы профориентации и профподготовки.

Структура национальной службы занятости включает в себя ряд управлений (отделов) по определенным направлениям деятельности (профориентация, трудоустройство и т. д.). Периферийная сеть службы занятости состоит из местных агентств, структура и расположение которых обычно подчиняются административно-территориальному делению.

В России **государственная служба занятости** была создана постановлением Совета Министров РСФСР от 19.01.91 № 33 «О создании государственной службы занятости в РСФСР».

Ее **правовой статус определен**, прежде всего, **Законом о занятости** (ст. 15, 16, 19, 23 и др.), а также некоторыми другими нормативными актами.

Деятельность службы занятости направлена на:

- оценку состояния и прогноз развития занятости населения, информирование о положении на рынке труда;
- разработку и реализацию программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в повышенной социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;
- содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям — в подборе необходимых работников;
- осуществление социальных выплат безработным гражданам;
- организацию мероприятий активной политики занятости,

2 Профориентация, профессиональная подготовка и переподготовка незанятых и безработных как совокупность упреждающих технологий

В настоящее время меняется общественная значимость профориентации, усложняются ее функции и задачи.

Если раньше профориентация ограничивалась оказанием помощи человеку в правильном выборе будущей профессии, то сегодня профориентация рассматривается как помочь в реализации его возможностей и ресурсов, процесс сопровождения профессиональной карьеры, становлении его как личности и профессионала.

Профессиональная ориентация и психологическая поддержка населения призваны обеспечить сопровождение профессиональной карьеры человека на всех этапах его жизни и выступать определенной формой социальной гарантии в сфере свободного и адекватного выбора профессионального пути, самореализации человека в профессиональной деятельности.

Система профессиональной ориентации и психологической поддержки способствует:

- всестороннему информированию населения о состоянии рынка труда, востребованных профессиях, возможностях получения профессий и трудоустройства;
- профессиональному самоопределению, осознанному выбору или перемещению профессии с учетом потребностей личности и социально-экономической ситуации, сложившейся на рынке труда;
- созданию адекватного ресурсного состояния и повышению конкурентоспособности граждан на рынке труда;

- повышению мотивации к активному поиску работы, профессиональной самореализации.

Т.о., профориентация становится общегосударственной задачей, идеологией развития образования, способствующей карьерному росту кадров.

3 Общие (организационные, технико-экономические) и особые (социально-психологические, этические, правовые) требования к технологиям взаимодействия с клиентами центра занятости

Деятельность консультанта по профессиональному отбору строится следующим образом.

1. *Изучение документов* (карточка безработного, автобиография, свидетельство об образовании, медицинская справка) и предварительное определение соответствия клиента формальным требованиям работодателя (возраст, образование, отсутствие медицинских противопоказаний и т.п.).

Если клиент не соответствует какому-либо из этих требований, рекомендуется направить его на обучение или сделать общее представление о его индивидуальных особенностях и склонностях для уточнения в ходе дальнейшей работы с клиентом.

2. *Проведение тестирования для определения уровня развития профессионально важных качеств клиента по конкретной профессии* (специальности). Профконсультант объясняет клиенту цель и задачи тестирования, следит за соблюдением инструкций, контролирует правильность выполнения заданий, наблюдает за поведением клиента для получения дополнительных сведений, характеризующих его память, внимание, работоспособность и другие качества.

По итогам тестирования производится обработка результатов и выносится предварительное заключение о профессиональной пригодности клиента. Это заключение учитывается в ходе дальнейшей работы с клиентом.

3. *Беседа с клиентом* для уточнения результатов тестирования и получения общего представления о его индивидуальных особенностях (интерес, мотивация, характер, эмоционально-волевые качества, привычки). По результатам беседы консультант выносит заключение о профессиональной пригодности клиента — рекомендуется или не рекомендуется.
4. *Консультирование по результатам профессионального отбора*. Профконсультант сообщает клиенту основные результаты обследования и заключение о его профессиональной пригодности. В случае отрицательного заключения рассматриваются другие варианты содействия занятости клиента.

Услуги по профессиональной адаптации, где целью является освоение навыков и умений объективного поведения адаптируемого человека, способного повысить его конкурентоспособность и уверенность в своих силах.

Процесс профессиональной адаптации представляет собой систему взаимосвязанных действий, направленных на приспособление человека к новым условиям трудовой деятельности.

Успешность адаптации зависит от характеристик трудовой среды и самого работника, поэтому проводится совместными усилиями профконсультанта и работниками соответствующих предприятий.

Профессиональная адаптация включает:

- адаптацию к условиям рынка труда;
- адаптацию к будущей профессиональной деятельности;
- адаптацию к условиям трудовой деятельности на конкретном предприятии.

Процесс адаптации человека обуславливает необходимость формирования у него адаптированной потребности и подбора соответствующей среды.

Адаптация проявляется в возникновении приспособительных форм поведения человека в разных обстановках.

Основой приспособления являются физиологические, социальные, психологические и профессиональные изменения.

Поэтому осуществляются соответствующие теоретические и практические мероприятия, направленные на формирование приспособительных реакций клиентов к изменяющимся условиям.

В этих целях используются различные обучающие программы: просвещение, ориентирование, инструктаж, упражнения.

Программы применяются в индивидуальных и групповых формах работы с клиентами.

1.16 Лекция № 17 (2 часа)

Тема: «Технологии взаимодействия с гражданами, ищущими работу, и безработными»

1.16.1 Вопросы лекции:

- 1 Специфика и технологии работы службы занятости с лицами, особо нуждающимися в социальной защите и испытывающими трудности в поиске работы.
- 2 Программы содействия занятости социально-демографических групп населения.
- 3 Специальные мероприятия, направленные на содействие занятости лиц, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.

1.16.2 Краткое содержание вопросов:

- 1 Специфика и технологии работы службы занятости с лицами, особо нуждающимися в социальной защите и испытывающими трудности в поиске работы.

Технология работы службы занятости заключается в создании адаптированной к современным условиям рынка труда системы социальной защиты населения, повышение эффективности работы государственной службы занятости по предоставлению социальных услуг безработным гражданам и работодателям.

Особое внимание в работе уделяется лицам с ограниченными физическими возможностями. Для решения проблемы трудоустройства инвалида порой необходимо задействовать не только работодателей, но и Фонд социальной защиты инвалидов, других партнеров службы занятости. Сложности трудоустройства инвалида очевидны, так как ввиду определенных ограничений по состоянию здоровья предложить заявленную вакансию не всегда представляется возможным. Благодаря работе специалистов службы занятости каждый второй инвалид, обратившийся в центр, имеет шанс трудоустроиться.

Прием граждан, имеющих группу инвалидности и нуждающихся в трудоустройстве, осуществляется органами Государственной службы занятости населения (Центром занятости населения) городов и районов по месту их проживания (регистрации). Обязательное условие для регистрации инвалида в ЦЗН - наличие индивидуальной программы реабилитации (ИПР) с заключением органов медико-социальной экспертизы (МСЭ) о рекомендуемых условиях и характере труда.

Инвалиды, не имеющие индивидуальной программы реабилитации, безработными не признаются и пособие им не выплачивается.

При регистрации в службе занятости необходимо предоставить следующие документы:

- паспорт;
- трудовую книжку;
- свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы о профессиональном образовании;
- справку МСЭ о признании инвалидом;
- индивидуальную программу реабилитации;

- справку с последнего места работы о среднем заработке за три последних месяца работы (для ранее работающих инвалидов).

Во время поиска работы инвалиды имеют право:

- на выбор профессии и места работы;
- на бесплатное содействие в подборе подходящей работы;
- на получение консультаций по профориентации и юридическим вопросам в сфере занятости.

При поиске работы Вам окажут содействие опытные психологи, профконсультанты, специалисты по трудуустройству службы занятости.

С учетом пожеланий и наклонностей к тому или иному виду трудовой деятельности инвалидам помогут выбрать работу, отвечающую рекомендациям МСЭ.

Подходящей будет считаться работа, соответствующая рекомендациям индивидуальной программы реабилитации, уровню профессиональной подготовки, опыту, полученному на прежней работе и транспортной доступности рабочего места.

Следует так же знать, что

- если такая работа имеется, инвалиду, ищущему работу, выдается направление, с которым он обязан лично обратиться к работодателю для решения вопроса о трудуустройстве;
- отказ работодателя в приеме инвалида на работу по каким-либо основаниям должен быть зафиксирован в направлении с указанием причины;
- в случае направления инвалида службой занятости на рабочее место, определенное квотой для приема на работу граждан, имеющих ограничения в трудоспособности, работодатель не вправе ему отказать;
- при отсутствии реальных возможностей предоставления инвалиду работы в соответствии с индивидуальной программой реабилитации он может быть признан безработным.

Пособие по безработице — временная поддержка государства.

Гражданам, признанным в установленном порядке безработными, пособие по безработице начисляется с первого дня признания их безработными.

Пособие по безработице выплачивается при условии прохождения безработным перерегистрации в установленные службой занятости сроки.

В период профобучения учащиеся получают стипендию в соответствующих пособию размерах.

2 Программы содействия занятости социально-демографических групп населения.

Уволенные в запас военнослужащие и их семьи оказываются в сложном положении. Социальная и профессиональная невостребованность, потеря рабочего места, необходимость перемены места жительства, отсутствие опыта и навыков работы в условиях рыночной экономики, острые жилищная проблема все это делает положение уволенных в запас военнослужащих очень серьезным.

Перед военнослужащими, уволенными в запас и отставку, встает ряд проблем в процессе адаптации к гражданской жизни.

Среди них можно отметить следующие:

- несоответствие полученной в военном вузе профессии потребностям современного рынка труда. В результате этого трудоустройство на малоквалифицированную, низкооплачиваемую работу, поиск случайных заработков;
- проблема профессиональной переподготовки на новые специальности в соответствии со спросом;
- обеспечение жильем. Эта проблема особенно остро стоит для военнослужащих, прослуживших менее десяти лет, и становится почти неразрешимой. (По данным Министерства обороны РФ, на конец 2007 года не

получили квартиры 164 тыс. семей граждан, уволенных с военной службы);

- очень часто увольнение с военной службы является психологическим ударом. Это происходит в связи с тем, что служба в армии являлась для человека фактором социальной защиты;
- после увольнения из армии у многих офицеров на фоне общего стрессового состояния происходит ухудшение здоровья и физического состояния.

Перечисленные обстоятельства приводят к созданию целого блока проблем, связанных с увольнением человека из рядов вооруженных сил.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 26 февраля 1997 года № 222 «О программе социальных реформ в Российской Федерации на период 1996-2000 годов» Минтрудом России, федеральными органами исполнительной власти разработана Федеральная целевая программа переподготовки и обеспечения занятости военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей. В ходе реализации программы предусматривается осуществить переподготовку по гражданским специальностям около 60 тыс. военнослужащих, подлежащих увольнению в запас, и членов их семей, завершить создание сети региональных учебных центров, способных эффективно и в полном объеме решать задачи профориентации, переподготовки и обеспечения занятости военнослужащих в условиях массового увольнения.

Программа призвана обеспечить дальнейшее развитие системы профессиональной ориентации, переподготовки и трудоустройства данной категории населения в период проведения военной реформы, способствовать снижению социальной напряженности в армейской среде. Программа является внебюджетной. Ее реализация позволит переквалифицировать на гражданские специальности около 13 тыс. уволенных с военной службы и членов их семей, что составит около 20 % от числа нуждающихся в переподготовке.

Службы занятости, оказывающие услуги гражданам, уволенным с военной службы, учитывать следующие особенности:

- личностные качества в профессиональной деятельности;
- профессиональные предпочтения, ценностные ориентации;
- интересы, склонности, способности, знания, темперамент,
- характер, уровень здоровья и социального благополучия;
- социальные и профессиональные ожидания, уровень притяжения;
- социальные и психологические стереотипы, тип личности.

3 Специальные мероприятия, направленные на содействие занятости лиц, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.

Дифференцированная работа с семьями, женщинами и детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации, в зависимости от уровня и специфики проблем развивается на основе программно-целевого подхода в рамках межведомственного взаимодействия. Активно разрабатываются и принимаются территориальные комплексные программы по вопросам социальной поддержки семьи, материнства и детства.

Муниципальные программы охватывают широкий спектр проблем, в том числе - охрану здоровья матери и ребенка; занятость женщин, имеющих детей; организацию отдыха, оздоровления и занятости детей и подростков; приобщение к спорту, культурным ценностям; предоставление дополнительных мер социальной поддержки семьям с детьми; профилактику наркомании и алкоголизма; др.

В основном, в многодетных семьях родители находятся в трудоспособном возрасте. Основным источником доходов для трудоспособного населения является оплата труда.

Задача повышения минимальных гарантий в области оплаты труда в организациях реального сектора экономики решается в рамках социального партнерства путем включения соответствующих норм в соглашения и коллективные договоры.

Социальная защита граждан от безработицы органами службы занятости осуществляется по таким направлениям, как: трудоустройство на имеющиеся вакансии, в рамках временных работ и на резервируемые рабочие места для граждан, особо нуждающихся в социальной защите.

В случае отсутствия вариантов подходящей работы безработным гражданам предлагается принять участие во временных работах, организуемых центрами занятости населения

Сама политика государства по обеспечению полной занятости является важнейшей гарантией реализации права граждан на труд теми, кто хочет его реализовать как самое жизненно важное право. Эта политика создает и право граждан на обеспечение занятости и содействие в трудоустройстве. Стимулирование занятости должно происходить в первую очередь за счет расширения производства, создания новых рабочих мест, а также увеличения различных договорных форм труда (с неполным рабочим временем, временных работ и др.).

1.17 Лекция № 18 (2 часа)

Тема: «Планирование информационное обеспечение технологических процессов в учреждениях и организациях службы занятости»

1.17.1 Вопросы лекции:

- 1 Методы, процедуры и технологии планирования и прогнозирования в службе занятости.
- 2 Программно-целевой подход: разработка и реализация программ содействия занятости населения.
- 3 Информационные потребности органов и подразделений службы занятости. Источники и способы получения информации.

1.17.2 Краткое содержание вопросов:

1. Методы, процедуры и технологии планирования и прогнозирования в службе занятости.

Рынок труда находится в состоянии непрерывного изменения. Меняются потребности отраслей экономики в профессионально-кадровой структуре и уровнях подготовки специалистов. Кроме того, важно отметить снижение уровня государственного регулирования в большинстве сфер экономической жизни общества. Аналогичные процессы в той или иной мере актуальны для большинства субъектов РФ.

Прогнозирование в службах занятости применяется на предплановой стадии разработки крупных решений и способствует выработке концепции экономического развития на перспективу.

Прогнозирование - позволяет прогнозировать социально-экономические процессы, поддающиеся и не поддающиеся планированию.

К неподдающимся планированию относятся:

- демографические процессы,
- текущий спрос населения на предметы потребления,
- половозрастная структура населения и некоторые другие.

Прогнозирование базируется на следующих принципах: системности, научной обоснованности, адекватности, альтернативности, целенаправленности.

Первый подход (расчетный, нормативный)

Базируется на исчислении необходимых трудовых ресурсов исходя из норм выработки, производительности труда на конкретных рабочих местах.

Этот подход наиболее приемлем при прогнозировании потребностей в специалистах для отраслей социальной сферы и сферы услуг.

Второй подход (нормативный + динамический + экспертные оценки)

Основывается на анализе тенденций изменения насыщенности специалистами отраслей экономики, реализуется в виде расчета доли специалистов различного уровня образования в общей численности работающих. Он целесообразен для отраслей материального производства, где нормативный подход (особенно в условиях рынка) затруднен. При этом расчеты оправданно проводить раздельно по каждой отрасли экономики. По оценкам специалистов, определить значение коэффициента насыщенности можно либо путем экстраполяции, либо на основании аналога.

Третий подход (программы развития + опросный подход) Строится на оценках тенденций изменения интегрированных экономических показателей, базируется на использовании следующих документов:

- прогнозы по отраслям экономики;
- региональные и отраслевые программы и прогнозы развития отраслей материального производства;
- региональные и отраслевые программы конверсии оборонных предприятий;
- данные наиболее крупных предприятий-потребителей специалистов о перспективах своего развития;
- программы развития деятельности предприятий и организаций системы жизнеобеспечения (энергетика, транспорт и т. д.);

Четвертый подход (динамический подход, поиск тенденций) Опирается на анализ тенденций изменений технико-экономических показателей, использует многофакторные экономико-математические модели (корреляционно-регрессионный анализ). Моделирование производится на основе создания информационно-нормативной базы данных по технико-экономическим, демографическим и нормативно-справочным показателям.

2 Программно-целевой подход: разработка и реализация программ содействия занятости населения.

Программно-целевой подход в службах занятости реализуется посредством разработки и реализации целевых программ, под которыми понимается комплекс соподчиненных целей и средств их достижения, а также правовое, финансовое и организационное обеспечение.

Т.о., разработка и реализация целевых программ являются механизмом государственного регулирования экономики в целях решения основных, наиболее острых проблем, возникающих в той или иной отрасли, регионе или сфере экономики. На региональном уровне программно-целевой подход нашел свое отражение в деятельности по разработке и реализации областных целевых программ.

В обязанности служб занятости входит:

- анализ и прогнозирование спроса и предложения на рабочую силу;
- информация о состоянии рынка труда;
- учет свободных мест для граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства; консультации о возможностях получения работы и обеспечения рабочей силой, о требованиях к профессиям и работникам и по другим вопросам, связанным с обеспечением занятости;
- оказание услуг по трудоустройству;

- регистрация безработных, оказание им помощи, включая выплату пособий; организация разработки программ занятости с предусмотренными в них мерами социальной защиты различных групп населения;
- организация профессионального обучения и переобучения граждан.

3 Информационные потребности органов и подразделений службы занятости. Источники и способы получения информации.

В настоящее время применение технологий регулирования в различных сферах общественной жизни является эмпирическим фактом.

Информационно-коммуникативные технологии играют огромную роль в современном управлении занятостью населения. Технологии в области обработки и передачи информации перешагнули границы экономики и стали признаком, характеризующим состояние социальных процессов и управления ими.

Применение информационно-коммуникативных технологий в рассматриваемой проблеме направлено, прежде всего, на оптимизацию поисковой деятельности людей по нахождению подходящего рабочего места. Если мы говорим об этой группе технологий, то это связано с повышением эффективности управленческой деятельности над теми или иными процессами в нашем случае занятости населения. За счет чего достигается эта эффективность?

1. За счет рационализации процесса управления на основе применения научного знания о нем.

2. За счет экономии трудовых усилий посредством нормирования и стандартизации управленческой деятельности (разработка норм является необходимым условием проектирования технологий).

3. За счет повышения производительности труда на основе овладения методами выявления и использования потенциала организации как социальной системы.

Среди информационно-коммуникативных технологий особую роль играют телекоммуникации (электронная почта, веб-интерфейсы, средства онлайнового взаимодействия).

Типы информационно-коммуникативных технологий содействию занятости населения:

1. Помощь в предоставлении вакансий соискателям рабочих мест с помощью Интернет технологий;
2. Оказание консультативных услуг и содействия с помощью горячего телефона трудоустройства (телефон вакансий), а также с помощью онлайновое взаимодействия со специалистами, оказывающими услуги по занятости населения;
3. Предоставление бесплатных сервисов, на которых соискатели рабочих мест могли бы публиковать свои резюме, а работодатели вывешивали объявления по найму работников (так называемые Интернет ресурсы, где размещаются вакансии и резюме);
4. Комплектование рабочего персонала на основе профессионально-психологической выборки основанной применении ряда проективных методик исследования профессиональных и личностных качеств с целью трудоустройства в организацию, учреждение, реализуемое с помощью сети Интернет.

К положительным моментам реализации информационно-коммуникативных технологий в содействии занятости населению является:

- более полное удовлетворение потребностей соискателей;
- экономию на издержках, связанных с содержанием офисных помещений и созданием инфраструктуры, необходимой для непосредственной работы по трудоустройству соискателей;
- возможность поддерживать социально уязвимые слои населения (имеется в виде

предоставление возможности людям с ограниченными возможностями либо временно больными быть активными соискателями интересующей их работы).

Система анализа рынка труда обеспечивает расчет статистических показателей, характеризующих спрос и предложение на рынке образовательных услуг и труда во временном и географическом аспектах.

Навигационно-справочная служба предоставляет пользователю информацию о службах занятости, информационных ресурсах Интернет, справочниках и базах данных, направленных на поддержку трудоустройства, подготовки и переподготовки кадров, психологическую поддержку соискателей вакансий.

Основная задача, которую может решать с помощью Интернета служба содействия занятости - **оперативное взаимодействие с рынком труда**.

Государственная политика в области создания эффективного рынка труда должна быть направлена на защиту трудовых прав граждан, в частности, на защиту от безработицы, на противодействие нарушению трудовых прав, на улучшение качественных параметров имеющихся и вновь создаваемых рабочих мест.

Следует развивать программы мониторинга сферы занятости, на основании которого совершенствовать трудовое законодательство, стимулировать экономическую активность граждан и мобильность рабочей силы.

В целях содействия повышению качества рабочих мест следует ускорить разработку отраслевых систем оплаты труда на основе выделения профессионально-квалификационных групп.

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ

ЛАБОРАТОРНЫХ РАБОТ

2.1 Лабораторная работа № 1 (2 часа).

Тема: «Концептуальные основы и методы изучения занятости населения»

2.1.1 Цель работы приобретение навыков самостоятельного проведения расчетов, связанных с анализом рыночной конъюнктуры и оценкой уровня занятости и безработицы, исходя из конкретной ситуации на рынке труда

2.1.2 Задачи работы:

1. определение эффективной занятости, как количественной характеристики трудовых ресурсов через систему показателей;
2. определение численности экономически активной части населения, занятых, безработных, уровень занятости, уровень безработицы, в целом, исходя из ситуации на рынке труда;
3. анализ полученных результатов и выводы относительно влияния конъюнктуры рынка труда на уровень благосостояния наемных работников, работодателей и общества в целом;

2.1.3 Перечень материалов, используемых в лабораторной работе:

1. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат) – Официальная статистика. Трудовые ресурсы. Занятость и безработица.

2. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2015: статистический сборник/ Росстат. – М., 2015.
3. Труд и занятость в России. 2015: статистический сборник / Росстат. - М., 2015.
Раздел 1. Экономическая активность населения, занятость и безработица.
Раздел 3.Трудовые ресурсы, затраты труда и производительность труда.
Раздел 9. Среднегодовая численность занятых в экономике по субъектам РФ.

2.1.4 Описание (ход) работы:

Состояние сферы занятости в современной России можно рассмотреть с помощью различных параметров, характеризующих результаты сложившихся социально-трудовых отношений. Для этого следует использовать количественно измеримые показатели, которые позволяют зафиксировать текущее состояние территориального и национального рынка труда в определенный момент времени.

Первоочередным параметром, к которому обращаются исследователи российской сферы занятости, является уровень безработицы. Показатели безработицы являются наиболее динамичными и позволяют оперативно оценивать сложившуюся ситуацию на рынке труда, что особенно важно в период проведения реформ и в условиях экономического кризиса.

Вторым количественным показателем, используемым в статистических исследованиях занятости населения, является уровень экономической активности населения, отражающий долю занятых и безработных среди трудоспособного населения. Показатель во многом зависит от региональной экономической политики, увеличения числа предприятий частного сектора и смешанной формы собственности с иностранным участием, развития инфраструктуры региона, инвестиций в человеческий капитал.

Третий показатель - уровень занятости населения профессиональным трудом, определяется как частное от деления занятых профессиональным трудом на общую численность населения, выраженное в процентах.

Четвертый показатель - уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве. Данный показатель тесно связан с динамикой трудоспособного населения, которая имеет тенденцию к повышению и понижению в связи с изменениями демографических и социально-экономических факторов.

Об эффективности занятости можно судить по показателю – (уровень) норма безработицы. Естественная норма безработицы - это такой ее уровень, который удерживает неизменными уровни реальной заработной платы и цен при нулевом приросте производительности труда.

Эффективная занятость показывает, при каком уровне производительности труда удовлетворяется потребность населения в работе и каким путем достигается. Методами обеспечения эффективной занятости внутри предприятия являются высвобождение занятых или их перераспределение.

2.2 Лабораторная работа № 2 (2 часа).

Тема: «Социально-демографическая структура занятости»

2.2.1 Цель работы: приобретение навыков самостоятельного анализа структуры занятости населения, исходя из конкретной ситуации на рынке труда

2.2.2 Задачи работы:

1. изучение состава населения по полу, возрасту, уровню образования, уровню жизни;

2. статистическое изучение естественного движения населения: показатели рождаемости, смертности, естественного прироста, общего прироста, миграционные потоки;
3. оценивание и прогнозирование социально-демографических тенденций развития рынка труда;
4. анализ структурных сдвигов в отраслевой, государственно-частной звеньях структуры занятости в условиях перехода к рыночной экономике;

2.2.3 Перечень материалов, используемых в лабораторной работе:

1. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат) – Официальная статистика. Население. Демография. Неравенство и бедность.
2. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат) – Официальная статистика. Трудовые ресурсы. Занятость и безработица.
3. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2015: статистический сборник/ Росстат. – М., 2015.
4. Труд и занятость в России. 2015: статистический сборник / Росстат. - М., 2015.

2.2.4 Описание (ход) работы:

При рассмотрении социально-демографической структуры занятости необходимо сначала определить какие звенья структуры занятости к ней относятся. Затем необходимо определить научные категории, используемые при изучении структуры занятости, а именно: трудовые ресурсы, экономически активное и неактивное население, трудоспособное население и др. Затем следует рассмотреть группы населения, относящиеся к экономически активному и экономически неактивному населению, а также виды занятости и безработицы. Следует также рассмотреть естественное и механическое движение трудовых ресурсов.

Необходимо остановиться на вопросах классификации лиц, занятых в экономике, по виду исполняемой работы, занятия и квалификации в соответствии с Общероссийским классификатором занятий (ОКЗ). Уместно рассмотреть классификацию населения по статусу занятости. В завершение темы следует представить фактические данные о структуре занятости в Российской Федерации за последние годы, проанализировать их динамику. Необходимые статистические данные представлены в выпускаемых Росстатом статистических сборниках.

В качестве важной составляющей характеристики социально-демографической структуры занятости является движение рабочей силы, поэтому необходимо рассмотреть систему показателей движения рабочей силы, а также демографической нагрузки на трудовые ресурсы. Привести данные о динамике численности занятых и безработных, изменении структуры занятости населения (отраслевой структуры занятости и структуры занятости по формам собственности).

Подробный анализ результатов может быть полезен для повышения эффективности функционирования рынков труда отдельных регионов, групп регионов, а также на уровне государства в целом. Выявление регионов-лидеров и изучение специфики их рынков труда позволит разрабатывать для неблагополучных (депрессивных) регионов рекомендации, которые будут соответствовать российской практике в большей степени, чем заимствование зарубежного опыта. Систематический анализ структуры занятости позволит отслеживать происходящие изменения и оценивать эффективность проводимых мероприятий по регулированию занятости населения.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРОВЕДЕНИЮ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

3.1 Семинарское занятие № 1 (2 часа).

Тема: «Занятость как экономическая категория и социальный статус»

3.1.1 Вопросы к занятию:

1. Понятие и сущность занятости населения. Виды занятости.
2. Категории занятого населения.
3. Труд, рабочая сила, трудовые ресурсы: взаимосвязь понятий.
4. Право на труд, занятость и свобода личности

3.1.2. Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам необходимо акцентировать внимание на следующем:

1. категория «занятость» подразумевает вид деятельности, которая не противоречит законодательству и приносит удовлетворение, как самой личности, так и государство в целом;
2. распространенная классификация видов занятости с экономической точки зрения – это полная, эффективная, социально-полезная, рациональная;
3. полная занятость подразумевает количественную характеристику, эффективная – качественную;
4. существуют объективные причины, объясняющие отсутствие полной занятости в экономике, одной из причин является наличие естественной нормы безработицы;
5. категория занятых в экономике рассматривается по методологии МОТ и Закону о занятости, в последнем, оно шире;
6. соотношение понятий труд, рабочая сила и трудовые ресурсы; шире понятие труд, т.к. может подразумевать и неоплачиваемый труд, например, на приусадебном участке;
7. трудовые ресурсы включают в себя категорию рабочая сила, в состав которой входят все занятые и безработные;

3.2 Семинарское занятие № 2 (2 часа).

Тема: «Основные понятия и категории курса»

Вопросы к занятию:

1. Категория «занятые» по З РФ «О занятости населения в РФ» и МОТ
2. Экономически активное население. Экономически неактивное население.
3. Трудоспособное население, возрастные границы.
4. Понятия: «профессия», «специальность», «квалификация».

3.2.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам необходимо акцентировать внимание на следующем:

1. специфика рассмотрения категории «занятые» по методологии МОТ и Закону о занятости (согласно ст.2);
2. экономически активное население тождественно категории рабочая сила, в состав которой входят все занятые в экономике и безработные;
3. кто считается экономически неактивным населением и почему;
4. совокупность лиц, преимущественно в рабочем возрасте, способных по своим физическим и психическим данным к участию в трудовой деятельности будет считаться трудоспособным населением; общая и профессиональная трудоспособность;

5. возрастные границы трудоспособного возраста, трудоспособные в нетрудоспособном возрасте и нетрудоспособные в трудоспособном возрасте;
6. динамика качественных характеристик рабочей силы, ее профессионально-квалификационная структура;
7. компетенция и компетентность выпускника – бакалавра по направлению подготовки «Социальная работа»

3.3 Семинарское занятие № 3 (2 часа).

Тема: «Мотивационный механизм занятости »

3.3.1 Вопросы к занятию:

1. Формирование мотивационного механизма, его виды.
2. Структура систем мотивации
3. Управление мотивационным механизмом.
4. Теории мотивации

3.3.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам необходимо акцентировать внимание на следующем:

1. мотив, т.е. то, что непосредственно побуждает людей к действиям, формируется на основе потребностей и оценки возможностей их удовлетворения;
2. осознание мотивов предполагает, что человек не только стремиться к чему-либо, но и видит пути достижения своих целей;
3. схемой формирования мотивов деятельности человека являются потребности, и возможности удовлетворения;
4. мотивация подразумевает воздействие на поведение человека для достижения личных, групповых и общественных потребностей, может быть внутренней и внешней;
5. внутренняя мотивация определяется содержанием и значимостью работы, внешняя может быть трех видов, таких как: административная, экономическая и статусная;
6. наиболее известные теории мотивации – А. Маслоу, Д. МакКелланда, теория ожидания, теория справедливости;

3.4 Семинарское занятие № 4 (2 часа).

Тема: «Виды рынка труда»

3.4.1 Вопросы к занятию:

1. По критерию моделирования среды
 - 1.1. внешний рынок труда
 - 1.2. внутренний рынок труда
 2. По демографическим признакам:
 - 2.1. рынок молодежи
 - 2.2. рынок женщин
 - 2.3 рынок инвалидов
 - 2.4 рынок предпенсионного и пенсионного возраста

3.4.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам необходимо акцентировать внимание на следующем:

1. основные элементы рынка труда: субъекты рынка труда, наемные работники, работодатели, юридические нормы, экономические программы, рыночный механизм, альтернативные виды деятельности;
2. сегментация рынка труда, критерии сегментации;

3. виды рынка труда и их особенности функционирования: местный (локальный) рынок труда, региональный рынок труда, национальный (внутренний), внешний, международный, внутрифирменный, открытый, скрытый, официальный, неофициальный, гибкий, детский рынок труда;
4. особенности функционирования рынка труда по демографическим признакам, сопоставительный анализ (общее и разное) по этому критерию;
5. основные причины, по которым женщины отказывают в трудоустройстве; помехами, которые встают на пути трудовой жизни женщин могут быть предубеждение, неприятие женщин-руководителей, особенности стиля управления, интересы семьи, отсутствие нужных связей, проблемы внедриться во власть;
6. специфика молодежного рынка труда, основные проблемы молодых специалистов на рынке труда;

3.5 Семинарское занятие № 5 (2 часа).

Тема: «Модели рынка труда»

3.5.1 Вопросы к занятию:

1. Японская модель
2. Американская модель
3. Шведская модель

3.5.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам необходимо акцентировать внимание на следующем:

1. к факторам, влияющим на рынок труда относят демографическую ситуацию, роль и участие государства, законодательство, экономическую активность населения, фазы экономического цикла, потребности личности;
2. основные признаки рынка труда японской, американской и шведской моделей;
3. для японской модели рынка труда характерна система трудовых отношений, основанная на принципе «пожизненного найма», при котором гарантируется занятость постоянного работника на предприятии до достижения им пенсионного возраста;
4. для американской модели рынка труда характерна децентрализация законодательства о занятости и помощи безработным, которое принимается каждым штатом отдельно;
5. часто американскую модель называют внешним рынком труда, т.к. продвижение по службе идет не по линии повышения, а при переводе работника на другую работу; подобная политика фирм ведет к высокой географической и профсоюзной мобильности работников;
6. для шведской модели рынка труда характерна активная политика государства в области занятости, в результате чего уровень безработицы в этой стране минимальный;

3.6 Семинарское занятие № 6 (2 часа).

Тема: «Специфика и особенности формирования рынка труда в России»

3.6.1 Вопросы к занятию:

1. Специфика возникновение рынка труда в России
2. Особенности формирования рынка труда в России
3. Современный этап развития рынка труда в России.

3.6.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам необходимо акцентировать внимание на следующем:

1. экономически изменения в России в 90-х, оказали влияние на ее количественные и качественные характеристики, что существенно обострило социальную ситуацию в стране; 2. данное положение было следствием целого комплекса факторов: системный кризис, отсутствие четкой программы действий в области реформирования российской экономики, демилитаризация народного хозяйства, определенные неудачи в конверсионной деятельности;
3. переход планово–административной экономики России к рыночной был специфичен по сравнению с другими странами, в большинстве своей рынок функционировал на уровне самонастройки;
4. ключевые особенности российской модели рынка труда характеризуются многочисленными парадоксами и «нестандартными» механизмами приспособления. Российский рынок труда воспринимается, скорее, как нагромождение аномалий, чем как целостная и по-своему внутреннестройная система;
5. при переходе к рыночным отношениям в России произошло значительное понижение реальной заработной платы населения, при этом очень велика дифференциация оплаты труда;
6. не отмечалось каких-либо резких скачков в динамике безработицы, ее рост был медленным и постепенным, и лишь на шестом году рыночных реформ уровень общей безработицы перешагнул 10%-ый рубеж;

3.7 Семинарское занятие № 7 (2 часа).

Тема: «Безработица как социально-экономическое явление»

3.7.1 Вопросы к занятию:

1. Безработица и ее виды.
2. Оценка естественного уровня безработицы в России и за рубежом.
3. Современные тенденции в динамике и структуре безработицы.
4. Социально-поведенческие явления в безработице.

3.7.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам необходимо акцентировать внимание на следующем:

1. одной из важнейших форм проявления макроэкономической нестабильности, имеющий социальный характер является безработица;
2. основными причинами безработицы могут быть вытеснение труда капиталом, избыток населения, наличие монопсонии на рынке труда, низкий платежеспособный спрос;
3. виды безработицы рассматриваются с учетом причин возникновения, продолжительности, условиям возникновения;
4. циклическая безработица возникает при общем резком падении спроса на рабочую силу в период спада производства и деловой активности, вызываемом экономическим кризисом;
5. фрикционная безработица связана с добровольной сменой работы в связи с различными причинами: поиском более высокого заработка, более престижной работы, более благоприятными условиями труда;
6. естественный уровень безработицы рассчитывается как суммирование фрикционной и структурной безработицы, согласно методологии МОТ, естественной нормой безработицы будет считаться 4-6% трудоспособного населения;

3.8 Семинарское занятие № 8 (2 часа).

Тема: «Понятие и виды регулирования рынка труда»

3.8.1. Вопросы к занятию:

1. Государственное регулирование рынка труда.
2. Социальное партнерство и его роль в содействии занятости.
3. Международный опыт регулирования занятости. МОТ,
4. Активная и пассивная политика занятости.

3.8.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам необходимо акцентировать внимание на следующем:

1. сущность регулирующей роли государства заключается в максимальном сближении спроса на рабочую силу и ее предложения;
2. целью регулирования является обеспечение полной, продуктивной и свободно избранной занятости;
3. политика занятости должна исходить из самого фактора функционирования рынка труда как универсального механизма самоорганизации общества;
4. политика на рынке труда, направлена на улучшение функционирования рынка труда с целью сокращения времени поиска работы и заполнения вакантных рабочих мест;
5. технологии регулирования предусматривают методы прямого и косвенного воздействия;
6. социальное партнерство в сфере труда определяется как особый тип социально-трудовых отношений, обеспечивающий на основе равноправного сотрудничества наемных работников и работодателей оптимальный баланс и реализацию их основных интересов;
7. целью МОТ является содействие социально-экономическому прогрессу, повышению благосостояния и улучшению условий труда людей, защита их прав;

3.9 Семинарское занятие № 9 (2 часа).

Тема: «Управление занятостью на федеральном уровне»

3.9.1 Вопросы к занятию:

1. Государственная служба занятости как многоуровневая и многофункциональная социальная система.
2. Структура службы занятости.
3. Министерство труда и социальной защиты. Его функции и задачи.

3.9.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам необходимо акцентировать внимание на следующем:

1. рынок каждого вида товаров формирует учреждения, которые занимаются торговлей своих товаров, соответственно рынок труда имеет свои посреднические учреждения по купле-продаже труда — биржи труда, различного рода посреднические бюро, органы службы занятости, отделы кадров предприятий;
2. служба занятости создается как централизованная государственная система на правовой основе Закона о занятости населения;
3. положение службы занятости можно охарактеризовать как разветвленную сеть структур, реализующих стратегию предупреждения и оперативного реагирования на возникающие социальные катаклизмы других сфер деятельности;
4. территориальные органы службы занятости не являются структурными подразделениями соответствующих органов исполнительной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления;
5. министерство труда и социальной защиты на базе упраздненных министерств;

3.10 Семинарское занятие № 10 (2 часа).

Тема: «Управление занятостью на региональном и местном уровнях»

3.10.1 Вопросы к занятию:

1. Место и роль органов службы занятости субъектов РФ в общей системе службы занятости России.
2. Районные и городские центры занятости – первичное звено службы занятости.
3. Статус, управление, правовое, информационное, материально-техническое и кадровое обеспечение деятельности органов службы занятости.

3.10.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам необходимо акцентировать внимание на следующем:

1. центр занятости населения является объектом социальной сферы и обеспечивает на территории района муниципального образования реализацию гарантированного государством права граждан на защиту от безработицы, оказание государственных услуг населению и работодателям в сфере содействия;
2. нормативно-правовые акты, которыми руководствуются центры занятости
- 3 структура Центра занятости населения: отдел анализа рынка труда, отдел профориентации, отдел трудоустройства и специальных программ, организационно-административный отдел, отдел финансово-бухгалтерского учета и социальных выплат;
4. основной задачей районных и городских Центров занятости населения является оказание в соответствии с законодательством РФ государственных услуг в сфере содействия занятости и защиты от безработицы;
5. районные и городские Центры занятости оказывают следующие государственные услуги информирование о положении на рынке труда, организация оплачиваемых общественных работ, профессиональной ориентации, профессиональной подготовке, переподготовки и повышение квалификации безработных граждан, психологическая поддержка, организация временного трудоустройства, социальная адаптация, стимулирование самозанятости, осуществление социальных выплат;

3.11 Семинарское занятие № 13 (2 часа).

Тема: «Технологии работы в учреждениях и организациях службы занятости»

3.11.1 Вопросы к занятию:

1. Социальные технологии и их роль в реализации службы занятости.
2. Технологии взаимодействия с гражданами, ищущими работу и безработными.
Процессы консультирования, постановка на учет.
3. Профориентация, профессиональная подготовка и переподготовка незанятых и безработных как совокупность упреждающих технологий.
4. Общие и особые требования к технологиям взаимодействия с клиентами центра занятости.

3.11.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам необходимо акцентировать внимание на следующем:

1. порядок информирования о правилах предоставления государственной услуги осуществляется при помощи средств телефонной связи, электронного информирования, посредством размещения на официальных сайтах в сети Интернет, посредством издания информационных материалов, в помещениях органов государственной власти в субъектах РФ;
2. профилями считается распределение граждан на группы в зависимости от профиля их предыдущей профессиональной деятельности, уровня образования, пола,

возраста и других социально-демографических характеристик в целях оказания им наиболее эффективной помощи при содействии в трудоустройстве;

3. гражданами, имеющем право в приоритетном порядке пройти профессиональное обучение по направлению центра занятости населения являются инвалиды, выпускники общеобразовательных учреждений, впервые ищущие работу, при этом не имеющие профессию или специальность, уволенные с военной службы, безработные граждане по истечении шестимесячного периода безработицы;

4. документы, необходимые для получения государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения;

5. основание для отказа гражданину, впервые обратившемуся в государственное учреждение службы занятости, в предоставлении государственной услуги содействия в поиске подходящей работы;

6. причины приостановки на время предоставления государственной услуги по содействию самозанятости безработных граждан;

3.12 Семинарское занятие № 12 (2 часа).

Тема: «Социальные гарантии занятости»

3.12.1 Вопросы к занятию:

1. Гарантии государства в области занятости, социальные гарантии и компенсации гражданам,увольняемых с предприятия и безработным
2. Гарантии социальной поддержки безработных
3. Порядок определения размеров пособия по безработице. Размеры пособия по безработице граждан, признанными безработными.

3.12.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам необходимо акцентировать внимание на следующем:

1. нормативно-правовая база, обеспечивающие гарантии в области занятости: Конституция РФ, ТК РФ, Закон РФ «О занятости населения в РФ»;

2. средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений, считается гарантией;

3. денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых и иных обязанностей, предусмотренных трудовым кодексом и другими федеральными законами считается компенсацией;

4. случаи предоставления гарантий и компенсаций в сфере трудовых отношений при приеме на работе, при переводе на другую работу, по оплате труда, при направлении в служебные командировки, при совмещении работы и обучения, при вынужденном прекращении трудового договора, при переезде в другую местность, в связи с задержкой по вине работодателя и в других случаях;

5. гарантиями социальной поддержки безработных граждан являются предоставление льгот и компенсаций работникам, высвобождаемым из организаций, выплата стипендий безработным гражданам, выплата пособия по безработице, возможность участия в оплачиваемых общественных работах, оказание материальной помощи, социальная поддержка безработных в период временной нетрудоспособности;

6. виды социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными: пособия по безработице, стипендии в период профессионального обучения по направлению органов службы занятости, материальная помощь;

3.13 Семинарское занятие № 13 (2 часа).

Тема: «Технологии работы службы занятости с социально-демографическими группами населения»

3.13.1 Вопросы к занятию:

1. Особенности занятости мужчин, женщин, молодежи, населения старших возрастов, мигрантов. Дискrimинация в сфере занятости.
2. Специфика и технологии работы службы занятости с лицами, особо нуждающимися в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы:
 - инвалиды;
 - лица, освобожденные из мест лишения свободы;
 - молодежь в возрасте до 18 лет, впервые ищащая работу;
 - лица пенсионного возраста;
 - беженцы и вынужденные переселенцы;
 - граждане, уволенные с военной службы и члены их семей;
 - одинокие и многодетные родители;
 - граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий.

1.13.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам необходимо акцентировать внимание на следующем:

1. нормативно-правовая база по вопросам занятости, рынка труда и безработицы: Конституция РФ, ТК РФ, Закон РФ «О занятости населения в РФ»;
2. к категории граждан, испытывающих трудности в поиске работы относят: инвалидов, лиц, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, лиц предпенсионного возраста, беженцев и вынужденных переселенцев, граждан, уволенных с военной службы, и члены их семей, одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей, детей-инвалидов, граждан, подвергшихся воздействию радиации, граждан в возрасте 18-20 лет, из числа выпускников учреждений профессионального образования, впервые ищащих работу;
3. категории населения, для которых осуществляется квотирование рабочих мест, условия установления квот;
4. основные причины, по которым женщины отказывают в трудоустройстве; помехами, которые встают на пути трудовой жизни женщин могут быть предубеждение, неприятие женщин-руководителей, особенности стиля управления, интересы семьи, отсутствие нужных связей, проблемы внедриться во власть;
5. специфика молодежного рынка труда, основные проблемы молодых специалистов на рынке труда;
6. меры, осуществляемые для содействия занятости граждан, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание: квотирование рабочих мест, оказание профессиональных услуг и психологической поддержки, направленной на профессиональное обучение, разработка и реализация целевых программ содействия занятости лиц, осужденных к наказанию в виде лишения свободы;
7. виды прав иностранных граждан в области занятости: право граждан на выбор места работы, право граждан на консультацию, профессиональную ориентацию, психологическую поддержку, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, получение информации в органах службы занятости, право граждан на профессиональную деятельность за пределами территории РФ;

3.14 Семинарское занятие № 14 (2 часа).

Тема: «Результативность активных программ и услуг по социальной поддержке безработных граждан»

3.14.1 Вопросы к занятию:

1. Проблемы и тенденции трудоустройства незанятого населения
2. Результативность активных программ содействия занятости

3.14.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам необходимо акцентировать внимание на следующем:

1. в комплексе мер социальной поддержки безработных граждан наиболее распространенными и эффективными являются программы и услуги активной политики содействия занятости: трудоустройство, профориентация, профессиональное обучение, общественные работы, программы социальной реабилитации;
2. задачами программ являются оказание помощи в поддержке определенного уровня жизни безработных граждан и одновременно повышение потенциала их трудоустройства, стимулирование их к активному поиску работы;
3. определение проблем, тенденций и результативности трудоустройства безработных и незанятого населения проводится на основе анализа работы служб занятости, обобщения статистических данных, отчетов территориальных служб занятости, публикаций по данной проблеме;
4. результативность активных программ и услуг содействия занятости выражается, прежде всего, в показателях трудоустройства населения;
5. влияние программ обучения на рынок труда оценивается через сравнение числа участников программ и общей численности экономически активного населения⁴ чем больше значение этого показателя, тем существеннее влияние программ на рынок труда;
6. на качественные характеристики рынка труда положительно влияет совместная работа служб занятости, органов образования и учебных заведений профессионального образования по приведению объемов и структуры подготовки кадров в соответствие с потребностями экономики регионов;

3.17 Семинарское занятие № 17 (2 часа).

Тема: «Социальная работа среди безработных»

3.17.1 Вопросы к занятию:

1. Социальные гарантии и компенсации для безработных граждан РФ
2. Оказание помощи в повышении квалификации и профессиональной переподготовке
3. Организация общественной работы
4. Организация психологической поддержки лиц, потерявших работу.

3.17.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам необходимо акцентировать внимание на следующем:

1. гарантиями социальной поддержки безработных граждан являются предоставление льгот и компенсаций работникам, высвобождаемым из организаций, выплата стипендий безработным гражданам, выплата пособия по безработице, возможность участия в оплачиваемых общественных работах, оказание материальной помощи, социальная поддержка безработных в период временной нетрудоспособности;
2. виды социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными: пособия по безработице, стипендии в период профессионального обучения по направлению органов службы занятости, материальная помощь;
3. гражданами, имеющими право в приоритетном порядке пройти профессиональное обучение по направлению центра занятости населения являются инвалиды, выпускники общеобразовательных учреждений, впервые ищущие работу, при этом не имеющие

профессию или специальность, уволенные с военной службы, безработные граждане по истечении шестимесячного периода безработицы;

4. организация общественных работ осуществляется в соответствии с договорами о совместной деятельности по организации и проведению общественных работ, заключаемыми между органами местного самоуправления, центрами занятости и работодателями;

5. в период участия безработных граждан в оплачиваемых общественных работах за ними сохраняется право на получения пособия по безработице;

6. работодателю, принявшему на общественные работы граждан, направленных центром занятости населения, производится компенсация части затрат по оплате труда участников общественной работы;

3.18 Семинарское занятие № 18 (2 часа).

Тема: «Планирование и ресурсное обеспечение программы занятости»

3.18.1 Вопросы к занятию:

1. Методы, процедуры и технологии прогнозирования и планирования в службе занятости.
2. Программно-целевой подход: разработка и реализация программ содействия занятости.
3. Информационные потребности органов и подразделений службы занятости.
4. Новые информационно-коммуникационные технологии.

3.18.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам необходимо акцентировать внимание на следующем:

1. основными направлениями развития и совершенствования информационных технологий в органах службы занятости являются развитие материально-технической базы, совершенствование программного обеспечения, совершенствование и внедрение единой технологии работы центров занятости населения, повышение квалификации специалистов центров занятости населения;
2. программный комплекс «Катарсис» обеспечивает автоматизацию учета ищущих работу граждан и содействие их трудоустройству, организацию профессионального обучения безработных граждан, оказание услуги по профессиональной ориентации и т.п.;
3. программы анализа в информационной системе управления трудовыми ресурсами на районном и региональном уровнях;
4. основными компонентами внедрения и сопровождения информационных систем управления являются совершенствование и внедрение ПТК, развитие материально-технической базы и совершенствование программного обеспечения;