

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Кафедра «Управления персоналом и психологии»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.ДВ.07.01 Молодежь на рынке труда

Направление подготовки (специальность) 39.03.03 Организация работы с молодежью

**Профиль образовательной программы Организация работы с молодежью на
региональном и муниципальном уровне**

Форма обучения очная

СОДЕРЖАНИЕ

1. Конспект лекций	4
1.1 Лекция № 1 Трудовые ресурсы: формирование и использование.. ..	4
1.2 Лекция № 2 Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины.....	9
1.3 Лекция № 3 Занятость населения: понятие, формы, виды.....	13
1.4 Лекция № 4 Безработица: понятие, характеристика основных типов, причины возникновения, тенденции.....	18
1.5 Лекция № 5 Рынок труда как регулятор занятости и безработицы	24
1.6 Лекция № 6 Государственное регулирование рынка труда и занятости.....	29
1.7 Лекция № 7 Механизм реализации государственной политики занятости.....	33
1.8 Лекция № 8 Социальные гарантии и компенсации гражданам потерявшим работу; высвобожденным с предприятий; впервые ищущие работу.....	36
1.9 Лекция № 9 Структура и задачи государственных органов по вопросам занятости населения.....	42
1.10 Лекция № 10 Теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости.....	51
1.11 Лекция № 11 Управление занятостью и процесс ее регулирования.....	55
1.12 Лекция № 12 Направления, факторы и проблемы управления занятостью населения.....	58
1.13 Лекция № 13 Актуальные проблемы занятости на предприятиях.....	60
1.14 Лекция № 14 Деятельность государственной службы занятости.....	62
1.15 Лекция № 15 Роль и значение политики занятости населения.....	66
1.16 Лекция № 16 Содействие занятости населения по средствам государственной политики и работодателей.....	70
2. Методические указания по проведению семинарских занятий	75
2.1 Семинарское занятие № С-1 Трудовые ресурсы: формирование и использование.....	75
2.2 Семинарское занятие № С-2 Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины.....	75
2.3 Семинарское занятие № 3 Занятость населения: понятие, формы, виды.....	75
2.4 Семинарское занятие № 4 Безработица: понятие, характеристика основных типов, причины возникновения, тенденции.....	75
2.5 Семинарское занятие № 5 Рынок труда как регулятор занятости и безработицы.....	75

2.6 Семинарское занятие № 6 Государственное регулирование рынка труда и занятости.....	76
2.7 Семинарское занятие № 7 Механизм реализации государственной политики занятости.....	76
2.8 Семинарское занятие № 8 Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу; высвобожденным с предприятий; впервые ищущие работу	77
2.9 Семинарское занятие № 9 Структура и задачи государственных органов по вопросам занятости населения.....	77
2.10 Семинарское занятие № 10 Теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости.....	77
2.11 Семинарское занятие № 11 Управление занятостью и процесс ее регулирования.....	78
2.12 Семинарское занятие № 12 Направления, факторы и проблемы управления занятостью населения.....	78
2.13 Семинарское занятие № 13 Актуальные проблемы занятости на предприятиях.....	78
2.14 Семинарское занятие № 14 Деятельность государственной службы занятости.....	79
2.15 Семинарское занятие № 15 Роль и значение политики занятости населения....	79
2.16 Семинарское занятие № 16 Содействие занятости населения по средствам государственной политики и работодателей.....	79

1. КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ

1. 1 Лекция № 1 (2 часа).

Тема: «Трудовые ресурсы: формирование и использование»

1.1.1 Вопросы лекции:

1. Понятие и сущность трудовых ресурсов.
2. Понятие экономически активного и экономически неактивного населения.
3. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов.
4. Планирование трудовых ресурсов

1.1.2 Краткое содержание вопросов:

1. Понятие и сущность трудовых ресурсов.

Трудовые ресурсы – это часть населения страны, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для занятия общественно-полезным трудом.

В России к трудовым ресурсам относят трудоспособное население: мужчин – 16-59 лет, женщин – 16-54 лет (за исключением инвалидов 1 и 2 групп и пенсионеров, получающих пенсию на льготных условиях) и работающих пенсионеров.

Размеры трудовых ресурсов зависят от численности населения, режима его воспроизводства, состава по полу и возрасту. Основную часть трудовых ресурсов страны составляет ее население в трудоспособном возрасте, куда входят подростки и лица пенсионного возраста, способные трудиться, а также люди, реально участвующие в материальном производстве или непроизводственной сфере, экономически активное население. Динамика численности трудовых ресурсов, в конечном счете, отражает динамику численности населения.

Численность граждан трудоспособного возраста как части всего населения изменяется под влиянием демографического фактора, то есть уровня смертности и рождаемости.

Существуют различия в динамике трудовых ресурсов и численности населения. На численность населения и трудовых ресурсов влияние оказывает смертность лиц трудоспособного возраста, а также смертность работающих подростков и пенсионеров. Изменение в уровне занятости подростков и пенсионеров сказывается только на трудовых ресурсах, но не затрагивает численности трудоспособного населения. На численности населения отражаются колебания в рождаемости, а на трудовых ресурсах они сказываются только через 16 лет.

Использование трудовых ресурсов включает распределение трудовых ресурсов и эффективность применения их в народном хозяйстве. Распределение происходит по видам занятости на занятых и незанятых, в свою очередь занятые распределяются по отраслям, по режимам труда, по территории страны, по полу, возрасту, уровню образования и здоровья, а также по видам экономической деятельности:

- наемные работники;
- работодатели;
- лица, работающие за свой счет;
- члены производственных кооперативов;
- работники, не классифицируемые по статусу.

Распределение по видам занятости трудовых ресурсов включает их разделение на работающую в народном хозяйстве часть, то есть занятых, и незанятых (учащиеся), либо занятые ведением домашнего хозяйства, либо служащие в армии, либо безработные и иные незанятые граждане.

Занятое население разделяется по отраслям, по профессиональным группам, по режимам труда, по характеру труда (умственный или физический).

Распределение трудовых ресурсов существует также: по полу, возрасту, уровню образования и здоровья. Категория «трудовой потенциал» отражает эффективность применения трудовых ресурсов с точки зрения их качественного измерения.

Таким образом, трудовые или человеческие ресурсы являются основой развития экономики. Их роль в современных условиях возрастает, так как в условиях рынка нужно делать ставку именно на человека и его потенциал. Несомненно, экономическая реконструкция повлияла на эту категорию населения и на рынок труда в целом.

2. Понятие экономически активного и экономически неактивного населения.

Экономически активное население – это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг, включая занятых и безработных.

Экономически активное население включает в себя всех мужчин и женщин, которые обеспечивают или имеются в наличии для обеспечения предложения рабочей силы для производства товаров и услуг.

Экономически неактивное население включает: детей; учащихся дневных отделений всех типов учебных заведений; безработных, отказавшихся от поисков работы; неработающих пенсионеров; лиц, не нуждающихся в работе для поддержания своего существования, включая занятых только ДХ (домашним хозяйством).

Совокупность экономически активных и неактивных граждан не совпадает с населением в трудоспособном возрасте, так как многие люди после достижения пенсионного возраста остаются экономически активными.

К занятым в составе экономически активного населения относят лиц обоего пола в возрасте от 16 лет и старше, а также лиц моложе 16 лет, которые в рассматриваемый период:

- выполняли работу по найму за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего времени, а также иную приносящую доход работу;
- временно отсутствовали на работе из-за болезни, отпуска, выходных дней, забастовки или других подобных п - выполняли работу без оплаты на семейном предприятии.

К безработным относят лиц в возрасте от 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:

- не имели работы и заработка;
- зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы;
- занимались поиском работы, т е обращались в государственную или коммерческие службы занятости, к администрации предприятий, помещали объявления в печати или предпринимали шаги к организации собственного дела;
- были готовы приступить к работе;
- проходили обучение или переподготовку по направлению службы занятости.

Учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды учитываются в качестве безработных, если они занимались поиском работы и были готовы приступить к ней.

Экономически неактивное население - это та часть населения, которая не входит в состав рабочей силы, а именно:

- учащиеся, студенты, слушатели, курсанты, обучающиеся в учебных заведениях на дневном отделении;
- лица, получающие пенсии по старости и на льготных условиях;
- лица, получающие, пенсии 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 хотят работать;

- другие лица, которым нет необходимости работать, независимо от источника дохода.

В современных условиях реальное значение для экономики имеет численность экономически активного населения, т.е. рабочей силы как фактора, образующего рынок труда.

Таким образом, категория экономически активного населения не равнозначна категории трудовых ресурсов.

3. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов

Персонал предприятия характеризуется набором количественных, качественных и структурных показателей.

Количественная характеристика персонала предприятия измеряется такими показателями, как списочная, явочная и среднесписочная численность работников.

Списочная численность — это показатель численности работников списочного состава на определенную дату, с учетом принятых и выбывших на этот день работников.

Явочная численность — расчетное количество работников, которые должны явиться на работу для выполнения производственного задания. Таким образом, явочная численность — это списочная численность за вычетом работников, находящихся в отпусках, командировках, не вышедших на работу по причине болезни и т.п.

Среднесписочная численность — определяется за месяц путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца (включая праздничные и выходные дни) и деления полученной суммы на число календарных дней. Показатель среднесписочной численности используется для исчисления производительности труда, средней заработной платы, текучести кадров и других трудовых показателей.

Качественная характеристика персонала определяется степенью профессиональной и квалификационной пригодности его работников для достижения целей предприятия и производства работ.

Основные параметры этой характеристики: экономические (сложность труда, квалификация работников, условия труда, трудовой стаж); личностные (дисциплинированность, наличие навыков, добросовестность); организационно-технические (привлекательность труда, его техническое оснащение, рациональная организация труда); социально-культурные (коллективизм, социальная активность).

Движение работников списочного состава — это изменение списочной численности вследствие приема на работу и выбытия по различным причинам.

Баланс кадров — это списочная численность на начало отчетного периода, плюс численность принятых за отчетный период, минус численность выбывших за отчетный период. В итоге получим списочную численность работников на конец отчетного периода.

Коэффициент общего оборота определяется отношением суммарного числа принятых и выбывших к среднесписочной численности работников.

Коэффициент оборота по приему определяется отношением числа принятых к среднесписочной численности работников.

Коэффициент оборота по выбытию — как отношение выбывших работников к среднесписочной численности.

Коэффициент постоянства кадров — отношение численности работников, состоящих в списочном составе весь год, к среднесписочной численности.

Коэффициент восполнения кадров — отношение численности принятых на работу к численности выбывших.

Текучесть кадров характеризуется числом работников, уволенных по собственному желанию, за прогулы или другие нарушения трудовой дисциплины.

Структурная характеристика персонала предприятия определяется составом и количественным соотношением отдельных категорий и групп работников.

В зависимости от функций, выполняемых работниками предприятия, различают производственный, непроизводственный и административно-управленческий персонал.

Исходной базой для определения количественных характеристик трудовых ресурсов страны, регионов, любого населенного пункта является фактическая численность населения соответствующих территорий, численность эта определяется на основе переписи населения, а в промежутках - путем расчета численности и состава населения по данным переписи и регистрации рождений, смертей, прибытий и выбытий. Изменения численности связаны с демографической ситуацией в стране и в отдельных регионах, с динамикой различных половозрастных изменений, уровней рождаемости и смертности, количеством заключающихся браков и разводов, составом семей, средним числом детей в семье, другими показателями. В России в последнее время наблюдается ухудшение демографической ситуации, поэтому политика государства должна быть направлена на преодоление отрицательных тенденций в процессе воспроизводства населения, на стимулирование рождаемости, снижение заболеваемости, смертности, упрочение семьи. Кроме того, на численность населения оказывают влияние и миграционные процессы.

Изменения в составе населения вызывают изменения в количественном и качественном составе трудовых ресурсов. Количественные показатели включают данные о численности и составе трудовых ресурсов по полу, возрасту, месту проживания (в городах или сельской местности). Качественные - образовательный уровень, профессионально-квалификационную структуру и другие характеристики трудовых ресурсов.

Показатели численности трудовых ресурсов определяются по состоянию на конкретный момент времени для определенной административно-территориальной единицы (района, области, края, республики) и в виде средних показателей (среднеквартальных, среднегодовых).

Расчет численности трудовых ресурсов основывается на определении (на основе половозрастных данных переписи населения) численности населения трудоспособного возраста. Из которой вычитается количество лиц того же возраста, считающиеся нетрудоспособными (инвалиды первой и второй групп), и неработающих лиц льготных пенсионных возрастов. К полученному показателю прибавляется число работающего населения возраста выше и ниже границы, установленной государством.

Средняя численность населения определяется по формулам:

$$Ч_{ср} = (Ч_н + Ч_к) / 2 \text{ или } Ч_{ср} = ((Ч_1 + Ч_N) / 2 + Ч_2 + \dots + Ч_{N-1}) / (N - 1), \text{ где}$$

$Ч_н$, $Ч_к$ - численность населения на начало и конец периода,

$Ч_1 \dots Ч_N$ - средняя численность населения в определенном году из ряда лет, включенных в период, по которому исчисляется средняя величина.

Прирост населения определяется числом родившихся (P), умерших (Y), а также механическим движением (миграцией) населения - числом прибывших (Π) и выбывших (B). Общий прирост равен

$$\Delta Ч = (P - Y) + (\Pi - B), \text{ где}$$

$(P - Y)$ - естественный прирост (убыль) населения,

$(\Pi - B)$ - механический прирост.

Трудовые ресурсы характеризуются показателями половозрастной структуры. При изучении трудовых ресурсов принято выделять четыре основные возрастные группы: молодежь 16 -29 лет; лица 30 -49 лет, граждане предпенсионного возраста (мужчины - 50 - 59 лет, женщины - 50-54 лет); лица пенсионного возраста, занятые в народном хозяйстве.

Различные группы характеризуются различной степенью трудовой активности, так в первой возрастной группе большая часть молодежи занята обучением, получением профессии, военной службой. Наиболее высокая трудовая активность у второй группы. У лиц старше 50 лет трудовая активность постепенно снижается; трудовая деятельность лиц пенсионного возраста остается относительно активной лишь в течение 5-7 лет после получения пенсии.

Качественной характеристикой трудовых ресурсов выступает структура по уровню образования и профессионально-квалификационному составу. Группировка трудовых ресурсов по уровню образования, профессиям, квалификации и исчисляемые на ее основе абсолютные и относительные показатели используются для перспективного планирования развития экономики, определения потребности в рабочих местах, распределения трудовых ресурсов по сферам деятельности, совершенствования методов и форм подготовки кадров в соответствии с требованиями НТП и в других целях.

4. Планирование трудовых ресурсов.

Планирование трудовых ресурсов – это процесс применения процедур планирования для комплектации штатов и персонала.

Процесс планирования включает в себя три этапа:

1. Оценка наличных ресурсов.
2. Оценка будущих потребностей.
3. Разработка программы удовлетворения будущих потребностей.

Планирование трудовых ресурсов в действующей организации логично начать с оценки их наличия. Руководство должно определить, сколько человек занято выполнением каждой операции, требующейся для реализации конкретной цели. Помимо этого, руководство должно оценить и качество труда своих работников.

Следующим этапом планирования является прогнозирование численности персонала, необходимого для реализации краткосрочных и перспективных целей.

Изменения во внешней среде, особенно экономической, могут оказать сильное влияние на перспективные потребности организации в трудовых ресурсах.

Определив свои будущие потребности, руководство должно разработать программу их удовлетворения. Потребности — это цель, программа — средство ее достижения. Программа должна включать конкретный график и мероприятия по привлечению, найму, подготовке и продвижению работников, требующихся для реализации целей организации. Для того чтобы нанять соответствующих работников, руководство должно в деталях знать, какие задачи они будут выполнять во время работы и каковы личные и общественные характеристики этих работ. Эти знания получают посредством анализа содержания работы, который является краеугольным камнем управления трудовыми ресурсами. Без него трудно реализовать все остальные функции управления. Всесторонняя оценка всех конторских, оперативных, технических и административных специальностей создает надежное основание для принятия будущих решений о найме, отборе, назначении зарплаты, оценке деятельности и повышении в должности.

Существует несколько методов анализа содержания работы. Один из них заключается в наблюдении за работником и формальном определении и регистрации всех выполняемых им задач и действий. Другой метод предусматривает сбор такой информации посредством собеседования с работником или его непосредственным начальником. Этот метод может оказаться менее точным из-за искажений, вносимых восприятием опрашиваемого или опрашивающего. Третий метод заключается в том, что работника просят заполнить вопросник или дать описание его работы и требований к ней. Информация, полученная при анализе содержания работы, является основой для большинства последующих мероприятий по планированию, набору рабочей силы и т.п. На ее основе создается должностная инструкция, которая представляет собой перечень основных обязанностей, требующихся знаний и навыков, а также прав работника. Она должна разрабатываться по всем должностям и специальностям организации, например, для секретаря, экспедитора, управляющего по рекламе и т.д.

1. 2 Лекция № 2 (2 часа).

Тема: «Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины»

1.1.1 Вопросы лекции:

1. Понятие и сущность миграции.
2. Виды миграции.
3. Причины миграции.
4. Функции миграции.
5. Миграционный процесс.

1.1.2 Краткое содержание вопросов:

1. Понятие и сущность миграции.

Миграция населения - перемещение людей, связанное с изменением места жительства и места работы.

Под миграцией населения подразумевается любое территориальное перемещение населения, связанное с пересечением как внешних, так и внутренних границ административно-территориальных образований с целью смены постоянного места жительства или временного пребывания на территории для осуществления учебы или трудовой деятельности независимо от того, под воздействием каких факторов оно происходит.

Миграция населения оказывает значительное влияние на демографическую структуру населения. Из-за неодинаковости масштабов и интенсивности различают немедленное и долговременное воздействие миграции на состав (по полу и возрасту и др.) и динамику населения в местах выхода и вселения мигрантов. Долговременное влияние связано с ролью миграции в воспроизводстве населения. Миграция населения является частью территориальных перемещений. Один из основных критериев идентификации миграции населения - пересечение административных границ территорий (государства, области, города и т.д.). На этой основе выделяют прежде всего внешнюю миграцию и внутреннюю миграцию. Внешняя миграция включает эмиграцию и иммиграцию.

Различают:

- безвозвратную миграцию с окончательной сменой постоянного места жительства;
- временную миграцию с переселением на достаточно большой срок;
- сезонную, маятниковую, внутреннюю, внешнюю и другие виды миграции.

2. Виды миграции

Можно выделить четыре основных вида пространственного движения населения:

- эпизодическая, представляют собой деловые, рекреационные и иные поездки, совершающиеся не только не регулярно по времени, но и необязательно по одним и тем же направлениям. Если в деловых поездках участвуют трудоспособные контингенты, то в рекреационных и остальная часть населения. Состав участников эпизодической миграции весьма разнообразен. По своим масштабам этот вид миграции, видимо, превосходит все остальные. К сожалению, изучается он весьма слабо. Исключение составляют, пожалуй, лишь туристские поездки, объем которых постоянно растет.
- маятниковая, Маятниковые миграции представляют ежедневные или еженедельные поездки населения от мест жительства до мест работы (и обратно), расположенных в разных населенных пунктах. В маятниковых миграциях участвует во многих странах значительная часть городского и сельского населения. В наиболее существенных масштабах она совершается в тех агломерациях, центрами которых являются крупные и крупнейшие города. В ряде стран масштабы ежедневных маятниковых миграций близки к объемам ежегодных безвозвратных переселений или даже превышают их. Маятниковые мигранты увеличивают количественно и изменяют качественно трудовые ресурсы

поселений - центров притяжения, где число рабочих мест превышает собственные ресурсы труда или не соответствует профессионально-квалификационной структуре населения. С другой стороны, маятниковая миграция создает условия для удовлетворения разнообразных потребностей в труде жителей, как правило, небольших поселений, в которых качественно, а иногда и количественно ограничен выбор рабочих мест.

- сезонная. Сезонные миграции — это перемещения, главным образом, трудоспособного населения к местам временной работы и жительства на срок, обычно в несколько месяцев, с сохранением возможности возвращения в места постоянного жительства. Сезонные миграции не только повышают реальный жизненный стандарт, хотя это очень важно, но и удовлетворяют потребности производства, испытывающего дефицит рабочей силы. Подобные миграции возникают вследствие того, что в экономике ряда районов доминирующее положение принадлежит отраслям, в которых потребность в рабочей силе неравномерна во времени. В результате в сезоны наибольшего объема работ эти отрасли испытывают превышающую обычные размеры потребность в рабочей силе. Поскольку она не может быть удовлетворена за счет местных ресурсов труда, то дополнительная рабочая сила привлекается из других районов. К отраслям с сезонным характером производства относится прежде всего сельское хозяйство. В этой отрасли в сезоны посевных и уборочных работ потребность в рабочей силе намного больше, чем в остальное, особенно зимнее время. К сезонным относятся отрасли по переработке сельскохозяйственного сырья. Интеграция этой отрасли промышленности с сельским хозяйством заметно сокращает потребность в сезонной миграции. Отраслями с сезонным характером, или стадиями, производства являются также лесозаготовительная (сплавные работы), рыбодобывающая (прибрежный лов) и ряд других. Вместе с тем сезонный характер производства совсем не обязательно сопровождается сезонным характером труда. Агропромышленная интеграция, межотраслевое кооперирование в использовании рабочей силы, применение новых технологий и методов производства (например, океанического рыболовства) по существу сводит на нет потребность в сезонной миграции.

- безвозвратная (или переселение) может быть назван миграцией в строгом значении этого слова, соответствующий ему в этимологическом отношении. Этим объясняется тот факт, что ряд исследователей безвозвратную миграцию называют полной, полноценной, т. е. совершающейся насовсем. Безвозвратная миграция одновременно отвечает двум условиям: во-первых, население перемещается из одних населенных пунктов в другие, и, во-вторых, перемещения сопровождаются сменой постоянного места жительства. Первое условие исключает из миграции всевозможные перемещения населения внутри населенных пунктов, а второе возвратные или краткосрочные поездки в другие населенные места. Она является важнейшим источником формирования постоянного состава населения в заселяемых местностях.

Один вид миграции может превращаться в другой или выступать его исходным пунктом. Эпизодическая, маятниковая и сезонная миграции порой бывают предшественниками безвозвратной миграции, так как они создают условия для выбора возможного постоянного места жительства.

Каждый вид миграции может рассматриваться как межтерриториальное и межпоселенное перемещение. Переезд населения из одного населенного пункта в другой означает и его территориальное перемещение. Причем межпоселенные перемещения могут быть и внутритерриториальными. Внутрипоселенные перемещения по общему правилу к миграциям не относят.

Классификация межтерриториальных миграций по географическому признаку целиком зависит от существующего в стране административного устройства. В миграциях обычно различают потоки: внутри- и межобластные, внутри- и межреспубликанские.

Существуют крупные экономические районы, включающие группы смежных областей, экономически взаимосвязанных между собой, поэтому миграции подразделяют на межрайонные и внутрирайонные.

В миграционных потоках выделяют четыре направления:

1. внутри городской местности, т. е. между городами и поселками городского типа;
2. внутри сельской местности, т. е. между сельскими поселениями;
3. между сельскими и городскими поселениями, причем отдельно перемещение из сел в города (сельско-городское миграционное движение);
4. из городов в села (городско-сельское движение).

Миграция как городских, так и сельских жителей характеризуется большим разнообразием, обусловленным величиной людей в данном поселении, различиями их функции и генезиса.

Эмиграция - это переселение (добровольное или вынужденное, самоотечное или организованное) в другую страну на постоянное или временное (на длительный срок) проживание, в большинстве случаев с изменением гражданства.

Иммиграция – это въезд (вселение) в страну на постоянное или временное (как правило, длительное) проживание граждан другой страны, большей частью с получением нового гражданства.

Внешняя миграция населения (международная) – это пересечение государственной границы, ее подразделяют на межконтинентальную и внутриконтинентальную.

Внутренняя миграция населения – это перемещение в пределах одной страны между административными или экономгеографическими районами, населенными пунктами и т.д.

По способу реализации миграции населения делится на:

- организованную, осуществляемую при участии государства или общественных органов и с их помощью;
- неорганизованную (индивидуальную, самостоятельную), которая осуществляется силами и средствами самих мигрантов.

В зависимости от того, предпринимаются перемещения людей по собственному желанию или вопреки такому, миграция населения делится на добровольную и принудительную.

При изучении миграции населения нередко выделяют миграцию различных социальных групп. Наибольшее влияние на развитие общества оказывает миграция рабочей силы. Она охватывает население в трудоспособном возрасте и иногда называется трудовой миграцией. Понятие "учебная миграция" подразумевает передвижение (главным образом молодежи) в связи с получением образования. Существуют также классификации мигрантов, например, по числу участия в миграции: первичные, вторичные, многократные.

3. Причины миграции.

Переселенческие миграции, связанные с освоением новых земель. К ним можно отнести:

- переселение людей в новые колониальные владения, начавшееся с эпохи Великих географических открытий;
- насильственную "переброску" негров - рабов из Африки в Америку в XVI-XIX веках;
- "миграционный взрыв" XIX века в странах Европы, когда в период развития капитализма люди устремлялись в те районы, где оставались свободные земли. Больше всего таких мигрантов дали Великобритания, Германия, Италия, Франция, Испания. Расселялись они в США, Канаде, Бразилии, Аргентине, Австралии, Южной Африке.

Трудовые миграции, связанные с заключением трудовых контрактов. В настоящее время в развитых странах работают по контракту более 25 млн. трудящихся-мигрантов. Особое место занимает такое явление, как "утечка умов", имеющее в своей основе экономические причины.

Другими причинами миграций являются политические. Примерами таких миграций могут служить:

- эмиграция полумиллиона граждан из фашистской Германии и Италии;
- эмиграция из России после Октябрьской революции;
- эмиграция из Чили после прихода к власти генерала Пиночета;
- отток белого населения из освободившихся от колониальной зависимости стран Азии и Африки;
- насильственная депортация в Германию 10 млн. чел. из оккупированных стран в период Второй мировой войны.

Помимо названных миграции населения могут быть вызваны национальными, религиозными, экологическими и другими причинами.

4. Функции миграции.

Миграция населения воздействует на общественное развитие посредством осуществления своих функций. Функции миграции - это те конкретные роли, которые играют миграции населения в жизнедеятельности общества. Функции миграции выражают ее сущность, обуславливают свойства этого явления.

Функции миграции населения не однозначны. Одни из них независимы от типа социально-экономической системы и особенностей отдельных обществ, характер других определяется социально-экономическими условиями конкретных обществ.

Первой функцией миграции является перераспределение населения, связанное с размещением производительных сил между отдельными территориями страны, в том числе между природными зонами, районами, разными типами сельских и городских поселений. Особенность перераспределительной функции обусловлена ее межтерриториальным характером, поскольку для перераспределения необходимо взаимодействие населения по крайней мере двух регионов.

Вторая функция миграции селективная, которая заключается в том, что неравномерное участие в миграции различных социально-демографических групп ведет к изменению качественного состава населения разных территорий. Опыт показывает, что мужчины и лица трудоспособных возрастов участвуют в миграции более активно, чем нетрудоспособные и женщины. Велики различия в миграционной подвижности лиц разных национальностей, а также коренных жителей того или иного района и недавно вселившихся туда из других местностей.

Миграция в различных социально-экономических условиях выполняет специфические присущие этим условиям функции, наиболее важными из которых являются экономическая и социальная.

Экономическая функция миграции населения заключается в обеспечении соединения территориально распределенных средств производства с необходимой рабочей силой и их функционирования в процессе производства. Осуществление в полной мере этой задачи на основе реализации общих функций миграции: ускорительной, перераспределительной и селективной - приводит к обеспечению количественного и качественного соответствия между вещественными и личностными факторами производства.

Социальная функция миграции - это стремление благодаря изменению места проживания более полно удовлетворить свои потребности. Она способствует повышению жизненного уровня и социального развития трудящихся.

5. Миграционный процесс.

Миграционный процесс - это множество событий, влекущих за собой смену места жительства. Одни из этих событий явные, напр., переселение, другие - латентные (формирование подвижности и т.д.) Чтобы все эти события представляли процесс, они,

т.е. прибытие, выбытие и т. д., должны составить статистически значимую совокупность. Миграция - это массовый в количественном отношении процесс.

Стадии миграционного процесса:

- исходная, или подготовительная стадия, представляющей процесс формирования территориальной подвижности населения, т.е. его определенного социально-психического состояния. О человеке, находящемся в таком состоянии в России обычно говорят “легко на подъем”. Миграционная подвижность - свойство присущее не только отдельному человеку, личности, но и всей совокупности людей, населению в целом.
- основная стадия, или стадия переселения населения, миграционных потоков.

Степень реализации миграционной подвижности населения проявляет себя на второй стадии миграционного процесса, т.е. в переселении. С экономико-демографической точки зрения переселение - это основная стадия миграционного процесса, ибо ее главная задача состоит в обеспечении сбалансированного размещения по территории страны средств производства и личностных элементов производительных сил. Социальное значение этой стадии миграционного процесса заключается в том, что она представляет собой практическую реализацию миграционной подвижности населения, соответствующую или не соответствующую народнохозяйственным интересам

-заключительная или завершающая стадия, выступающая как приживаемость мигрантов на новом месте.

Вселение мигрантов в новый для них район связано с целым рядом демографических, социальных и экономических изменений. Мигранты становятся жителями района вселения, участвуют в воспроизводстве его населения, в освоении природных ресурсов, в развитии экономики и т.д. Мигранты прибывают в новый для них район, обладая опытом и знаниями, приобретенными в районах выхода, имея разветвленные родственные и имущественные связи и др. В новом районе все это или многое из этого надо приобретать. Для них главным в районе вселения является пройти стадию приживаемости. Приживаемость новоселов - это антипод интенсификации миграционной подвижности населения.

1. 3 Лекция № 3 (4 часа).

Тема: «Занятость населения: понятие, формы, виды»

1.1.1 Вопросы лекции:

1. Понятие и сущность занятости населения.
2. Формы и виды занятости.
3. Занятость населения и социальная защита.

1.1.2 Краткое содержание вопросов:

1. Понятие и сущность занятости населения.

Занятость - это не запрещенная законом деятельность граждан, которая приносит им заработок (доход).

Под занятостью как экономической категорией понимается совокупность социально-экономических отношений в обществе, обеспечивающих возможности приложения труда в различных сферах хозяйственной деятельности и выполняющих функцию связующего звена в воспроизводстве рабочей силы на всех уровнях организации общественного труда и производства.

Занятость населения может осуществляться на основе трудового договора, членства в коллективных предприятиях, договора гражданско-правового характера (подряда, поручения, авторского и др.), а также предпринимательской деятельности и других, не запрещенных законом видов трудовой деятельности.

Выделяют пять категорий занятых граждан, выполняющих оплачиваемую работу:

- работающих по найму (на основании трудового договора или контракта), в том числе неполную рабочую неделю или неполный рабочий день, занятых на сезонных работах, а также работающих по трудовому договору, но временно не выполняющих работу в связи с болезнью, отпуском, временной приостановкой производства и т. п.;
- самостоятельно обеспечивающих себя работой, в том числе предпринимателей, работающих собственников, членов хозяйственных товариществ, лиц, занятых в фермерских и крестьянских хозяйствах, и т. п.;
- избранных, назначенных или утвержденных на оплачиваемую должность;
- проходящих профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от производства;
- направленных на выполнение оплачиваемых общественных работ.

К занятому населению относятся также лица, деятельность которых не связана с выполнением оплачиваемой работы. Можно определить три категории занятых граждан, не связанных с выполнением оплачиваемой работы:

- проходящие срочную службу в Вооруженных Силах РФ, пограничных, внутренних и железнодорожных войсках, органах государственной безопасности и внутренних дел;
- обучающиеся в общеобразовательных школах, ПТУ, на дневных отделениях высших, средних специальных и других учебных заведений;
- занятые в общественных и религиозных организациях, деятельность которых не противоречит существующему законодательству.

К незанятому населению относятся неработающие пенсионеры, несовершеннолетние граждане, безработные.

2. Формы и виды занятости

Выделяют следующие формы занятости населения:

1. деятельность гражданина, приносящая доход в виде заработной платы, прибыли и иных форм дохода, т.е. оплачиваемая деятельность;
2. деятельность гражданина, не связанная с выполнением оплачиваемой работы;
3. гибкие формы занятости – это формы трудоиспользования рабочей силы, основанные на применении нестандартных организационно-правовых условий занятости работников. К гибким формам занятости относятся:

- занятость с различными режимами неполного рабочего времени. Не полностью занятыми считаются работники, у которых продолжительность рабочего времени ниже установленного государством норматива, в том числе занятые на сезонных работах.

Занятость в режиме сокращенного рабочего дня или сокращенной рабочей недели, а также административные отпуска без сохранения содержания или с частичной оплатой за последние несколько лет стали широко распространенной практикой на многих российских предприятиях. Различают две формы неполной занятости: видимую и невидимую. Невидимая неполная занятость - это в большей мере аналитическое понятие, данное явление с большим трудом поддается формализации и измерению. Оно отражает дисбаланс в использовании труда и других факторов производства. Симптомами неполной занятости могут быть низкие доходы и неполное использование квалификационного потенциала работника или низкая производительность.

- занятость с использованием нестандартных организационных форм рабочего времени, которая включает в себя занятость по краткосрочным контрактам, в том числе работу случайного характера. Во многих странах данная разновидность занятости осуществляется путем заключения трехсторонних соглашений между службой занятости, предпринимателем и временным работником;
- самозанятость граждан. Эта такая форма трудовой активности населения, которая осуществляется без установления формальных трудовых отношений (с работодателем или в качестве работодателя), - как правило, мелкое предпринимательство в сфере производства или услуг. К самостоятельным работникам относят тех лиц, которые

трудятся за свой счет, сами организуют свою работу, владеют средствами производства, отвечают за свою продукцию и сами ее реализуют. К этой категории занятых относятся и помогающие им члены семьи.

4. вахтово-экспедиционная форма занятости - организация работы, применяемая при значительном отдалении производственных участков от местонахождения предприятия, организации и места жительства. Работа на таких участках осуществляется сменным персоналом, который в период пребывания на объектах проживает в специально создаваемых вахтовых поселках и через определенное время, возвращается к месту нахождения предприятия, жительства.

5. временно занятые работники - работники:

- нанимаемые по контрактам на непродолжительный срок;
- занятые в промышленности, строительстве на условиях подряда;
- работающие в фирмах временной занятости;
- занятые на случайных работах.

Выделяют следующие виды занятости:

1. Полная – это такое состояние общества, когда все, желающие иметь оплачиваемую работу ее имеют. Она характеризует любой уровень вовлечения в общественное производство, если он соответствует удовлетворению потребностей работника в экономически целесообразном рабочем месте. Полная занятость определяется отношением числа занятых в общественном производстве (производство материальных благ и услуг) к общему числу экономически активного населения.
2. Продуктивная – характеризует уровень занятости профессиональным трудом и выражается отношением числа занятых профессиональным трудом в материальном производстве к общему числу трудовых ресурсов (в процентах).
3. Рациональная занятость определяется соотношением продуктивной занятости к полной (в %).
4. Эффективная – характеризуется использованием рабочей силы без потерь, при котором получается наибольший материальный результат, и указывает, при каком уровне производительности труда удовлетворяется потребность населения в работе и какими путями достигается полная занятость.
5. Социально полезная занятость определяется числом трудоспособных людей, занятых как в общественном производстве, на военной службе, в органах МВД, так и обучающихся очно, ведущих домашнее хозяйство.

Таким образом, любая деятельность граждан, обеспечивающая удовлетворение личных и общественных потребностей и не противоречащая законодательству, признается государством легальной занятостью.

3. Занятость населения и социальная защита

Для достижения более полной и эффективной занятости населения как в стране в целом, так и в отдельных регионах и муниципальных образованиях необходимо определенное разграничение функций между ними, которое в общем виде можно представить следующим образом.

Функции федерального центра:

- разработка государственной Концепции занятости населения;
- выработка на ее основе федеральной политики занятости;
- нормативно-законодательное обеспечение государственной политики занятости;
- разработка и обеспечение действия системы экономических и финансовых механизмов реализации государственной политики занятости и регулирования общероссийского рынка труда;
- координация деятельности в этой области различных министерств и ведомств и органов управления РФ;
- формирование специализированной федеральной службы занятости населения;

- контроль за деятельностью в сфере занятости населения различных министерств, ведомств и регионов;
- организация подготовки и переподготовки кадров (особенно руководящих); - научно-информационное и методическое обеспечение;
- организация обмена опытом между субъектами и с зарубежными странами.

Функции субъектов федерации:

- разработка на основе государственной Концепции и учета местных условий региональной политики занятости населения;
- нормативно-законодательное обеспечение ее реализации, закрепление основных положений политики занятости в Уставе субъекта федерации;
- разработка и реализация целевых региональных программ содействия занятости населения;
- разработка и обеспечение действия системы реализующих ее экономических механизмов;
- координация и контроль за деятельностью управляющих структур региона и муниципальных образований: региональной службы занятости населения, общественных и др. организаций по реализации целей и задач региональной политики занятости;
- организация подготовки и переподготовки кадров;
- научно-информационное и методическое обеспечение;
- организация обмена опытом с зарубежными странами, другими субъектами федерации и внутри региона — между муниципальными образованиями.

Функции органов местного самоуправления:

- разработка на основе государственной Концепции и основных положений государственной и региональной политики занятости и с учетом условий развития муниципального образования и положения на местном рынке труда муниципальной политики занятости населения;
- нормативно-законодательное обеспечение ее реализации;
- разработка и обеспечение действия системы экономических и финансовых механизмов реализации муниципальной политики занятости и регулирования муниципального рынка труда;
- координация и контроль за деятельностью в этой области управляющих структур муниципалитета, предприятий, муниципальной службы занятости, общественных и других организаций.

Функции федерального центра:

- разработка и проведение единой государственной политики регулирования уровня жизни;
- формирование системы закрепленных законодательными актами социальных гарантий в области заработной платы, пенсионного и социального обеспечения; на период интенсивной инфляции — индексация минимальной заработной платы и пенсий;
- разработка системы государственных минимальных социальных стандартов (нормативов), на которые должны быть ориентированы эти выплаты, с обоснованием источников и механизмов их обеспечения;
- целевое финансовое обеспечение социальных выплат из федерального бюджета и внебюджетных фондов;
- создание единой государственной системы социальной помощи;
- целевое финансирование государственных стационарных учреждений социального обслуживания;
- координация и контроль за деятельностью министерств и ведомств в сфере формирования уровня жизни и социальной защиты;
- организация подготовки и переподготовки кадров.

Взаимодействие между различными уровнями в сфере занятости регламентируется федеральными нормативными актами, определяющими источники и порядок

формирования муниципальных внебюджетных фондов занятости и их отношения с вышестоящими фондами, регламентирующими деятельность центров занятости и критерии отнесения муниципальных образований к категории “кризисных” по состоянию рынка труда. На основании этих документов осуществляется оказание оперативной финансовой помощи таким территориям из средств федерального бюджета и федеральной части Фонда занятости.

На федеральном уровне разрабатываются целевые программы создания и сохранения рабочих мест, принимаются меры по улучшению инвестиционного климата (снижаются ставки налогов, отчисляемых в федеральный бюджет и федеральную и региональную части Фонда занятости) и целевому финансированию некоторых отраслей.

На уровне субъектов федерации используются пакеты документов, разрабатываемых и принимаемых соответствующими региональными органами. Разрабатываются целевые программы содействия занятости, создания новых и сохранения существующих рабочих мест, развития предприятий и малого бизнеса. Осуществляется финансирование этих программ из бюджетов СФ и других региональных источников.

Задачами федерального уровня в сфере регулирования уровня жизни являются: установление государственных минимальных стандартов, определение источников и порядка функционирования внебюджетных фондов — Пенсионного и Фонда социального страхования, регламентация деятельности центров социального обслуживания. Им устанавливаются также критерии отнесения муниципальных образований к категории “кризисных по уровню жизни”.

Из федерального бюджета и федеральных внебюджетных фондов финансируются целевые программы социальной защиты отдельных категорий населения (пострадавшие в результате аварии на Чернобыльской АЭС, кадровые военнослужащие, уволенные из Российской армии и др.) и учреждения социального обслуживания. Оказывается оперативная финансовая помощь кризисным муниципальным образованиям путем снижения налоговых ставок, размеров отчислений в социальные фонды, предоставления кредитов и целевых инвестиций.

Взаимодействие между субъектами федерации и органами местного самоуправления в сфере социальной защиты регламентируется законодательными актами, принимаемыми в дополнение к федеральным и устанавливающим минимальные значения региональных социальных стандартов (которые должны быть не ниже федеральных). На их основе осуществляется расчет минимальной бюджетной обеспеченности муниципальных образований и размера дотаций.

Финансирование социальной защиты и содержания материально-технической базы социального обслуживания осуществляется из бюджета субъекта Федерации. Эти средства могут перечисляться в муниципальные бюджеты напрямую или через специально создаваемый целевой фонд.

Взаимодействие между федеральными органами, субъектами федерации и местным самоуправлением в сфере занятости, поддержания уровня жизни и социальной защиты осуществляется посредством различных механизмов, главными из которых являются:

1. Налоговый механизм — предоставление налоговых льгот и льгот по выплатам в социальные фонды некоторым видам деятельности на территории муниципальных образований. В сфере занятости этот механизм используется для сохранения существующих (экономически целесообразных) и создания новых рабочих мест, вовлечения в трудовую деятельность наиболее социально уязвимых категорий населения, стимулирования профессионального обучения и переобучения (особенно безработных или находящихся под угрозой увольнения). В сфере регулирования уровня жизни и социальной защиты — для стимулирования благотворительности.

2. Кредитный механизм — предоставление кредитов (в том числе льготных) из бюджетов и социальных фондов на осуществление всех этих видов деятельности на территории муниципальных образований.

3. Бюджетный механизм — прямое финансирование программ содействия занятости и социальной защиты населения муниципальных образований (особенно, кризисных) из бюджетов и внебюджетных фондов и предоставление им субсидий, субвенций и дотаций.

4. Механизм госзаказа — размещение на предприятиях муниципальных образований (в первую очередь, кризисных) заказов, оплачиваемых из федерального бюджета и бюджета субъекта РФ.

5. Административный механизм — обеспечение занятости и социальной защиты с помощью различного рода запретительных, разрешительных, ограничительных и других мер.

6. Организационный механизм — создание при федеральных органах и органах управления СФ специальных организационных структур для реализации государственной и региональной социальной политики (примером могут служить координационные комитеты содействия занятости населения).

7. Правовой механизм — разработка и принятие нормативных актов, регламентирующих деятельность различных субъектов управления в сферах занятости, формирования уровня жизни и социальной защиты населения.

8. Программный механизм — включение различных муниципальных образований (в первую очередь, кризисных) в федеральные и региональные программы, способствующие повышению занятости, уровня жизни и социальной защите населения.

1. 4 Лекция № 4 (4 часа).

Тема: «Безработица: понятие, характеристика основных типов, причины возникновения, тенденции»

1.1.1 Вопросы лекции:

1. Понятие и сущность безработицы.
2. Виды безработицы.
3. Причины безработицы населения.

1.1.2 Краткое содержание вопросов:

1. Понятие и сущность безработицы.

Безработица - это социально-экономическое явление, при котором часть экономически активного населения страны, желающего трудиться, не может найти подходящую работу.

Безработные - это люди, не имеющие работы, но готовые приступить к работе и ищущие работу в течение последних четырех недель или кто уже устроился, но еще не приступил к работе.

Российским законом 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.

Трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, ищут работу и готовы приступить к ней, регистрируются в районных отделах занятости по месту жительства в целях поиска подходящей работы.

В течение 10 дней со дня обращения гражданина отдел занятости, по возможности, должен предложить обратившемуся два варианта подходящей работы, а впервые ищущему работу и не имеющему профессии (специальности), - два варианта получения профессиональной подготовки или оплачиваемой работы, включая работу временного характера.

Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (одно и то же место учебы) дважды.

При невозможности предоставить органом службы занятости подходящей работы гражданину в течение 10 дней со дня регистрации в целях поиска работы, он признается безработным с первого дня предъявления необходимых для регистрации в качестве безработного документов.

Право на получение пособия по безработице имеют граждане, признанные в установленном порядке безработными.

Пособие по безработице выплачивается при условии прохождения безработным перерегистрации в установленные службой занятости сроки, но не реже двух раз в месяц.

Время, в течение которого гражданин в установленном Законом РФ "О занятости населения в Российской Федерации" порядке получает пособие по безработице, принимает участие в оплачиваемых общественных работах, а также время, необходимое для переезда по направлению службы занятости в другую местность для трудоустройства засчитывается в страховой (пенсионный) стаж.

Гражданам, не достигшим пенсионного возраста и имеющим страховой стаж не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин соответственно, а также необходимый стаж на соответствующих видах работ, дающий им право на досрочное оформление трудовой пенсии по старости, предусмотренной статьями 27 и 28 Закона РФ «О трудовых пенсиях в РФ», продолжительность периода выплаты пособия по безработице увеличивается сверх установленных 12 месяцев на две календарные недели за каждый год работы превышающий страховой стаж указанной продолжительности. В этом случае общий период выплаты пособия по безработице не может превышать 24 календарных месяцев суммарном исчислении в течение 36 календарных месяцев.

Безработный гражданин проходит перерегистрацию в службе занятости лично при наличии у него:

- паспорта или документа, его заменяющего;
- трудовой книжки (кроме граждан, впервые ищущих работу).

Выплата пособия по безработице может быть прекращена, приостановлена или его размер может быть сокращен органами службы занятости.

Выплата пособия прекращается в случаях:

- признания гражданина занятым по основаниям, предусмотренным в статье 2 Закона "О занятости населения в РФ";
- прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению службы занятости с выплатой стипендии;
- длительной(более месяца) неявки безработного в органы службы занятости без уважительных причин;
- переезда безработного в другую местность;
- истечения установленного периода выплаты пособия;
- попытки получения либо получение пособия обманным путем;
- осуждения лица, получающего пособие по безработице, к наказанию в виде лишения свободы;
- назначения трудовой пенсии по старости, в том числе досрочного назначения трудовой пенсии по старости (части трудовой пенсии по старости), либо назначения пенсии по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;
- отказа от посредничества органов службы занятости(по личному письменному заявлению гражданина);
- смерти безработного.

Выплата пособия может быть приостановлена на срок до 3 месяцев в случаях:

- отказа в период безработицы от двух вариантов подходящей работы;
- увольнения с последнего места работы (службы) за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные трудовым законодательством РФ, а также отчисления гражданина, направленного на обучение органами службы занятости, с места обучения за виновные действия;

- нарушения безработным без уважительных причин условий и сроков его перерегистрации в качестве безработного;
- самовольного прекращения гражданином обучения по направлению службы занятости;
- явки безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения, вызванного употреблением алкоголя, наркотических средств или других одурманивающих веществ.

Выплата пособия по безработице не производится в периоды:

- отпуска по беременности и родам;
- выезда безработного из места постоянного проживания в связи с обучением в вечерних и заочных учреждениях профессионального образования;
- призыва безработного на военные сборы, привлечения к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, с исполнением государственных обязанностей.

2. Виды безработицы.

Критерием разграничения видов безработицы служат причина ее возникновения и продолжительность:

1. *Естественная (нормальная, предельно допустимая) безработица* — совокупность тех форм безработицы, которые сопутствуют долговременному равновесию рынка рабочей силы, и включает в себя фрикционную, институциональную и добровольную безработицу. Это качественный резерв рабочей силы, способный достаточно быстро совершать межотраслевые и межрегиональные перемещения в зависимости от колебаний спроса и предложения. Для этого необходимы развитая инфраструктура и опережающее профессиональное образование, различные формы повышения квалификации, в том числе и гарантирующие занятость. Однако это не означает, что часть занятых не будет периодически подвержена влиянию центробежных сил на внешних и внутренних рынках труда, а их социальная и профессиональная мобильность будет носить нисходящий характер, в том числе по причинам, от них не зависящим. Это рождает глубокие социальные проблемы на уровне личности и ряда социальных групп, которые характеризуются как слабозащищенные.

В реальной экономической действительности текущая безработица может быть выше или ниже естественной нормы (т. е. той величины, которая регулируется конструкцией рынка рабочей силы, естественным его механизмом).

2. *Оптимальная безработица* — это безработица, уровень которой ниже естественной, нормальной безработицы. Естественная безработица не признается оптимальной, т.к. еще никому не удавалось достичь оптимальной безработицы и доказать выгоду безработицы даже на естественном уровне.

3. *Искусственно низкая безработица* — следствие государственной политики, направленной на достижение полной занятости, когда государство чрезмерно вмешивается в рыночные процессы (например, воздействие на процентные ставки в целях их снижения для расширения деловой активности, увеличение занятости). В долговременной перспективе это ведет к росту инфляции.

Но даже если бы удалось достичь оптимального уровня безработицы, благосостояние населения на максимально возможном уровне не обеспечивается. Что же происходит, когда спрос на труд растет, безработица уменьшается, а заработная плата увеличивается? В этом случае увеличивается платежеспособный спрос населения на потребительские товары. Но еще быстрее будут расти цены на потребительские товары, обесценивая денежные доходы населения — растет инфляция, которая еще больше усиливается денежной эмиссией сверх нормы для покрытия бюджетного дефицита. Рост цен зависит от наличия монополистов в области производства потребительских товаров, которые еще больше взвинчивают цены, искусственно сокращая производство.

4. *Вынужденная безработица* означает, что работник не желает увольняться, а работодатель сокращает персонал под давлением конкуренции или других факторов. Выделяют следующие формы вынужденной безработицы:

- открытую, которая имеет следующие градации: технологическая, порождаемая НТП.
- скрытую.

5. *Структурная безработица*. С течением времени в структуре потребительского спроса и в технологии происходят важные изменения, которые, в свою очередь, изменяют структуру общего спроса на рабочую силу. Из-за таких изменений спрос на некоторые виды профессий уменьшается или вовсе прекращается. Спрос на другие профессии, включая новые, увеличивается. Возникает безработица, так как рабочая сила реагирует на это изменение медленно и ее структура не отвечает новой структуре рабочих мест.

Структурная безработица представляет собой наиболее сложную проблему обеспечения функционирования рынка труда в России. Вопросы квалификационной мобильности рабочей силы во многом осложняются необходимостью конверсии оборонной промышленности. Территориальная же подвижность населения испытывает серьезное влияние со стороны перемещения населения вследствие межнациональных конфликтов и ряда других неблагоприятных факторов.

6. *Региональная безработица* (часто сочетается со структурной) — формирующаяся под воздействием многих обстоятельств: исторических, демографических, экономических, часто в связи с неравномерностью развития отдельных регионов, что вызывает дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы в этих регионах.

7. *Фрикционная безработица* отражает текучесть кадров, связанную с переменой рабочих мест, места жительства. Среди совокупной рабочей силы какая-то часть постоянно находится в движении, перемещаясь на новые рабочие места. Этот тип безработицы включает в себя людей, которые не заняты в связи с переходом с одной работы на другую и в течение недели рассчитывают приступить к работе на новом месте, а также работников в тех отраслях, где временные увольнения являются нормой без влияния на общий уровень дохода людей, например, в строительстве. В период внедрения новых достижений технического прогресса такое движение становится не только неизбежным, но и более интенсивным. В какой-то мере эта безработица является желательной, так как многие рабочие переходят с низкопродуктивной, малооплачиваемой работы на более высокооплачиваемую и более продуктивную работу. Это означает более высокие доходы для рабочих и более рациональное распределение трудовых ресурсов, а следовательно, и больший реальный объем реального национального продукта.

К фрикционным безработным относятся:

- уволенные с работы по приказу администрации;
- уволившиеся по собственному желанию;
- ожидающие восстановления на прежней работе;
- нашедшие работу, но еще не приступившие к ней;
- сезонные рабочие (не в сезон);
- люди, впервые появившиеся на рынке труда и имеющие требующийся в экономике уровень профессиональной подготовки и квалификации.

Разница между структурной и фрикционной безработицей весьма неопределенная. Существенное различие состоит в том, что у «фрикционных» безработных есть навыки, которые они могут продать, а структурные безработные не могут сразу получить работу без переподготовки. Фрикционная безработица носит скорее краткосрочный характер, а структурная более долговременная, и поэтому считается более серьезной проблемой.

8. *Институциональная безработица* возникает, когда сама организация рынка труда недостаточно эффективна. Допустим, неполная информация о вакантных рабочих местах. Уровень безработицы был бы ниже при налаженной работе системы информации. В этом же направлении действует завышенное пособие по безработице и заниженные налоги на доходы. В этом случае возрастает продолжительность безработицы, так как гасятся стимулы для энергичных поисков работы.

9. *Циклическую безработицу* вызывает спад производства во время промышленного кризиса, депрессии, спада, то есть она возникает на той фазе экономического цикла,

которая характеризуется недостаточностью общих или совокупных расходов. Когда совокупный спрос на товары и услуги уменьшается, занятость сокращается, а безработица растет. По этой причине циклическую безработицу иногда называют безработицей, связанной с дефицитом спроса. С переходом к оживлению и подъему число безработных обычно становится меньше.

Циклическая безработица — постоянно меняющийся по масштабам, продолжительности и составу незанятых вид безработицы, связанный с циклом деловой конъюнктуры, разница между уровнем безработицы в данный момент состояния производства и естественным уровнем безработицы. Масштабы и продолжительность циклической безработицы достигают пика при спаде (кризисе) экономики и минимума — при подъеме. Она характеризует наилучшее и наихудшее состояние рынка труда в целом и во всех его составных частях, однако в различной степени по отношению к разным категориям работников наемного труда, при этом больше всего страдают молодые и пожилые, женщины, некоренное население.

10. Добровольная безработица возникает в тех случаях, когда работник увольняется по собственному желанию, если он недоволен уровнем оплаты труда, условиями или содержанием труда, иными жизненными обстоятельствами. Кроме того, она вызвана тем, что в любом обществе существует прослойка людей, которые по своему психическому складу или по иным причинам не хотят работать. Она увеличивается во время экономического бума и уменьшается при спаде, различна у лиц разных профессий и квалификации.

11. Сезонная безработица, которая порождается временным характером выполнения тех или иных работ. Этот вид безработицы по отдельным характеристикам соответствует циклической безработице («спад» производства), по другим — фрикционной, так как носит добровольный характер.

12. Частичная безработица, позволяющая в период снижения спроса части персонала трудиться полное рабочее время, либо «делить» рабочее время или экономически целесообразные рабочие места между всеми.

13. Застойная безработица характерна для маргинальных слоев общества, а в периоды кризиса может характеризовать особенности региональных рынков труда. Принято считать, что это вид безработицы, длящийся более 18 месяцев. Она приводит к полной деградации трудового потенциала безработного, а зачастую и к его деградации как личности. Эффект по их реабилитации возможен только на основе строго индивидуального подхода.

14. Хроническая безработица — постоянно возобновляющаяся массовая безработица, уровень которой практически всегда превышает естественный, по крайней мере в пределах одного экономического района или нескольких регионов. Существование хронической безработицы обусловлено совокупным действием всех факторов, каждый из которых в отдельности вызывает тот или иной конкретный вид безработицы. В числе этих условий главным является недостаток инвестиций в создание новых рабочих мест.

Таким образом, безработица является характерной чертой рыночной экономики. Поэтому полная занятость несовместима с идеей рыночного хозяйства. В то же время понятие «полная занятость» не означает полного отсутствия безработицы. Экономисты считают фрикционную и структурную безработицу совершенно неизбежной. Допустимый уровень безработицы при полной занятости достигается в том случае, когда циклическая безработица равна нулю.

3. Причины безработицы населения.

Выделяют три основные причины безработицы:

1. потеря работы (увольнение);
2. добровольный уход с работы;
3. первое появление на рынке труда.

К экономическим причинам возникновения безработицы относятся:

а) высокая цена рабочей силы (зарплата), которую требуют ее продавец или профсоюз.

Поведение покупателя (работодателя) на рынке рабочей силы определяется в данных условиях соотношением затрат на покупку рабочей силы и дохода, который он получит от ее использования в течение определенного периода времени с теми затратами, которые он понесет на покупку машины, заменяющей рабочую силу и того результата, который принесет ему эта машина. Если такое сопоставление будет в пользу машины, то предприниматель откажется от покупки рабочей силы и отдаст предпочтение машине. Рабочая сила человека будет непроданной, а сам он окажется в роли безработного. Научно-технический прогресс и повышение технического строения производства есть одна из причин роста безработицы в современных условиях.

б) низкая цена рабочей силы (зарплата), которую устанавливает покупатель (работодатель). В этом случае продавец (наемный рабочий) отказывается продавать за бесценок свою рабочую силу и ищет другого покупателя. В течение определенного времени он может оставаться без работы и относиться к категории безработных.

в) отсутствие стоимости, а соответственно и цены рабочей силы. В обществе всегда есть люди, которые не могут быть вовлечены в процесс производства по причине отсутствия у них рабочей силы как таковой или наличия рабочей силы настолько низкого качества, что покупатель (работодатель) не желает ее приобретать. Это бродяги, деклассированные элементы, инвалиды и т.п. Эта категория граждан, как правило, навсегда теряет работу и надежду ее найти и попадает в разряд застойных безработных.

Все имеющиеся взгляды на причины безработицы можно сгруппировать следующим образом.

Во-первых, причиной безработицы может стать относительно избыточное население, «лишнее» по сравнению с достигнутым уровнем национального производства. Этот фактор безработицы особо сильно сказывается в развивающихся странах.

Во-вторых, безработица может быть результатом изменений в структуре экономики, в том числе – в технологии (структурная безработица). Эта безработица является временной, так как на смену старым отраслям и производствам (технологиям) приходят новые.

В-третьих, безработица может временно увеличиться из-за естественных желаний людей найти работу «по душе» и с лучшими условиями труда и оплаты (фрикционная безработица).

В-четвертых, особо сильное увеличение уровня безработицы происходит в результате циклического спада в экономике (циклическая безработица). Этот вид безработицы является наиболее опасным, так как возникает замкнутый круг: падение производства – безработица – уменьшение общего уровня доходов – снижение совокупного спроса – падение производства – безработица и т.д.

В-пятых, в некоторых случаях генератором безработицы может стать активное вмешательство государства и профсоюзов в отношения между наемным работником и работодателем, что приводит к рыночной негибкости заработной платы и заставляет предпринимателей решать проблему достижения максимальной прибыли путем сокращения занятости.

Все эти причины безработицы представляют собой скорее факторы, влияющие на размер и динамику безработицы. Основными источниками безработицы являются не рыночные пропорции и условия, складывающиеся на рынке труда т.к. рынок труда лишь отражает существующие в данный момент пропорции между спросом и предложением рабочей силы, но непосредственного участия в их формировании не принимает. Эти пропорции зависят от процессов, находящихся за пределами рынка труда. Рынок лишь обнаруживает их, проявляет безработицу, делает ее видимой для общества.

Таким образом, основной причиной возникновения безработицы является нарушение равновесия на рынке рабочей силы. Это неравновесие особенно усиливается в периоды экономических спадов, войн, стихийных бедствий.

4. Социально-экономические последствия безработицы.

Классификацию наиболее значимых социальных и экономических последствий безработицы, рассматриваемых с точки зрения отрицательного и положительного влияния на систему.

1. Социальные последствия безработицы:

Отрицательные: обострение криминогенной ситуации, усиление социальной напряженности, рост количества физических и душевных заболеваний, увеличение социальной дифференциации, снижение трудовой активности.

Положительные: повышение социальной ценности рабочего места, увеличение личного свободного времени, возрастание свободы выбора места работы, увеличение социальной значимости и ценности труда.

2. Экономические последствия безработицы:

Отрицательные: обесценивание последствий обучения, сокращение производства, затраты на помощь безработным, утрата квалификации, снижение жизненного уровня, недопроизводство национального дохода, снижение налоговых поступлений.

Положительные: создание резерва рабочей силы для структурной перестройки экономики, конкуренция между работниками как стимул к развитию способностей к труду, перерыв в занятости для переобучения и повышения уровня образования, стимулирование роста интенсивности и производительности труда.

1. 5 Лекция № 5 (2 часа).

Тема: «Рынок труда как регулятор занятости и безработицы»

1.1.1 Вопросы лекции:

1. Понятие и виды рынка труда.
2. Условия возникновения и формирования рынка труда.
3. Регулирование рынка труда.
4. Структуризация и сегментация рынка труда.

1.1.2 Краткое содержание вопросов:

1. Понятие и виды рынка труда.

Рынок труда - сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу. Через рынок труда осуществляется продажа рабочей силы на определенный срок.

Рынок труда — это составная часть структуры рыночной экономики, функционирующая в ней наряду с другими рынками (сырья, материалов, товаров, профессий, образовательных услуг и услуг разного рода, рынка жилья, ценных бумаг и т. д.) и выступающая в качестве института или механизма, который обеспечивает взаимодействие основных субъектов рынка труда.

Рынок труда (рабочей силы, основная характеристика которой есть способность к труду) — это социологическая и экономическая категория, характеризующая систему социально-трудовых отношений по поводу удовлетворения потребностей производства в рабочей силе и реализации гражданами права на труд, осуществляемых посредством обмена на основе спроса и предложения (соответственно — рабочей силы и рабочих мест).

Основными субъектами рынка труда являются наемные работники и работодатели. На нем предприниматели и трудящиеся совместно ведут переговоры, коллективные или индивидуальные, относительно заработной платы и условий труда. Рынок труда

отличается от всех других рынков тем, что на нем в качестве товара выступают физические, интеллектуальные и эмоциональные способности людей.

Рынком труда охвачена рабочая сила экономически активного населения, включая занятое население и безработных. А экономически неактивное население, по тем или иным причинам не работающее, но потенциально способное выйти на рынок труда, представляет собой резерв трудовых ресурсов.

На рынке труда получает оценку стоимость рабочей силы, определяются условия ее найма, в том числе величина заработной платы, условия труда, возможности получения образования, профессионального роста, гарантии занятости. Рынок труда также выполняет функции механизма распределения и перераспределения трудовых ресурсов по сферам и отраслям общественного производства.

На рынке труда реализуется возможность:

- свободного выбора профессии, отрасли и места деятельности, поощряемого приоритетными предложениями (уровень оплаты труда, возможности реализации творческих замыслов и т. д.);
- найма и увольнения при соблюдении норм трудового законодательства, защищающего интересы граждан в плане гарантий занятости, условий труда, его оплаты;
- независимой и вместе с тем экономически поощряемой миграции трудовых ресурсов между регионами, отраслями и профессионально - квалификационными группами, которой обычно сопутствует улучшение условий жизни и трудовой деятельности, чему способствует наличие высокоразвитых, повсеместно доступных населению рынков высококачественного жилья, потребительских товаров культурных и духовных ценностей;
- свободного движения заработной платы и других доходов при сохранении приоритета квалификации и образования, соблюдении установленного законом гарантированного минимума зарплаты, обеспечивающего прожиточный минимум, и регулировании верхнего предела доходов через налоговую систему, основанную на прогрессивной шкале.

Трудоспособное население — совокупность лиц, преимущественно в рабочем возрасте, способных по своим психофизическим данным к участию в трудовом процессе. Трудоспособное население состоит из двух групп: экономически активного населения и экономически пассивного населения, соотношение которых зависит от социальных, экономических, политических и демографических условий.

Рабочий (трудоспособный) возраст — один из видов условной градации возраста человека для определения возможности его участия в трудовой деятельности. Границы трудового возраста определяются законодательством Российской Федерации и составляют 16-59 лет для мужчин и 16-54 года для женщин.

Экономически активное население — лица трудоспособного возраста, участвующие в общественном производстве. К экономически активному населению относятся следующие категории: наемные работники — рабочие и служащие; самостоятельные работники; помогающие члены семьи на семейных предприятиях; сезонные работники; лица, временно не работающие по объективным причинам (болезнь, отпуск); учащиеся вечерних отделений; ученики, проходящие профессиональную подготовку на производстве; военнослужащие.

Экономически пассивное население — лица, не причисленные к экономически активному населению, но занятые полезной деятельностью и лица, не желающие участвовать в общественном производстве. К этому виду населения относятся учащиеся очной формы обучения; лица, находящиеся на обеспечении государства (инвалиды).

В структуру экономически активного населения входят:

- трудоспособное население (Нтр) — все, кто достиг соответствующего возраста и по состоянию здоровья могут трудиться;
- предложение рабочей силы (Прс) — группа населения, которая готова трудиться при существующих условиях найма (здесь следует дополнить показателями исследования трудовых мотиваций, в том числе и по условиям и оплате труда);

— занятое население (Нз) — те трудящиеся, которые имеют работу на предприятиях и в учреждениях.

Потоки человеческих ресурсов на рынке труда характеризуются следующими составляющими:

- не входящие в состав рабочей силы (выбывшие из числа рабочей силы, вступающие в состав рабочей силы).
- безработные (отказавшиеся от поисков работы; потерпевшие неудачу в поисках работы; потерявшие работу; ищущие и получившие работу).
- занятые (получившие работу, закончившие работу).

На рынке труда в качестве основных рычагов выступают цена рабочей силы, конкуренция в спросе и предложениях рабочей силы.

Виды (модели) рынка труда:

1. равновесный рынок. В нормально функционирующей рыночной экономике предложение и спрос уравнивают друг друга. Такое возможно при наличии трех условий:

- 1) покупатели и продавцы рабочей силы вступают в отношения обмена свободно, т. е. имеет место и свобода трудиться, и свобода использовать труд;
- 2) параметры, характеризующие рыночную экономику и сферу обращения, изменяются, отражая состояние рынка в текущий момент (заработная плата частично не фиксирована, возможны изменения в условиях труда);
- 3) свои решения и покупатель, и продавец мотивируют чисто экономическими соображениями.

Тем самым, нормально приспособившийся рынок труда имеет тенденцию развиваться к полной занятости, исключая естественную незанятость (рождение детей, перерывы между увольнением с одной работы и поиском другой и т. п.). Благодаря этому создаются оптимальные условия для участия населения в трудовых отношениях, соответствующих объективно достижимым значениям. Рынок труда в этом случае находится в равновесии, работники могут легко найти работу, а работодатели — наемных работников.

2. организованный рынок. К его важнейшим характеристикам относятся:

- 1) свобода предложения рабочей силы;
- 2) свобода спроса на рабочую силу;
- 3) свободное движение заработной платы и других разрешенных законом доходов при соблюдении установленного им гарантированного минимума; 4) регулирование верхнего предела доходов только через налоговую систему, основанную на прогрессивной шкале. При этом центральной проблемой организованного рынка труда является производство рабочей силы (в спросе ведущее место должно занимать качество рабочей силы) и обеспечение эффективной занятости.

3. конкурентный рынок труда характеризуется следующим:

- 1) имеется большое число работодателей, конкурирующих друг с другом при найме конкретного вида труда;
- 2) с предложением, независимо друг от друга, выходят многочисленные работники, имеющие равную квалификацию;
- 3) ни работодатели, ни работники не диктуют и не контролируют ставки заработной платы. При прочих равных условиях, наибольший спрос приходится на тех, кто претендует на низкие ставки заработной платы.

4. монополистический рынок труда — рынок с монополией одного покупателя (возможно незначительное увеличение числа покупателей, тогда говорят о том, что имеет место олигопсония). Такие характеристики рынка наличествуют на региональных рынках труда: малые города и отдаленные районы при наличии крупного (градообразующего) предприятия, монопоселения. Монополист считает выгодным сокращать занятость, чтобы снижать ставки заработной платы ниже конкурентных.

5. рынок труда при участии на нем профсоюзов. Профсоюзы, преследуя цель увеличения спроса на труд и повышения заработной платы, могут воздействовать на увеличение спроса на производимые товары и услуги привлечением государственного финансирования, участием в управлении, ограничением предложения труда, обусловленным расширением социальной защиты населения, забастовками. Тем самым завышаются по сравнению с конкурентными ставки заработной платы.

6. модель двусторонней монополии характерна для условий монополистического рынка, на котором действуют сильные отраслевые профсоюзы. В результате ставки заработной платы и уровень занятости приближаются к условиям конкурентного рынка труда.

В целях полного учета трудовых ресурсов выделяют *открытый и скрытый рынки труда*.

На *открытом рынке* труда представлено все трудоспособное население, фактически ищущее работу, все вакантные места, а также обучающиеся в профессиональной школе. Та часть населения, которая проходит через структуры государственной службы занятости и образовательных учреждений, государственных или получивших государственную аккредитацию, составляет официальную часть открытого рынка труда. Те, кто занимается своим трудоустройством посредством прямых контактов с работодателями или иными посредническими структурами и образовательными учреждениями, представляют собой неофициальную часть открытого рынка труда.

Скрытый рынок труда — это работники, занятые в настоящий момент, но с большой вероятностью могущие оказаться без работы, а также формально числящиеся, но не получающие заработную плату (вынужденные отпуска). Здесь формируется потенциал «скрытой» безработицы.

2. Условия 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. Работник вынужден экономически продавать рабочую силу тогда, когда не имеет своего собственного хозяйства и всего необходимого для его ведения в качестве источника получения всех необходимых для себя и своей семьи жизненных ресурсов или когда у него нет каких-либо иных условий существования. Остается лишь одно средство — его собственная способность к труду, которую он в системе рыночных отношений под давлением экономического принуждения предлагает на продажу. Как известно, появление на рынке продавца товара никак не гарантирует его продажи — для этого нужен еще покупатель. Только тогда состоится купля-продажа товара. Это в полной мере относится и к продавцу товара "рабочая сила". Чтобы продать ее, нужно, чтобы появился и покупатель. Только при этом условии может произойти купля-продажа, т.е. может возникнуть рынок труда. Таким покупателем становится предприниматель, располагающий всем необходимым для ведения хозяйства, но это хозяйство (предприятие, фирма), кроме труда самого предпринимателя, нуждается в привлечении труда других работников. В обществе, где все люди юридически свободные лица, он может привлечь работников в свое хозяйство лишь одним способом — за определенное денежное вознаграждение, т.е. купить способности к труду других работников для использования их в своем хозяйстве. Таким образом, он экономически вынужден появиться на рынке, чтобы купить предлагаемую для продажи способность к труду нужных ему работников. Какие ему нужны работники, сколько и для каких нужд фирмы — это решает исключительно сам предприниматель. Возникшее таким способом хозяйство (предприятие, фирма и т.п.) является рыночным хозяйством, потому что оно своей продукцией ориентировано на рынок, а сам факт купли-продажи рабочей силы является основой возникновения рынка труда. Но если факт ее купли-продажи встречается в единственном числе, то это еще не рынок труда. Рынок труда возникает при условии, если рыночные хозяйства, применяющие труд работников, продающих его, стали

типичным явлением в экономике общества, если они заняли господствующее положение в производстве всего необходимого для жизни общества, если работники, продающие свою рабочую силу, представляют значительную часть населения страны. Это и есть условия возникновения рынка труда, которые образуют основу его формирования.

3. Регулирование рынка труда.

Рынок труда может быть нерегулируемым и регулируемым (обеспечена фундаментальная правовая база экономической деятельности и социальной защиты населения).

Политика регулирования рынка труда должна рассматриваться как составная часть экономической политики. Она предусматривает достижение трех основных целей:

- стимулирование структурной перестройки и ускорение процесса перераспределения высвобождаемых работников на рентабельные предприятия (производства);
- наиболее быстрое вовлечение безработных в трудовую жизнь;
- предоставление работы каждому, кто ее ищет.

В связи с этим представляется необходимым еще раз остановиться на проблеме регулирования рынка труда.

Во всех развитых промышленных странах используются методы активного воздействия на рынок труда. Это и предоставление субсидий, и льготное налогообложение для предприятий, создающих свои филиалы на определенных территориях (увеличение количества рабочих мест), и выдача пособий и займов на открытие предприятий, а также дотации работодателям, открывающим свои филиалы, разработка и осуществление целенаправленных, действенных и дифференцированных мер по регулированию потребности отраслей национальной экономики в рабочей силе, балансировка спроса и предложения, результатом которых должно стать надежное обеспечение отраслей и регионов рабочей силой с одновременным предотвращением появления дефицита рабочей силы, а также безработицы и т. п.

Особенностью рынка труда является то, что регуляторами здесь помимо обычных макро- и микроэкономических факторов являются факторы социальные и социально-психологические, факторы культуры.

Регулирование рынка осуществляется различными структурами: государством, частным бизнесом, трудоспособным населением путем изменения системы общественных отношений, законодательством, развитием производства, инвестиционной политикой, спросом на рабочие места. Но следует воздействовать и на внутренние факторы рынка труда, устанавливая соразмерность и соответствие методов регулирования и объекта.

4. Структуризация и сегментация рынка труда.

В структуре рынка труда рабочей силы сегодня можно выделить пять основных сегментов:

- 1.отряд высокопрофессиональных руководящих работников;
2. кадровые рабочие и служащие, которые подвержены законам конкуренции;
- 3.рабочие тех отраслей обрабатывающей промышленности, которые подвержены структурной перестройке и сокращению производства;
4. работники трудоемких отраслей с низким уровнем производительности труда (в основном, сфера услуг);
5. молодежь, пожилые, лица с физическими и умственными недостатками, лица, потерявшие надежду найти работу, и т. д.

Особенности сегментирования рынка труда:

- разная степень стабильности во времени;
- различия во влиянии отдельных факторов на спрос и предложение рабочей силы;
- сильная конкуренция внутри данной подсистемы и слабая между ними;

- затрудненностью перемещения между подсистемами;
- социальная характеристика субъектов рыночной экономики.

Для первичных рынков характерны наличие рабочих мест с высокой зарплатой, возможность профессиональной карьеры (хотя и незначительной для работников физического труда), возможность приобретения квалификации на рабочем месте, стабильная и гарантированная занятость. В качестве типичных для первичной формы занятости часто называют внутренние рынки труда, когда работодатели изначально привлекают к работе людей со стороны на довольно низкие позиции, а затем заполняют вакансии более высокого уровня посредством продвижения по службе уже имеющих в их распоряжении служащих. Рабочие места вторичного рынка труда характеризуются низкими зарплатами, незначительными возможностями для продвижения по службе или приобретения квалификации, а также нестабильностью, не гарантированностью занятости.

Причины разделения рынка труда на сегменты:

- 1) различия в уровне экономической эффективности производства; в условиях рынка продукт должен быть не только произведен, но и реализован. Однако, если себестоимость продукции высока, а качество низкое, и она не отвечает современным требованиям, то никто не может быть уверен в ее успешной реализации, особенно в условиях конкуренции с иностранной продукцией. Скорее всего, реализация продукции будет носить неустойчивый характер. Отсюда вполне понятно, что занятость группы работников, занимающейся выпуском такой продукции, не может быть устойчивой, и это обстоятельство относит группу, о которой шла речь, к группе вторичного рынка труда;
- 2) различия в уровне социальной эффективности труда;
- 3) различия в уровне социальной эффективности производства.

1. 6 Лекция № 6 (2 часа).

Тема: «Государственное регулирование рынка труда и занятости»

1.1.1 Вопросы лекции:

1. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения.
2. Роль профсоюзов на рынке труда.
3. Система социального партнерства в сфере труда.

1.1.2 Краткое содержание вопросов:

1. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения.

Основные принципы занятости раскрывают характер занятости в тот или иной конкретно-исторический период развития общества. В условиях трансформации российской экономики возникла необходимость в выработке и учете таких принципов, которые сформировались в Конституции РФ и ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (принят 19 апреля 1991 г. с изменениями и дополнениями, внесенными Федеральным законом от 22 марта 1996 г.). Исходя из этого, можно выделить следующие принципы занятости:

- добровольность труда, свободное распоряжение гражданами своими способностями к производительному и творческому труду;
- ответственность государства за создание равных стартовых условий для реализации прав граждан на труд и свободно избранную занятость;
- учет и обеспечение долговременных национальных интересов;
- учет национальных, культурных традиций, исторически сложившихся региональных и отраслевых особенностей и потребностей в рабочих местах;

- приоритетное внимание содействию занятости гражданам, особо нуждающимся в социальной защите и испытывающим трудности в поиске работы;
- необходимость комплексного подхода к решению проблем занятости, включающего в себя координацию усилий государственных органов, профсоюзов, объединений работодателей всех уровней, использование финансовых возможностей бюджетов, внебюджетных фондов, средств предприятий, общественных объединений и граждан.

Указанные принципы находят свое воплощение в основных направлениях государственной политики занятости и участия работодателей в ее осуществлении. Основными направлениями государственной политики содействия занятости населения определены в ст. 5 «Закона о занятости населения Российской Федерации». К ним относятся:

- развитие трудовых ресурсов;
- обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации, независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;
- создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;
- поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;
- обеспечение социальной защиты в области занятости населения, проведение социальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды и др.)
- предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;
- поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места, прежде всего для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;
- обеспечение занятости в местах проживания отдельных малочисленных народов и других национальных меньшинств Российской Федерации, с учетом их национальных и культурных традиций, а также исторически сложившихся видов занятости;
- международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, включая вопросы, связанные с трудовой деятельностью граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации и иностранных граждан на территории Российской Федерации, соблюдение международных трудовых норм и другие.

Государству необходимо усилить контроль за выполнением взятых на себя определенных гарантий в реализации прав граждан на труд, охрану труда, правовую защиту от необоснованного увольнения или необоснованного отказа в приеме на работу в соответствии с законодательством РФ о труде.

В обеспечении занятости населения участвует не только государство, но и работодатели. Эту деятельность они призваны осуществлять в соответствии с законодательством РФ, содействовать проведению государственной политики занятости. Это содействие осуществляется на основе:

- соблюдения условий договоров (контрактов), регулирующих трудовые отношения;
- реализации мер, предусмотренных законодательством РФ о труде, коллективными договорами и соглашениями по защите трудящихся в случае приостановки производства или высвобождения работников;
- оказание помощи в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставления сверх установленной законодательством РФ дополнительной материальной помощи высвобождаемым работникам за счет средств организаций и других работодателей;
- создание условий для профессиональной подготовки, повышения квалификации и подготовки работающих и т.д.;

Работодатели, согласно закону, должны постоянно контактировать с органами службы занятости, профсоюзными органами и предоставлять им информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, их числе и категориях работников, которых они могут коснуться. Кроме того, они обязаны ежемесячно информировать службу занятости о наличии важнейших мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

За счет страховых взносов возмещаются затраты органов службы занятости на создание специальных рабочих мест, профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку в связи с трудоустройством работников, получивших профессиональное заболевание или инвалидность в данной организации.

Государство предусматривает определенные льготы для работодателей в случае трудоустройства указанных категорий работников.

2. Роль профсоюзов на рынке труда

Участники рынка труда (работники-продавцы и работодатели-покупатели) веками непримиримо враждовали между собой. Работодатели считали самым главным правилом при установлении заработной платы – держать ее на как можно более низком уровне. Наемные работники придерживались прямо противоположной точки зрения.

Именно такая позиция на рынке труда делает его конфликтным. Каждая сторона отстаивает свои интересы, используя различные методы. Для наемных рабочих наиболее распространенным является создание профессиональных союзов, которые объединяют работников либо предприятия, либо отрасли, либо определенной профессии. Заботы профсоюзов связаны с особенностями той работы, которой занимаются их члены и все же у всех есть стандартные задачи. Важнейшие из них:

- Улучшение условий труда и обеспечение его безопасности. Постоянная забота профсоюзов – снижение риска гибели на производстве или получение травм. Но такая деятельность профсоюзов приводит к реальному удорожанию труда. Рост цены труда (ставки заработной платы) ведет к снижению величины спроса на него, то есть числа людей, которых фирмы готовы принять на работу.

- Повышение заработной платы. Решение этой задачи возможно двумя способами – за счет создания условий для роста спроса на труд и за счет создания условий для ограничения предложения труда.

Повысить спрос на труд профсоюзам достаточно сложно: они не обладают особенно большими возможностями влияния на рынки товаров, откуда приходит спрос на рынок труда. Профсоюзы выступают за ограничение ввоза в страну импортных товаров. Это аргументируется тем, что если сократить импорт, то спрос на отечественные товары возрастет, а затем улучшатся условия для роста численности и зарплаты на внутреннем рынке труда.

С таких позиций выступают и российские профсоюзы, особенно в легкой промышленности, которая сильно страдает от импорта из Китая, Турции и др. Однако такая позиция ведет к ослаблению конкуренции на внутреннем рынке, снижается качество продукции, сокращаются возможности продать ее в другие страны, а значит – и спрос на труд для ее изготовления.

Кроме того, на ограничение импорта одной страной другие государства отвечают аналогичными мерами, а это сокращает экспорт и ухудшает условия на рынках труда для работников отраслей, ориентированных на вывоз товаров.

Что касается ограничения предложения труда, то оно обычно обеспечивается за счет того, что профсоюзы добиваются от работодателей согласия принимать на работу только членов союза. В России такая тактика почти не применяется, хотя весьма распространена за рубежом.

Профсоюзы для того, чтобы добиваться повышения зарплаты, выступают как единственный представитель своих членов при согласовании с предпринимателями

условий труда и оплаты. Логика профсоюза проста: либо все его члены будут получать более высокую зарплату, либо начнется забастовка. Но никакой профсоюз не может лишить работодателей увольнять работников, если их труд становится невыгодным. А повышение зарплаты сверх уровня, который сложился бы на свободном рынке, может привести к росту числа таких невыгодных работников. Современные профсоюзы, в том числе и в России, уже нанимают экономистов, чтобы точно оценить величину зарплаты, которой можно добиться от работодателей, не создавая угрозу их разорения и массовых увольнений.

Сегодня в развитых странах профсоюзное движение пошло на спад. Главные причины тому:

- изменение характера трудовой деятельности (развитие надомной деятельности, сокращение размеров предприятий и т.д.);
- общий рост благосостояния общества, позволяющий обеспечивать достойные условия жизни и наемным работникам.

Что касается России, то и здесь профсоюзное движение переживает кризис. Но причины его совершенно особые. Крах прежней политической системы общества вызвал и кризис профсоюзов. Многие из них практически исчезли, а на смену им стали формироваться новые. Они еще довольно слабы, но есть основания ожидать их укрепления в будущем. Ведь уровень доходов россиян пока очень низок, и страну ждут многочисленные забастовки с требованием повысить заработную плату. На волне таких забастовок и окрепнут российские профсоюзы.

Лишь тогда, когда страна сумеет добиться существенного роста благосостояния своих граждан, начнется отмирание профсоюзов и в России. Жизнь показывает: чем богаче страна, чем выше в ней уровень благосостояния, тем спокойнее строятся отношения на рынке труда, тем реже и короче забастовки, тем меньше роль профсоюзов и их численность.

3. Система социального партнерства в сфере труда.

Социальное партнерство в сфере труда - 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 (ст. 23 ТК РФ).

Основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице их законных представителей.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Социальное партнерство осуществляется на:

- федеральном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- межрегиональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации;
- региональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;
- отраслевом уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
- территориальном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
- локальном уровне, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

1. 7 Лекция № 7 (2 часа).

Тема: «Механизм реализации государственной политики занятости»

1.1.1 Вопросы лекции:

1. Общая характеристика политики занятости.
2. Активная и пассивная политика занятости.
3. Содержание и уровни политики занятости.

1.1.2 Краткое содержание вопросов:

1. Общая характеристика политики занятости.

Политика занятости - это совокупность мер прямого и косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества в целом и каждого его члена в отдельности и мероприятий, направленных на улучшение распределения рабочей силы и поддержание эффективной занятости.

Разработка и реализация политики занятости населения зависит от взаимодействия органов государственной службы занятости "по вертикали" и "по горизонтали" индивидуализированных субъектов рыночных отношений в сфере занятости населения - работодателя и наемного работника (трудоспособного лица, ищущего работу), интересы которого представляют ассоциации (союзы) работодателей и объединения профсоюзов. В современных условиях большим вопросом является слабое взаимодействие органов государственной службы "по горизонтали" с региональными структурами исполнительной власти. Важное значение приобретает взаимодействие региональных центров занятости населения, предприятий и организаций с учреждениями образовательной системы по поводу профессионального обучения и переподготовки кадров (работающих и незанятых) на договорной основе. Эффективное взаимодействие заинтересованных субъектов и

организации этого процесса будет способствовать нормальному функционированию рынка рабочей силы, приспособляемого к требованиям рынка рабочих мест. Поставленная во главу угла государственной политики занятости цель - минимизировать на социально допустимом уровне безработицу на основе сокращения спада производства, его стабилизации и последующего роста - может быть достигнута при условии разработки и реализации экономического механизма обеспечения занятости населения и функционирования внешнего рынка труда.

Экономический механизм включает в себя:

- прогнозирование предложения рабочей силы и спроса на нее;
- финансирование мероприятий по обеспечению занятости и функционированию рынка труда. Прогнозирование является исходным пунктом разработки системы мероприятий, реализация которых призвана обеспечить регулирующее воздействие на рынок труда - как на предложение рабочей силы, так и на ее спрос.

Основная тяжесть в реализации политики занятости ложится на республики и регионы, значит, и соответствующие финансовые ресурсы (бюджетные и внебюджетные) должны быть в их руках.

Политика занятости характеризуется следующими показателями:

- проводится на национальном (общероссийском) рынке труда;
- активная по отношению к условиям занятости (рабочим и учебным местам), высвобождаемым работникам и незанятому населению;
- пассивная по отношению к открытому рынку труда и движению рабочей силы;
- самодостаточная по отношению к социально-трудовой сфере;
- финансируется за счет внебюджетных фондов занятости, формируемых на принципах «социального налога» на занятость и перераспределяемых в соответствии с приоритетами государственной политики занятости;
- регулируемая законом о занятости населения РФ как частью социального законодательства, который является законом прямого действия; осуществляемая под контролем службы;
- региональная на уровне субъекта РФ, учитывающая особенности локальных рынков труда;
- активная по отношению к структурам рынков труда и системе экономической активности населения;
- избирательная по отношению к условиям занятости;
- интегрированная с социально-трудовыми отношениями;
- финансируемая за счет системы социального страхования от безработицы и инвестиционных программ, реализуемых на региональном уровне;
- регулируемая основами законодательства РФ о труде и занятости, законами прямого действия, принимаемыми на уровне субъекта Федерации;
- осуществляемая на принципах социального партнерства и в пределах компетенции региональных органов труда и занятости;
- занятости как части системы органов исполнительной власти РФ;
- соответствующая этапу становления цивилизованного рынка труда с системой гарантий при безработице;
- соответствующая этапу федерализации социально-экономических отношений и формированию автономных рынков труда в регион.

2. Активная и пассивная политика занятости.

Существуют два основных варианта выбора средств политики занятости: активный и пассивный. Отсюда различают государственную активную и пассивную политику занятости.

Активная политика занятости (активная политика на рынке труда) - это: совокупность правовых, организационных и экономических мер, проводимых

государством с целью снижения уровня безработицы мероприятия, связанные с предупреждением и профилактикой увольнений работников для сохранения рабочих мест; обучение, переподготовка и повышение квалификации лиц, ищущих работу; активный поиск и подбор рабочих мест; финансирование создания новых рабочих мест; организация новых рабочих мест через систему общественных работ.

В рамках такой политики осуществляются мероприятия, направленные на предотвращение увольнений работников, субсидирование создания новых рабочих мест и др.

Пассивная политика занятости (пассивная политика на рынке труда) обеспечивает в основном сглаживание негативных последствий безработицы: выплату гарантированного государством пособия по безработице, а по истечении срока его выплаты - социального пособия, а также выплату доплат на иждивенцев и другие меры помощи. Пассивная политика предусматривает предоставление услуг по подбору рабочего места через государственную службу занятости. Выделяют также умеренно пассивную политику, которая также предусматривает материальную поддержку безработных, но более разнообразные, чем в первом варианте, услуги по подбору рабочих мест.

Проведение активной государственной политики занятости населения осуществляется путем разработки и реализации федеральной и региональной программ занятости, которые формируются исходя из ситуации на рынке труда и прогноза его развития.

3. Содержание и уровни политики занятости

В соответствии с действующим законодательством о занятости населения государственная политика РФ в области содействия занятости населения направлена на: развитие людских ресурсов для труда; обеспечение равных возможностей всем гражданам РФ независимо от факторов (пол, возраст и т.д.) в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости; создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека; поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, а также содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду; обеспечение социальной защиты в области занятости населения, проведение специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы; предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы; поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места, прежде всего, для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы; сочетание самостоятельности органов власти субъектов РФ, органов местного самоуправления в обеспечении занятости населения; координацию деятельности в области занятости населения с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики; координацию деятельности государственных органов, профессиональных союзов, иных представительных органов работников и работодателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения и контроля за ними; международное сотрудничество в решении проблем занятости населения.

Существуют три уровня программ обеспечения занятости населения:

1. федеральный или общегосударственный;
2. субъекта Российской Федерации (республиканские, краевые, областные, автономных округов);
3. местный или локальный (на территории органа местного самоуправления).

Каждая из этих программ состоит из четырех крупных блоков:

1. аналитического (сбор статистической и аналитической информации занятости, установление актуальности проблемы занятости в конкретной местности, регионе или на уровне государства в целом);

2. программно-целевого (формулировка конкретной цели и составление программы обеспечения занятости);
3. ресурсно-обеспечивающего (своевременное и полное обеспечение всех программ необходимыми материальными, людскими и другими видами ресурсов);
4. организационно-координирующего.

Политика занятости на федеральном уровне включает определение совокупности правовых, экономических, организационных мер и нормативных актов, необходимых для создания и регулирования отношений между субъектами рынка труда, а также определение меры допустимых социально-экономических последствий перехода к рынку в сфере занятости - предельно допустимый уровень и продолжительность безработицы, размеры квот и стимулирование приема на работу социально незащищенных групп населения, минимально допустимый объем бюджетных средств на выплату пособий, целесообразный уровень переподготовки и создания общественных работ. Политика занятости предусматривает меры финансово-кредитной, инвестиционной и налоговой политики, позволяющие обеспечить максимально возможную занятость. С этой целью разрабатываются государственные, республиканские, межреспубликанские и региональные программы занятости. Определяются территории, где развитие рабочих мест особо поощряется государством. С целью реализации политики занятости на всей территории России формируется Федеральная государственная служба занятости населения. Для финансирования мероприятий по реализации политики занятости создан Государственный фонд занятости населения.

Главными направлениями политики занятости на федеральном уровне сегодня становятся: преодоление макроэкономических тенденций, связанных с падением инвестиционной активности, снижением объемов производства, инфляцией и имеющих следствием нестабильность системы рабочих мест; сдерживание массового высвобождения работающих, прежде всего, на градообразующих предприятиях; создание условий для развития и расширения занятости в альтернативных, негосударственных секторах экономики; обеспечение эффективной целевой поддержки и защиты граждан, вынужденно потерявших работу или находящихся под риском увольнения; дополнительное содействие занятости групп трудоспособного населения, испытывающих особые трудности с трудоустройством; смягчение последствий долговременной безработицы.

Основная задача политики государства по экономике и поддержке занятости - сдерживать сокращение экономически целесообразных и перспективных рабочих мест, содействовать росту инвестиционной активности, создающей новые рабочие места путем проведения институциональных преобразований, селективной структурной политики, реализации инвестиционных и других целевых программ.

1. 8 Лекция № 8 (2 часа).

Тема: «Социальные гарантии и компенсации гражданам потерявшим работу; высвобожденным с предприятий; впервые ищущие работу»

1.1.1 Вопросы лекции:

1. Виды социальной поддержки безработных.
2. Порядок определения размеров, условия и сроки выплаты пособия по безработице.
3. Приостановление и прекращение выплаты пособия по безработице.

1.1.2 Краткое содержание вопросов:

1. Виды социальной поддержки безработных.

В соответствии со ст. 28 Закона о занятости населения государство предоставляет безработным гражданам следующие виды социальной поддержки:

- выплату пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности безработного;
- выплату стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению органов службы занятости, в том числе в период временной нетрудоспособности;
- возможность участия в оплачиваемых общественных работах;
- возмещение затрат в связи с добровольным переездом в другую местность для трудоустройства по предложению органов службы занятости.

Если гражданин зарегистрирован в качестве безработного, то периоды времени, в течение которых он в установленном законом порядке получает пособие по безработице, стипендию, принимает участие в оплачиваемых общественных работах, не прерывают трудового стажа и засчитываются в общий трудовой стаж. Аналогичным образом учитываются периоды времени, необходимые для переезда по направлению органов службы занятости в другую местность с целью трудоустройства, а также периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, призыва на военные сборы, привлечения к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, с исполнением государственных обязанностей.

Закон о занятости не относит материальную помощь безработным к гарантиям социальной поддержки, а именно в ст. 28 «Гарантии социальной поддержки безработных» о ней ничего не говорится. Наверняка это обусловлено тем, что оказание материальной и иной помощи безработным осуществляется по усмотрению службы занятости, это не обязательная выплата.

2. Порядок определения размеров, условия и сроки выплаты пособия по безработице.

Пособие по безработице - гарантированная государством материальная поддержка безработных в форме периодических выплат. Выплата пособия по безработице осуществляется за счет средств федерального бюджета.

Решение о назначении пособия по безработице принимается органами службы занятости одновременно с решением о признании гражданина безработным на основании его личного заявления.

Порядок определения размеров пособия по безработице регламентируется ст. 30 Закона о занятости населения.

Пособие безработным гражданам, уволенным по любым основаниям, устанавливается в процентном отношении к среднему заработку, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы, если в течение двенадцати месяцев, предшествовавших началу безработицы, они 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).

Процентные отношения к среднему заработку определяются по правилам, установленным ст. 33 Закона о занятости населения, и составляют:

- в первые три месяца безработицы - в размере 75 процентов от их среднемесячного заработка (денежного довольствия), исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы);
- в следующие четыре месяца - в размере 60 процентов;
- в дальнейшем - в размере 45 процентов, но во всех случаях не выше величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке, и не ниже 20 процентов величины указанного прожиточного минимума. При этом размер пособия по безработице не должен быть ниже 100 рублей.

Всем остальным гражданам, зарегистрированным в качестве безработных, размер пособия по безработице устанавливается в размере 20 процентов величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке, но не ниже 100 рублей. Гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах и местностях, где применяются районные коэффициенты к заработной плате за проживание в тяжелых природно-климатических условиях, пособие по безработице, установленное в размере не выше 100 рублей, увеличивается на величину районного коэффициента.

По этому правилу определяется размер пособия по безработице, в частности, таким категориям граждан, которые: впервые ищут работу (ранее не работавшие), не имеют профессии (специальности), стремятся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва; уволены из организаций в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имели в этот период оплачиваемую работу менее 26 календарных недель.

Законом предусматривается увеличение размера пособия по безработице для следующих категорий безработных граждан:

К первой категории относятся граждане, у которых на содержании находятся другие лица. При этом размер пособия по безработице увеличивается на 10 процентов величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке, но не менее чем 50 рублей на каждого из указанных лиц. При этом максимальный размер доплат не может превышать 30 процентов величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке. В случае, если оба родителя являются безработными, увеличение размера пособия на лиц, находящихся на их содержании, производится каждому из родителей.

К числу лиц, находящихся на содержании безработного, могут относиться дети, отец, мать, супруг, братья, сестры, внуки, не имеющие трудоспособных родителей, дед и бабушка при отсутствии лиц, которые по закону обязаны их содержать. При этом перечисленных выше членов семьи можно считать находящимися на иждивении гражданина, если они находятся на его полном содержании или получают от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию.

Дети считаются находящимися на иждивении обоих родителей независимо от того, какую оплату труда получает каждый из них. Это значит, что надбавка на ребенка назначается к пособию любого из родителей, признанного безработным, даже если его заработок был меньше, чем у того супруга, что продолжает работать.

Ко второй категории относятся граждане, Проживающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах и местностях, где применяются районные коэффициенты к заработной плате за проживание в тяжелых природно-климатических условиях. В указанных случаях размер пособия устанавливается с учетом действующего в данной местности районного коэффициента. При этом гражданам, уволенным из организаций в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевшим в этот период 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), средняя заработная плата для начисления пособия по безработице рассчитывается с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в таких районах и местностях.

И, наконец, третья категория граждан, к которой относятся граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф и признанным в установленном порядке безработными, к пособию по безработице выплачивается дополнительное пособие:

- постоянно проживающим на территории зоны проживания с льготным социально - экономическим статусом при условии постоянного проживания на территории зоны до 1 января 1991 года - в размере 10 процентов величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке, но не ниже 50 рублей;
- постоянно проживающим на территории зоны проживания с правом на отселение - в размере 20 процентов величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке, но не ниже 100 рублей;
- постоянно проживающим в зоне отселения до их переселения в другие районы - в размере 40 процентов величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке, но не менее 200 рублей.

С пособий по безработице производятся все виды удержаний (алименты, возмещение причиненного ущерба, обратное взыскание с работника денежных сумм, полученных на основании судебного решения) в порядке, установленном законодательством об исполнительном производстве.

Гражданам, признанным в установленном порядке безработными, завершившим профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку по направлению органов службы занятости, но не трудоустроенных по окончании обучения, в соответствии с п. 2 ст. 34 Закона о занятости, пособие по безработице выплачивается в следующих размерах:

- гражданам, уволенным из организаций по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевшим в этот период 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 три месяца безработицы - в размере 75 процентов от их среднемесячного заработка, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы, в следующие четыре месяца - в размере 60 процентов, в дальнейшем - в размере 45 процентов, но во всех случаях не выше величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке, и не ниже 20 процентов величины указанного прожиточного минимума. При этом размер пособия по безработице не должен быть ниже 100 рублей;
- гражданам, уволенным из организаций по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, но не имевшим в этот период 26 календарных недель оплачиваемой работы, впервые ищущим работу (ранее не работавшим), не имеющим профессии (специальности), а также стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва - в размере 20 процентов величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке, но не ниже 100 рублей.

Основным условием выплаты пособия по безработице является признание гражданина безработным. Решение о назначении пособия по безработице принимается органами службы занятости одновременно с решением о признании гражданина безработным в порядке, определенном статьей 3 Закона о занятости.

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

Продолжительность выплаты пособия в каждом периоде безработицы не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев, за исключением случаев, предусмотренных Законом о занятости. Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления могут устанавливать и более продолжительные сроки выплаты пособий или предусматривать условия продления их выплаты за счет средств соответствующих бюджетов.

Для граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности), стремящихся возобновить трудовую деятельность после

длительного (более одного года) перерыва, уволенных за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, а также граждан, направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия, продолжительность выплаты пособия по безработице в каждом периоде безработицы не может превышать 6 месяцев в суммарном исчислении в течение 12 календарных месяцев. При этом максимальная продолжительность выплаты пособия для этих категорий граждан не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.

В случае не предоставления оплачиваемой подходящей работы по истечении 18 календарных месяцев безработицы безработный имеет право на повторное получение пособия по безработице в размере 20 процентов величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке, но не ниже 100 рублей, если иное не предусмотрено Законом о занятости (п.5 ст. 31 Закона о занятости)

Продолжительность выплаты пособия по безработице гражданину за счет средств федерального бюджета не может превышать 24 календарных месяца в суммарном исчислении в течение 36 календарных месяцев.

Гражданам, уволенным из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата (п.п.1,2 статьи 81) и признанным в установленном порядке безработными, но не трудоустроенным в период, в течение которого за ними по последнему месту работы сохраняется средняя заработная плата с учетом выходного пособия, пособие по безработице выплачивается начиная с первого дня по истечении указанного периода. Здесь все просто. Как же быть с военнослужащими, уволенными из рядов вооруженных сил в связи с организационно-штатными мероприятиями, которым оклад по воинскому званию выплачивается в течение года после увольнения? В 1998 году были внесены изменения в статью 33 Закона о занятости, в соответствии с которыми пособие по безработице гражданам, уволенным с военной службы, из органов внутренних дел, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы и признанным в установленном порядке безработными назначается с первого дня признания безработными.

Установленная Законом о занятости продолжительность периода выплаты пособия по безработице может быть продлена для граждан, общий трудовой стаж которых в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации дает им право на пенсию по старости (по возрасту), включая пенсии на льготных условиях, но которые не достигли пенсионного возраста. В этом случае установленный период выплаты пособия по безработице увеличивается сверх установленных 12 месяцев на две календарные недели за каждый год работы, превышающий требуемый стаж. Общий период выплаты пособия по безработице не может превышать 24 календарных месяцев в суммарном исчислении в течение 36 календарных месяцев (п. 1 ст. 32 Закона о занятости).

3. Приостановление и прекращение выплаты пособия по безработице.

Органам службы занятости населения в соответствии со ст.35 Закона о занятости предоставляется право, при наличии определенных обстоятельств, прекращения выплаты пособия, приостановления выплаты пособия на определенное время, а также сокращения размера пособия на определенный период времени.

Выплата пособия по безработице прекращается с одновременным снятием с учета в качестве безработного в случаях:

- признания гражданина занятым;
- прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии;
- длительной (более месяца) неявки безработного в органы службы занятости без уважительных причин;
- переезда безработного в другую местность;

- попытки получения либо получения пособия по безработице обманным путем. Получение гражданином пособия по безработице обманным путем предполагает наличие следующих условий: предоставление в службу занятости фиктивных документов, позволяющих безработному получать пособие, вины гражданина в форме умысла, причинной связи между действием гражданина и наступившим последствием - выплатой пособия по безработице.
- осуждения лица, получающего пособие по безработице, к наказанию в виде лишения свободы;
- назначения в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации пенсии по старости (по возрасту), за выслугу лет.

Выплата пособия по безработице может быть приостановлена на срок до трех месяцев в случаях:

- отказа в период безработицы от двух вариантов подходящей работы;
- отказа по истечении трехмесячного периода безработицы от участия в оплачиваемых общественных работах или от направления на обучение органами службы занятости граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности), стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, уволившихся по собственному желанию без уважительных причин более одного раза в течение одного года, предшествовавшего началу безработицы;
- явки безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения, вызванном употреблением алкоголя, наркотических средств или других одурманивающих веществ.
- увольнения с последнего места работы (службы) за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, а также отчисления гражданина, направленного на обучение органами службы занятости, с места обучения за виновные действия.
- нарушения безработным без уважительных причин условий и сроков его перерегистрации в качестве безработного. Служба занятости может устанавливать различные сроки прохождения безработными перерегистрации, в том числе с указанием определенного периода времени, в течение которого гражданин должен пройти перерегистрацию, а также с указанием конкретного дня и часа посещения центра.
- самовольного прекращения гражданином обучения по направлению органов службы занятости.

Период, на который приостанавливается выплата пособия по безработице, засчитывается в общий период выплаты пособия по безработице и не засчитывается в общий трудовой стаж.

Размер пособия по безработице может быть сокращен на 25 процентов на срок до одного месяца в случаях неявки без уважительных причин на переговоры о трудоустройстве с работодателем в течение трех дней со дня направления органами службы занятости или отказа без уважительных причин явиться в органы службы занятости для получения направления на работу (учебу).

Выплата пособия по безработице не производится в периоды отпуска по беременности и родам, выезда безработного из места постоянного проживания в связи с обучением в вечерних и заочных учреждениях профессионального образования, а также призыва безработного на военные сборы, привлечения к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, с исполнением государственных обязанностей.

Указанные периоды не засчитываются в общий период выплаты пособия по безработице, но продлевают его.

О всех решениях, которые принимаются органами службы занятости в отношении пособия по безработице (прекращение, приостановка выплаты, снижение размера пособия), безработный гражданин должен быть уведомлен в обязательном порядке.

Таковы основные гарантии социальной поддержки безработных, обеспечиваемые государством в нашей стране. Несмотря на свои недостатки система отлажена и довольно

неплохо работает. Хочется посетовать на низкую инерционность законодательной системы, не успевающую за изменением положения в сфере трудоустройства и занятости. Например, открыв Закон о занятости, мы видим, что финансирование мероприятий по содействию занятости и поддержке безработных осуществляются из средств фонда занятости, который был упразднен еще в начале 2001 года.

Что касается общественных работ, то считаю, что в целях урегулирования финансирования общественных работ на уровне субъектов федерации и местного самоуправления целесообразно было бы разработать нормативную базу по организации общественных работ и их финансирования на соответствующих уровнях.

В отношении оказания материальной и иной помощи безработным пока изменений не предвидится, хотя не мешало бы на местном уровне обеспечить дополнительные гарантии в этой форме поддержки в целях усиления социальной защищенности безработных граждан.

1. 9 Лекция № 9 (2 часа).

Тема: «Структура и задачи государственных органов по вопросам занятости населения»

1.1.1 Вопросы лекции:

1. Государственные органы по вопросам занятости.
2. Структура, цели и задачи государственных органов по вопросам занятости.
3. Социальные технологии – как механизмы социального управления занятостью.
4. Направления взаимодействия социальных партнеров по реализации политики занятости и противодействия безработице.
5. Цели социального партнерства.

1.1.2 Краткое содержание вопросов:

1. Государственные органы по вопросам занятости.

Государственные службы занятости – это специальные организации, существующие за счет бюджета и осуществляющие свои посреднические функции бесплатно как для работодателей, так и для соискателей.

Государственную услугу содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников предоставляют Федеральная служба по труду и занятости, ее территориальные органы по вопросам занятости населения по субъектам Российской Федерации и государственные учреждения службы занятости (центры занятости населения).

Федеральная служба по труду и занятости организует и контролирует деятельность территориальных органов по вопросам занятости населения по субъектам Российской Федерации и государственных учреждений службы занятости (центров занятости населения) по оказанию государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников на территории Российской Федерации.

Территориальные органы по вопросам занятости населения по субъектам Российской Федерации обеспечивают и контролируют на территории соответствующих субъектов Российской Федерации деятельность государственных учреждений службы занятости (центров занятости населения) по предоставлению государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников.

Государственные учреждения службы занятости (центры занятости населения) предоставляют на территории соответствующих муниципальных образований

государственную услугу содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников.

Полномочия по содействию гражданам в поиске работы, а работодателям в подборе необходимых работников осуществляются Федеральной службой по труду и занятости в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации от 12 декабря 1993 г.;
- Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 2 мая 2006 года № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 года № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 22 апреля 1997 г. № 458 «Об утверждении Порядка регистрации безработных граждан»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 14 июля 1997 г. № 875 «Об утверждении Положения об организации общественных работ».

2. Структура, цели и задачи государственных органов по вопросам занятости.

Инфраструктура государственного регулирования рынка труда, включающая в себя комплекс организаций и учреждений, содействующих его функционированию, является составной частью системы регулирования занятости. Федеральным органом исполнительной власти, проводящим государственную политику и осуществляющим управление в области труда, занятости и социальной защиты населения является Министерство здравоохранения и социального развития. Федеральная служба по труду и занятости подчиняется Министерству Здравоохранения и социального развития. Федеральная служба по труду и занятости является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правоприменительные функции в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, функции по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о занятости населения, об альтернативной гражданской службе, функции по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров.

Основными функциями Федеральной службы по труду и занятости являются:

- а) контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о занятости населения, об альтернативной гражданской службе;
- б) деятельность по предупреждению, обнаружению и пресечению нарушений законодательства Российской Федерации в закрепленных сферах деятельности до внесения соответствующих изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях;
- в) организация альтернативной гражданской службы;
- г) организация и оказание государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров, в том числе:
 - содействие гражданам в поиске подходящей работы;
 - подбор работодателям необходимых работников;

- бесплатная консультация, бесплатное предоставление информации и услуг, которые связаны с профессиональной ориентацией в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, возможности профессионального обучения;
- профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных граждан, психологическая поддержка;
- обеспечение социальной поддержки;
- направление граждан на общественные работы, а также их временное трудоустройство;
- осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;
- выдача заключений о целесообразности привлечения и использования иностранной рабочей силы.

Федеральная служба по труду и занятости возглавляет и организует деятельность федеральной государственной службы занятости населения, службы по урегулированию коллективных трудовых споров и государственных инспекций труда (государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации, межрегиональных инспекций труда).

Федеральная служба по труду и занятости создает территориальные органы по вопросам занятости населения, по урегулированию коллективных трудовых споров и по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда (государственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации, межрегиональные государственные инспекции труда).

Свою деятельность Федеральная служба по труду и занятости осуществляет во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными и иными объединениями, а также другими организациями независимо от их организационно-правовой формы.

Основные задачи Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации:

- разработка предложений и реализация основных направлений и критериев государственной социальной политики по решению комплексных проблем социального развития, народонаселения;
- повышение уровня жизни и доходов населения;
- развитие социального страхования, кадрового потенциала;
- совершенствование системы оплаты труда и социального партнерства;
- организация пенсионного обеспечения и социального обслуживания;
- улучшение условий и охраны труда;
- обеспечение эффективной занятости населения и социальных гарантий, социальной защиты семьи, женщин, детей, граждан пожилого возраста и ветеранов, инвалидов, граждан, уволенных с военной службы и членов их семей;
- становление и развитие государственной службы;
- совершенствование законодательства о труде, занятости и социальной защите населения;
- контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- осуществление международного сотрудничества в установленной сфере деятельности.

Государственные территориальные учреждения службы занятости осуществляют контроль за:

- обеспечением государственных гарантий в области занятости населения;
- приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты;
- регистрацией инвалидов в качестве безработных.

Обеспечивают регистрацию граждан в целях содействия им в поиске подходящей работы и безработных граждан.

Обеспечивают оказание в соответствии с законодательством о занятости населения следующих государственных услуг:

- содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;
- информирование о положении на рынке труда;
- организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;
- организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения;
- психологическая поддержка, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан;
- осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;
- организация проведения оплачиваемых общественных работ;
- организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые;
- социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;
- содействие самозанятости населения;
- выдача работодателям заключений о привлечении и использовании иностранных работников в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации;
- содействие гражданам в переселении для работы в сельской местности.

Осуществляют проведение проверок, выдачу обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений законодательства о занятости населения, привлекают лиц, нарушивших законодательство о труде, к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Принимают меры по устранению обстоятельств и причин выявленных нарушений законодательства о занятости населения и восстановлению нарушенных прав граждан.

Обобщают практику применения и анализ причин нарушений законодательства о занятости населения, а также осуществляют подготовку соответствующих предложений по совершенствованию законодательства о занятости.

Участвуют в разработке и реализации областных целевых программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.

Организуют и проводят специальные мероприятия по профилированию (распределению безработных 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 с учетом складывающейся ситуации на рынке труда) безработных граждан.

Участвуют в работе призывных комиссий по вопросам альтернативной гражданской службы.

Организуют работу и контролирует деятельность подведомственных центров занятости.

Формируют и представляют в Правительство субъекта РФ предложения по финансированию мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан, содержанию центров занятости.

Организуют работы по формированию, ведению и использованию банка данных о наличии вакантных рабочих мест (должностей) и свободных учебных мест для профессионального обучения.

Обеспечивают разработку, внедрение и осуществление контроля за эксплуатацией автоматизированных информационных систем, их обслуживание и ремонт технических средств, внедряют и сопровождают информационно-телекоммуникационные средства, исполняют требования по защите информации, созданию единой системы органов службы занятости.

Организуют прием граждан, обеспечивают своевременное и полное рассмотрение обращений граждан, принимают по ним решения и направляют ответы в установленный законодательством срок.

Осуществляют профессиональную подготовку работников Управления и центров занятости, их переподготовку, повышение квалификации и стажировку.

Осуществляют в соответствии с действующим законодательством работу по комплектованию, хранению, учету и использованию архивных документов, образовавшихся в процессе деятельности государственных органов по вопросам занятости.

Для регулирования рынка труда службе занятости населения предоставлены следующие права:

- запрашивать у работодателей информацию о предполагаемых структурных изменениях и иных мероприятиях, в результате которых может произойти высвобождение работников, а также данные о потребности в рабочей силе, о количестве высвобождаемых, принятых и уволенных работников;
- направлять работодателям, при наличии у них потребностей в рабочей силе, граждан, обращающихся в службу занятости для трудоустройства;
- разрабатывать и вносить на рассмотрение местных органов власти предложения об установлении для работодателей минимального количества специальных рабочих мест для граждан, требующих особой социальной защиты и испытывающих затруднения в трудоустройстве;
- заключать по доверенности работодателей от их имени договоры с гражданами о трудоустройстве (с предварительной, при необходимости, профессиональной подготовкой), оплачивать таким гражданам за счет средств работодателей стоимость проезда, суточные за каждый день нахождения в пути, а также выдавать им пособия при переезде на новое место работы.

3. Социальные технологии – как механизмы социального управления занятостью.

Нормативно-правовыми основами деятельности органов по вопросам занятости являются Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс РФ, Закон «О занятости населения в Российской Федерации», Конвенции и рекомендации МОТ, Концепция профессиональной ориентации и психологической поддержки населения, Концепция профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения Российской Федерации, Положения «О порядке регистрации безработных граждан и условиях выплаты пособий по безработице», «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения», «Об организации общественных работ», «Об организации временной занятости», «Об организации субсидированной занятости», «О программе «Молодежная практика», федеральные и региональные программы занятости населения, технология деятельности и другие.

В 2001 году произошло реформирование службы занятости: в связи с изменением порядка финансирования мероприятий по осуществлению политики в сфере занятости, изменилась и технология работы органов по вопросам занятости в плане предоставления и организации услуг населению по содействию трудоустройству и занятости.

Финансирование государственных программ содействия занятости осуществляется из средств федерального бюджета, направляемых через казначейство, и с привлечением средств местных бюджетов при выполнении конкретных мероприятий. Средства образуются в порядке взимания единого социального налога и перераспределяются через казначейство, что позволяет направлять средства целевым назначением, не концентрируя на счетах органов по вопросам занятости (фонд занятости как организация прекратил свое существование в самом конце 2000 года). Центры занятости организывают реализацию направлений активной политики занятости на основе конкурсного отбора путем проведения торгов. Непосредственно спланированные мероприятия активной политики занятости осуществляют организации или физические лица, выигравшие тендер на предоставление данной конкретной услуги. Центр занятости представляет в казначейство договор («предъявляет к оплате»), а казначейство перечисляет средства на счет исполнителя по договору.

Департаменты труда и занятости населения:

- распределяют финансовые средства на реализацию программ занятости и осуществляют функции контроля за их использованием, а также оказывают координационные, методические услуги центрам занятости;
- устанавливают контрольные цифры для региона;
- издают приказы и распоряжения на основе имеющейся нормативной документации.

Территориальные органы по вопросам занятости (центры занятости):

- заключают соглашения с администрацией о разработке и совместном финансировании региональных программ занятости;
- заключают договоры о реализации мероприятий активной политики занятости и совместном финансировании общественных работ, временной занятости, субсидированной занятости, организуют выполнение заказов предприятия на обучение персонала;
- представляют в установленном порядке договоры на финансирование содержания центра занятости, выплату пособий, для реализации мероприятий активной политики занятости.

Эффективное использование технологий, способствующих оздоровлению рынка труда и стимулированию занятости населения необходимо потому, что задача создания достаточного количества новых рабочих мест для борьбы с безработицей, неполной занятостью и проблемами низкой оплаты труда ставится в качестве первоочередного приоритета экономической и социальной политики в странах мира, стоящих на самых разных уровнях развития. На этом фоне важной становится для МОТ увеличение приложенных усилий, направленных на содействие национальным и международным действиям, имеющим целью разрешение существующих сегодня в мире проблем в области занятости.

Одной из форм социальной защиты безработных является привлечение их к общественным работам, создание условий для временной занятости. В своей деятельности по развитию этого направления службы занятости руководствуются Законом «О занятости населения в Российской Федерации», «Положением об организации общественных работ» и другими регламентирующими документами, в том числе регионального уровня.

К числу приоритетных направлений организации общественных работ отнесены:

- работы по улучшению и развитию дорожной сети;
- благоустройство и озеленение территорий, сохранение и развитие лесопаркового хозяйства, зон отдыха населения;

- развитие социальных услуг (уход за престарелыми и инвалидами, больными, детьми);
- временные и разовые работы на строительстве жилья и объектов социально-культурного назначения, на промышленных предприятиях, в жилищно-коммунальном хозяйстве;
- участие в проведении таких общегосударственных кампаний, как выборы, микроперепись, социологические опросы.

По социально-демографическому составу участвующие в общественных работах представляют собой лиц с высшим образованием, молодежь, женщин, длительно безработных.

Большое значение меры оздоровления рынка труда имеют как в работе с молодежью, которая еще не работала, так и с теми молодыми людьми, которые уже потеряли работу. Проводятся ярмарки вакансий для молодежи, оказывается содействие предпринимательской деятельности молодых людей, квотируются для них рабочие места. Большое внимание уделяется созданию специализированных рабочих мест для несовершеннолетних, в том числе в летний и осенний периоды. Для организации этой работы отлаживается взаимодействие центров занятости с организациями, занимающимися трудоустройством подростков (вновь создаваемыми службами добровольного труда молодежи, рядом учебных заведений и подростковыми клубами).

Контингент безработных женщин - это особый слой населения, наиболее подверженный психологическим стрессам и потому в наибольшей степени нуждающийся в психологической поддержке. Психологическая поддержка безработных женщин предполагает снятие психологического напряжения, переутомления, стрессового состояния в связи с потерей рабочего места, сложностями в трудоустройстве.

Для безработных женщин важное значение имеет диагностика психологического и социального состояния безработных женщин.

Представленные в службе занятости стандартные технологии деятельности требуют при их применении учета региональной специфики, половозрастных особенностей, социальных, культурных и психологических различий, наличествующих у всех участников рынка труда.

Службы занятости активно используют такие инновационные технологии занятости, как: ярмарки вакансий, помощь в организации местного предпринимательства и самозанятости, клубы ищущих работу, обучение и переобучение. Одной из мер по реализации активной политики на рынке труда является организация общественных работ.

Основа деятельности органов государственной службы занятости формируется под воздействием ряда факторов:

- изыскание инвестиционных возможностей в регионе для определения масштабов сохранения и расширения количества рабочих мест на действующих предприятиях и в альтернативном секторе экономики;
- структурная перестройка, связанная с приватизацией, конверсией; усиление социальной направленности политики, проводимой на рынке труда.

4. Направления взаимодействия социальных партнеров по реализации политики занятости и противодействия безработице.

Под сторонами социального партнерства в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации понимаются работники и работодатели в лице своих полномочных представителей.

В процессе трудовой деятельности важна роль социального диалога между работодателями и представляющими интересы работников профсоюзами.

Для преодоления кризисных процессов требуется выработка единых подходов социальных партнеров в области регулирования социально-трудовых отношений,

направленных на сохранение конкурентоспособности организаций в период экономического кризиса, а также при выходе из него.

Цель взаимодействия социальных партнеров – согласование комплекса мер, способствующих сохранению эффективных рабочих мест, снижению социальной напряженности в коллективах, обеспечению содействия занятости и сдерживанию массового высвобождения работников, защите их трудовых прав.

Взаимодействие социальных партнеров должно строиться на основе ряда принципов: открытости и доступности информации, сбалансированности и обоснованности принятия решений, взаимной ответственности сторон, соотнесения согласованных мер с действиями социальных партнеров на территориальном (региональном), отраслевом и федеральном уровнях социального диалога.

Антикризисные мероприятия в сфере социально-трудовых отношений разрабатываются социальными партнерами и могут являться составной частью общего антикризисного плана, вырабатываемого руководством организации в той или иной форме.

Формы антикризисных программ в сфере социально-трудовых отношений, институты их разработки и согласования могут быть различны в зависимости от особенностей конкретной организации. Прежде всего, следует использовать такие институты и процедуры согласования интересов работников и работодателя, как комиссии по заключению и контролю выполнения коллективных договоров.

При необходимости возможно формирование специальных органов взаимодействия (специальных антикризисных комиссий). Могут использоваться и иные согласованные работодателем и работниками формы выработки антикризисных мер.

Взаимодействие социальных партнеров по подготовке и выполнению комплекса антикризисных мер в сфере социально-трудовых отношений осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективными договорами и соглашениями.

При наличии в организации коллективного договора, институтов представительства интересов работников (профсоюзной организации и (или) иных представительных органов) для подготовки и реализации комплекса антикризисных мер в сфере социально-трудовых отношений целесообразно использовать имеющиеся органы, осуществляющие согласование интересов сторон (комиссии по заключению и контролю выполнения коллективных договоров и т.п.). При согласии сторон может быть создан иной орган (антикризисная комиссия, совет и т.п.). В этом случае сторонами социального диалога должны быть определены круг задач, порядок формирования, состав и полномочия создаваемого органа, процедура подготовки предложений и порядок их утверждения.

Для эффективного взаимодействия социальным партнерам необходимо обеспечить:

- своевременное и объективное информирование сторон о социально-экономическом положении в организации и в регионе;
- привлечение к решению проблем в организациях органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, компетентных в решении данных вопросов;
- проведение работы по разъяснению работникам организации особенностей кризисного периода, а также намеченных мер по сохранению конкурентоспособности организации, содействию занятости и социальной защищенности работников.

Социальные партнеры в пределах своей компетенции содействуют предупреждению возникновения конфликтных ситуаций, способствуют разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров в досудебном порядке с использованием процедур, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Более тесное взаимодействие социальных партнеров необходимо на всех уровнях регулирования социально-трудовых отношений:

- на федеральном уровне - путем проведения консультаций в рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и на двусторонней основе;

- на региональном и территориальном уровнях - путем участия социальных партнеров в разработке планов антикризисных мер регионов и муниципальных образований.

5. Цели социального партнерства.

Социальное партнерство – это система взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями), органами государственной власти, местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей, основополагающий принцип регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в целях обеспечения баланса в реализации главных социально-экономических интересов работников, работодателей и на этой основе - достижения социальной стабильности в коллективах учреждений, организаций и предприятий.

Субъектами социального партнерства являются работники, работодатели, государство (муниципальные образования), которые наделяют своих представителей необходимыми полномочиями в соответствии с действующим федеральным законодательством.

Объектом социального партнерства являются социально-трудовые отношения между субъектами, основанные на действующем законодательстве и включающие процессы разработки, принятия и реализации согласованной политики в социальной и трудовой сферах с учетом особенностей развития области, города, района, организации.

Механизм реализации социального партнерства представляет собой согласованный порядок взаимодействия сторон в процессе обсуждения, принятия и осуществления намеченных мероприятий, а также взаимосвязь между его уровнями.

Основная цель социального партнерства - разработка, принятие и осуществление совместными силами партнеров прогрессивных мер по развитию экономики при возможно минимальных издержках для населения области и сохранении социального мира.

Важными составляющими цели социального партнерства в период становления рынка являются:

- создание необходимых условий для обеспечения занятости трудоспособного населения;
- улучшение организации производства и условий труда;
- повышение жизненного уровня работников и членов их семей;
- совершенствование способов и методов социальной и правовой защиты работников и членов их семей.

Задача социального партнерства состоит в том, чтобы на основе уважения позиций и учета интересов наемных работников, работодателей и общества в целом, используя преимущества переговорного процесса и согласительных процедур, сформировать механизм коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на областном, городском (районном) уровнях, в отраслях экономики и организациях региона.

Сотрудничество требует от партнеров соблюдения основных его принципов:

- соблюдение действующего законодательства Российской Федерации и региона;
- полномочность представителей сторон;
- равенство сторон на переговорах;
- приоритетность примирительных процедур;
- постоянное стремление сторон к прогрессу в развитии деловых отношений, недопустимость ухудшения условий соглашения более высокого уровня;

- добровольность принятия обязательств сторонами;
- обязательность исполнения и ответственность сторон за неисполнение или ненадлежащее исполнение принятых обязательств;
- регулярность проведения консультаций в ходе сотрудничества.

1. 10 Лекция № 10 (2 часа).

Тема: «Теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости»

1.1.1 Вопросы лекции:

1. Классическая, кейнсианская и неокейнсианская концепция занятости.
2. Эволюция концепции занятости в постсоветской России.
3. Современные концепции занятости.

1.1.2 Краткое содержание вопросов:

1. Классическая, кейнсианская и неокейнсианская концепция занятости.

Экономическая теория формировалась и развивалась в соответствии с развитием общества, которое проходило последовательно путь от доиндустриальной стадии к индустриальной и постиндустриальной, в основе которых были аграрный, промышленный и информационный типы общественного производства. Накопление новых знаний, осмысление изменений, вызванных НТП в одних странах, переход к рынку и ломка сложившейся структуры экономики - в других приводили и приводят к формированию новых экономических парадигм.

Меркантилизм - первая школа политэкономии (XVII век). В период зарождения капиталистических отношений меркантилисты писали о том, что только детальное руководство со стороны правительства способно обеспечить порядок в хозяйственной сфере. Они видели в государственном руководстве средство, обеспечивающее социальную справедливость. Поздний меркантилизм, основными представителями которого были Т. Мен (Англия), А. Серра (Италия), А. Монкретьен (Франция), исповедовали теорию активного протекционизма, поддержку экспансии торгового капитала, поощрения отечественной промышленности, особенно мануфактурной.

На смену пришла классическая политэкономия. Ее развитие связано с именами А. Смита, Д. Рикардо (Великобритания), А.Р.Ж.Тюрго, Ф.Кенэ (Франция) и др. В основе экономической концепции классической школы лежала теория трудовой стоимости.

За классической экономической школой - марксизм. Он показал, что предметом экономики как науки являются производственные отношения в их противоречивом единстве с производительными силами. К. Маркс показал, что производство всегда носит общественный характер.

К. Маркс показал, что капитал не может осуществлять своего движения без накопления, т.е. без превращения части прибавочной стоимости в дополнительный капитал. Накопление воспроизводит капиталистические производственные отношения в расширенном масштабе. Процесс накопления с неизбежностью ведет к образованию резервной армии безработных, которая давит на занятую часть рабочих, снижая заработную плату до стоимости рабочей силы и даже ниже этой стоимости.

Этот механизм образования армии безработных не был ни кем опровергнут, хотя появились новые трактовки теории занятости, классическая и кейнсианская.

Кризисы в мировом хозяйстве, в хозяйстве различных стран характеризуются следующими феноменами: не хватает рабочих мест, группы способных и желающих трудиться рабочих жестоко исключены из сферы занятости, а молодые, способные и желающие трудиться люди не могут приступить к трудовой деятельности. Наблюдается также нехватка квалифицированной рабочей силы. Таким образом, экономика оказывается заблокированной с двух сторон: неспособностью развиваться из-за нехватки

рабочей силы, необходимой для удовлетворения ее потребностей, и неспособностью предоставить стабильную занятость тем, кто справедливо считает себя способным к производительному труду.

Методологически обоснованная теория занятости берет начало в классической и кейнсианской школах, возникших в условиях рыночной экономики.

В основе классической теории лежало положение о том, что производство любого товара автоматически обеспечивает доход, необходимый для закупки всей продукции на рынке. Если возникнет несовпадение между спросом и предложением в одном секторе, то имеется другой сектор, где движение цен позволяет восстановить равновесие.

Это положение, которое обосновал французский экономист Ж.Б.Сэй, не вызывает сомнения в отношении экономики, основанной на натуральном обмене как доказательстве равновесия и гармонии экономической системы.

К. Каракоза (в работе «Макроэкономика»), рассматривая данную ситуацию, считал, что в условиях товарно-денежного обращения непосредственный характер обмена нарушается, возникают диспропорции. Это противоречие видели и классики, но они отмечали, что деньги не могут поколебать процесс обмена. В конечном итоге, они тратятся на приобретение благ, поэтому рыночное равновесие не нарушается.

Другое положение было связано с категориями дохода и его расходования. В классической экономике полагали, что индивиды и предприниматели тратят его целиком и расходуют при этом только свой собственный доход. В действительности часть дохода сберегается, а предприниматель может прибегать и к заемным средствам. Это положение классики объясняли тем, что равновесие на рынке может быть восстановлено, если сбережения и инвестиции будут равны. Сбережение не может вызвать недостаток спроса. Пробел в спросе, вызванный сбережениями, будет компенсирован производством большого количества средств производства и реализацией их другими предпринимателями.

Необходимой предпосылкой всего этого процесса становится появление «сбережений» у меньшинства разделившейся группы товаропроизводителей, тогда как большинство становятся владельцами лишь одного товара — собственной рабочей силы.

Таким образом, классическая экономическая теория ориентировалась на рыночное равновесие и полное использование всех производственных ресурсов. Капитализм рассматривался как самопроизводящая и эффективная система, но при этом не получало объяснения положение с занятостью населения. Теоретические объяснения занятости у классиков представляли некоторые аспекты общей теории трудовой стоимости. Они исходили из того, что спрос на труд зависит от его производительности и рыночной цены конечного продукта, он растет или падает вместе с ними.

В Великобритании в 1936 году появилась работа Дж. М. Кейнса «Общая теория занятости, процента и денег».

Кейнсианцы поставили под сомнение положение об эластичности цен и заработной платы. Они утверждают, что наличие профсоюзов и монополий, законодательства о минимальной ставке заработной платы устраняют возможность существенного снижения цен и заработной платы, уменьшают общий доход, а значит, и спрос на труд.

Согласно экономистам-классикам, кривая совокупного предложения является вертикальной, что и определяет уровень объема производства, а кривая совокупного спроса является неизменной, что определяет уровень цен. Кейнсианцы считают, что горизонтальная кривая совокупного предложения проходит ниже кривой, соответствующей объему производства продукции при полной занятости, а кривая совокупного спроса нестабильна.

Основными инструментами кейнсианской теории занятости выступают графики потребления, сбережений и инвестиций, показывающие, какие суммы домохозяйства намереваются потреблять и сберегать, а предприниматели — инвестировать в

зависимости от различных возможных уровней дохода и производства, но при определенном уровне цен.

Расположение кривых потребления и сбережений определяется следующими факторами:

- а) размер богатства домохозяйств;
- б) уровень цен;
- в) ожидания будущего дохода, цен и продукции;
- г) соответствующий размер потребительской задолженности;
- д) налогообложение.

Кейнс отводит решающую роль деятельности государства, которое заинтересовано в том, чтобы установить равновесие между расходами и инвестициями. Для этого оно воздействует на инвесторов, регулируя уровень процентной ставки, или осуществляет контроль за инвестициями. Кроме этого, оно может вложить свои средства в мероприятия, стимулирующие занятость.

Неоклассическая школа представлена трудами Д. Гильдера, А. Лафера, М. Фельдстайна, Р. Холла. В основе неоклассической концепции лежат положения неоклассической политэкономии. Создатели этой школы рассматривают рынок труда как внутренне неоднородную и чрезвычайно динамичную систему, подчинившуюся рыночным законам. Основным регулятором ее служит ценовой механизм.

Монетаристская школа, представителями которой являются М. Фридман, Э. Фелис, исходила из факта жесткой структуры цен на рабочую силу и однонаправленной тенденции роста ставок реальной заработной платы определенным «нормальным» темпом. Согласно этой теории в любой момент времени имеется некий уровень безработицы, обладающий свойством совместимости с равновесием в структуре ставок реальной заработной платы.

Индустриально-социологическая школа представлена такими экономистами как Д. Веблен, Дж. Даплон, Дж. Гелбрейт, Л. Ульман. Ее приверженцы считают, что существующие проблемы в области занятости могут быть решены с помощью разного рода институциональных реформ. Для этих ученых характерен отход от макроэкономического анализа и попытка объяснить имеющиеся на рынке несоответствия особенностями социальных, профессиональных и отраслевых различий в структуре рабочей силы и соответствующих уровней заработной платы.

2. Эволюция концепции занятости в постсоветской России.

В советской экономической литературе проблеме экономики труда и занятости уделялось вполне достаточное внимание. Это касается работ не только экономистов, но и социологов, демографов, обсуждавших наиболее сложные аспекты данной проблемы. Анализируя природу безработицы в условиях капиталистического способа производства, советские экономисты исходили из того, что безработица зависит от динамики органического строения капитала в процессе его накопления и от темпа самого накопления.

Большинство бывших советских экономистов осудило практику «скрытой» безработицы, когда рабочие места создаются искусственным образом, когда работу, с которой может справиться один, делают несколько человек.

В условиях социализма обнаружилось еще одно противоречие в сфере использования рабочей силы. Оно сказывалось в том, что при излишках рабочей силы на предприятиях, в народном хозяйстве образовался дефицит квалифицированной рабочей силы.

В связи с этим возник вопрос о границах занятости в общественном производстве. Была высказана иная точка зрения на полную занятость. Было предложено толковать ее как участие трудоспособного населения в общественно полезном труде, куда были отнесены общественное производство, учеба, воспитание детей, домашнее и личное

подсобное хозяйство. Под полной занятостью понималось обеспеченность трудоспособного населения рабочими местами в масштабах народного хозяйства.

Эффективная занятость предполагает удовлетворение потребностей общества при минимальных трудовых затратах. В обеспечении полной занятости ведущая роль в условиях развитой рыночной экономики принадлежит государству, тогда как для более эффективного использования уже занятых работников необходимы разные формы деятельности работодателей.

Достижение полной эффективной занятости - это вовлечение всех нуждающихся в работе трудоспособных граждан в трудовой процесс и соблюдение оптимального использования рабочего времени, «личной» полной занятости, более оптимального использования способностей к труду.

Оптимальное использование способностей к труду предполагает достижение не только количественного, но и качественного (профессионально-квалификационного) соответствия занятой рабочей силы количеству рабочих мест, а также их сбалансированности с социальной точки зрения: создания нормальных условий труда, способствующих сохранению здоровья работников, повышению их работоспособности, профессионально-квалификационному, социальному продвижению, что является условием расширенного воспроизводства рабочей силы.

3. Современные концепции занятости.

Занятость - это активное, деятельное, творческое отношение субъекта занятости к своей жизнедеятельности, ее смыслу, содержанию и целям.

Занятость – это показатель совокупного трудового потенциала общества, включенного в решающую сферу его жизнедеятельности.

По структуре занятость включает в себя материальную, трудовую, социально-политическую, культурную и другую деятельность.

Трудовая деятельность - это процесс, а занятость - это состояние субъекта каким-либо образом включенного (или исключенного) из этого процесса.

Занятость можно рассматривать как одну из основных жизненных потребностей населения, инициирующую формирование главной производительной силы общества - работника с его способностью к труду.

Также занятость рассматривается как общественное отношение не только обеспечения населения рабочими местами, но и обеспечения человека необходимыми средствами существования. Занятость можно рассматривать:

- с позиции производства (труда), его условий, так как для организации процесса производства необходимо соединить работника со средствами производства;
- с позиции потребления - реализованная трудообеспеченность, в результате чего предоставляемые работником услуги материально вознаграждаются;
- с позиции разделения труда - закрепления работника за какой-либо сферой деятельности.

Таким образом, занятость существует в обществе как необходимое, постоянно воспроизводимое явление, для отдельных работников оно может носить прерывный характер. Субъект занятости - трудоспособные граждане, объект - рабочие места.

Современное состояние занятости связано во многом с различными деформациями в сфере труда и социальной политики. Занятость можно рассматривать в рамках общей теории управления как совокупность мер и действий, направленных на расширение спроса на рабочую силу (обеспечение масштабов, условий и форм их включения в полезную деятельность, формирование, распределение, использование, высвобождение, переподготовка и перераспределение занятых работников). Для этого государством должны быть созданы условия для обеспечения права на труд, на защиту от безработицы, на помощь в трудоустройстве и материальной поддержке при безработице в соответствии

с Конституцией Российской Федерации, что уточняет определение понятия «занятость» с позиций «включенности» в сферу экономической политики.

Органы государственной власти и управления разрабатывают комплекс мер в целях содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости населения.

Для этого осуществляется целенаправленная финансово-кредитная, инвестиционная и налоговая политика. Такая политика направлена на рациональное размещение производственных мощностей, повышение мобильности трудовых ресурсов, развитие временной и самостоятельной занятости, поощрение применения гибких режимов труда и других мер, способствующих сохранению и развитию рабочих мест.

Важными составляющими сферы взаимодействия человека с обществом по поводу рабочих мест являются два типа рынков: рынок труда (рабочей силы) и рынок профессий.

Выделяют стандартную и нетипичную формы занятости (трудоустройства). Стандартная (типичная или полная) занятость наемного работника характеризуется тремя основными чертами:

- 1) работа у одного предпринимателя;
- 2) работа в производственном помещении работодателя;
- 3) стандартная нагрузка в течение дня, недели, года.

Отсутствие какой-либо из перечисленных трех черт стандартной занятости говорит о нетипичных или гибких формах занятости. Наиболее распространенными формами такого вида занятости являются частичная занятость, временная занятость, работа на дому. Всем нетипичным формам занятости присущи черты неопределенности, неустойчивости. Частичная занятость является наиболее приближенной к стандартной форме трудоустройства и отличается только одной чертой — неполной трудовой нагрузкой.

Временная занятость - это занятость:

- а) на определенный срок (фиксированный срок трудового контракта); б) сезонная работа (договор на работу в течение определенного сезона);
- в) временная занятость через посредничество определенных фирм (командировочная занятость);
- г) случайная работа.

Следовательно, срок временной занятости колеблется от одного дня (поденная работа) до двух лет или до определенного установленного срока.

1.11 Лекция № 11 Управление занятостью и процесс ее регулирования

1. Занятость как социальная проблема.
2. Показатели, характеризующие эффективность занятости.
3. Управление занятостью населения.

1. Занятость как социальная проблема.

К. Маркс показал, что капитал не может осуществлять своего движения без накопления, т.е. без превращения части прибавочной стоимости в дополнительный капитал. Накопление воспроизводит капиталистические производственные отношения в расширенном масштабе. Процесс накопления с неизбежностью ведет к образованию резервной армии безработных, которая давит на занятую часть рабочих, снижая заработную плату до стоимости рабочей силы и даже ниже этой стоимости.

Этот механизм образования армии безработных не был ни кем опровергнут, хотя появились новые трактовки теории занятости, классическая и кейнсианская.

Кризисы в мировом хозяйстве, в хозяйстве различных стран характеризуются следующими феноменами: не хватает рабочих мест, группы способных и желающих трудиться рабочих жестоко исключены из сферы занятости, а молодые, способные и желающие трудиться люди не могут приступить к трудовой деятельности. Наблюдается также нехватка квалифицированной рабочей силы. Таким образом, экономика

оказывается заблокированной с двух сторон: неспособностью развиваться из-за нехватки рабочей силы, необходимой для удовлетворения ее потребностей, и неспособностью предоставить стабильную занятость тем, кто справедливо считает себя способным к производительному труду.

Методологически обоснованная теория занятости берет начало в классической и кейнсианской школах, возникших в условиях рыночной экономики.

В основе классической теории лежало положение о том, что производство любого товара автоматически обеспечивает доход, необходимый для закупки всей продукции на рынке. Если возникнет несовпадение между спросом и предложением в одном секторе, то имеется другой сектор, где движение цен позволяет восстановить равновесие.

Это положение, которое обосновал французский экономист Ж.Б.Сэй, не вызывает сомнения в отношении экономики, основанной на натуральном обмене как доказательстве равновесия и гармонии экономической системы.

К. Каракоза (в работе «Макроэкономика»), рассматривая данную ситуацию, считал, что в условиях товарно-денежного обращения непосредственный характер обмена нарушается, возникают диспропорции. Это противоречие видели и классики, но они отмечали, что деньги не могут поколебать процесс обмена. В конечном итоге, они тратятся на приобретение благ, поэтому рыночное равновесие не нарушается.

Другое положение было связано с категориями дохода и его расходования. В классической экономике полагали, что индивиды и предприниматели тратят его целиком и расходуют при этом только свой собственный доход. В действительности часть дохода сберегается, а предприниматель может прибегать и к заемным средствам. Это положение классики объясняли тем, что равновесие на рынке может быть восстановлено, если сбережения и инвестиции будут равны. Сбережение не может вызвать недостаток спроса. Пробел в спросе, вызванный сбережениями, будет компенсирован производством большого количества средств производства и реализацией их другими предпринимателями.

2. Показатели, характеризующие эффективность занятости.

Занятость можно рассматривать как одну из основных жизненных потребностей населения, инициирующую формирование главной производительной силы общества - работника с его способностью к труду.

Также занятость рассматривается как общественное отношение не только обеспечения населения рабочими местами, но и обеспечения человека необходимыми средствами существования. Занятость можно рассматривать:

- с позиции производства (труда), его условий, так как для организации процесса производства необходимо соединить работника со средствами производства;
- с позиции потребления - реализованная трудообеспеченность, в результате чего предоставляемые работником услуги материально вознаграждаются;
- с позиции разделения труда - закрепления работника за какой-либо сферой деятельности.

Таким образом, занятость существует в обществе как необходимое, постоянно воспроизводимое явление, для отдельных работников оно может носить прерывный характер. Субъект занятости - трудоспособные граждане, объект - рабочие места.

Современное состояние занятости связано во многом с различными деформациями в сфере труда и социальной политики. Занятость можно рассматривать в рамках общей теории управления как совокупность мер и действий, направленных на расширение спроса на рабочую силу (обеспечение масштабов, условий и форм их включения в полезную деятельность, формирование, распределение, использование, высвобождение, переподготовка и перераспределение занятых работников). Для этого государством должны быть созданы условия для обеспечения права на труд, на защиту от безработицы, на помощь в трудоустройстве и материальной поддержке при безработице в соответствии

с Конституцией Российской Федерации, что уточняет определение понятия «занятость» с позиций «включенности» в сферу экономической политики.

3. Управление занятостью населения.

Федеральная служба по труду и занятости возглавляет и организует деятельность федеральной государственной службы занятости населения, службы по урегулированию коллективных трудовых споров и государственных инспекций труда (государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации, межрегиональных инспекций труда).

Федеральная служба по труду и занятости создает территориальные органы по вопросам занятости населения, по урегулированию коллективных трудовых споров и по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда (государственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации, межрегиональные государственные инспекции труда).

Свою деятельность Федеральная служба по труду и занятости осуществляет во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными и иными объединениями, а также другими организациями независимо от их организационно-правовой формы.

Основные задачи Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации:

- разработка предложений и реализация основных направлений и критериев государственной социальной политики по решению комплексных проблем социального развития, народонаселения;
- повышение уровня жизни и доходов населения;
- развитие социального страхования, кадрового потенциала;
- совершенствование системы оплаты труда и социального партнерства;
- организация пенсионного обеспечения и социального обслуживания;
- улучшение условий и охраны труда;
- обеспечение эффективной занятости населения и социальных гарантий, социальной защиты семьи, женщин, детей, граждан пожилого возраста и ветеранов, инвалидов, граждан, уволенных с военной службы и членов их семей;
- становление и развитие государственной службы;
- совершенствование законодательства о труде, занятости и социальной защите населения;
- контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- осуществление международного сотрудничества в установленной сфере деятельности.

Государственные территориальные учреждения службы занятости осуществляют контроль за:

- обеспечением государственных гарантий в области занятости населения;
- приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты;
- регистрацией инвалидов в качестве безработных.

Обеспечивают регистрацию граждан в целях содействия им в поиске подходящей работы и безработных граждан.

Обеспечивают оказание в соответствии с законодательством о занятости населения следующих государственных услуг:

- содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;
- информирование о положении на рынке труда;
- организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;

- организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения;
- психологическая поддержка, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан;
- осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;
- организация проведения оплачиваемых общественных работ;
- организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые;
- социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;
- содействие самозанятости населения;
- выдача работодателям заключений о привлечении и использовании иностранных работников в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации;
- содействие гражданам в переселении для работы в сельской местности.

Осуществляют проведение проверок, выдачу обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений законодательства о занятости населения, привлекают лиц, нарушивших законодательство о труде, к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.12 Лекция № 12 Направления, факторы и проблемы управления занятостью населения

1. Основные направления управления занятостью населения.
2. Факторы, влияющие на эффективность управления занятостью населения.

1. Основные направления управления занятостью населения.

Федеральная служба по труду и занятости создает территориальные органы по вопросам занятости населения, по урегулированию коллективных трудовых споров и по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда (государственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации, межрегиональные государственные инспекции труда).

Свою деятельность Федеральная служба по труду и занятости осуществляет во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными и иными объединениями, а также другими организациями независимо от их организационно-правовой формы.

Основные задачи Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации:

- разработка предложений и реализация основных направлений и критериев государственной социальной политики по решению комплексных проблем социального развития, народонаселения;
- повышение уровня жизни и доходов населения;
- развитие социального страхования, кадрового потенциала;
- совершенствование системы оплаты труда и социального партнерства;
- организация пенсионного обеспечения и социального обслуживания;
- улучшение условий и охраны труда;

- обеспечение эффективной занятости населения и социальных гарантий, социальной защиты семьи, женщин, детей, граждан пожилого возраста и ветеранов, инвалидов, граждан, уволенных с военной службы и членов их семей;
- становление и развитие государственной службы;
- совершенствование законодательства о труде, занятости и социальной защите населения;
- контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- осуществление международного сотрудничества в установленной сфере деятельности.

Государственные территориальные учреждения службы занятости осуществляют контроль за:

- обеспечением государственных гарантий в области занятости населения;
- приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты;
- регистрацией инвалидов в качестве безработных.

Обеспечивают регистрацию граждан в целях содействия им в поиске подходящей работы и безработных граждан.

Обеспечивают оказание в соответствии с законодательством о занятости населения следующих государственных услуг:

- содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;
- информирование о положении на рынке труда;
- организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;
- организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения;
- психологическая поддержка, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан;
- осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;
- организация проведения оплачиваемых общественных работ;

2. Факторы, влияющие на эффективность управления занятостью населения.

Формируют и представляют в Правительство субъекта РФ предложения по финансированию мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан, содержанию центров занятости.

Организуют работы по формированию, ведению и использованию банка данных о наличии вакантных рабочих мест (должностей) и свободных учебных мест для профессионального обучения.

Обеспечивают разработку, внедрение и осуществление контроля за эксплуатацией автоматизированных информационных систем, их обслуживание и ремонт технических средств, внедряют и сопровождают информационно-телекоммуникационные средства, исполняют требования по защите информации, созданию единой системы органов службы занятости.

Организуют прием граждан, обеспечивают своевременное и полное рассмотрение обращений граждан, принимают по ним решения и направляют ответы в установленный законодательством срок.

Осуществляют профессиональную подготовку работников Управления и центров занятости, их переподготовку, повышение квалификации и стажировку.

Осуществляют в соответствии с действующим законодательством работу по комплектованию, хранению, учету и использованию архивных документов, образовавшихся в процессе деятельности государственных органов по вопросам занятости.

Для регулирования рынка труда службе занятости населения предоставлены следующие права:

- запрашивать у работодателей информацию о предполагаемых структурных изменениях и иных мероприятиях, в результате которых может произойти высвобождение работников, а также данные о потребности в рабочей силе, о количестве высвобождаемых, принятых и уволенных работников;
- направлять работодателям, при наличии у них потребностей в рабочей силе, граждан, обращающихся в службу занятости для трудоустройства;
- разрабатывать и вносить на рассмотрение местных органов власти предложения об установлении для работодателей минимального количества специальных рабочих мест для граждан, требующих особой социальной защиты и испытывающих затруднения в трудоустройстве;
- заключать по доверенности работодателей от их имени договоры с гражданами о трудоустройстве (с предварительной, при необходимости, профессиональной подготовкой), оплачивать таким гражданам за счет средств работодателей стоимость проезда, суточные за каждый день нахождения в пути, а также выдавать им пособия при переезде на новое место работы.

1.13 Лекция № 13 Актуальные проблемы занятости на предприятиях

1. Управление созданием рабочих мест.
2. Обеспечение занятости на предприятиях.
3. Занятость и развитие человеческих ресурсов.

1. Управление созданием рабочих мест.

К новым функциям, которые возникают с изменением социально-экономической обстановки, относят: специализированное трудоустройство (трудящиеся-инвалиды, управленческий персонал, временное трудоустройство); профориентация; самозанятость (поощрение самостоятельных поисков работы); содействие самозанятости, особенно в некоторых развивающихся странах; устройство на курсы профессиональной подготовки на предприятиях; помощь в смене профессии; особые программы содействия занятости.

В целях выработки согласованных решений по определению и осуществлению политики занятости населения на федеральном, территориальных уровнях в рамках социального партнерства создаются координационные комитеты содействия занятости населения. Комитеты объединяют представителей объединений профессиональных союзов, иных представительных органов работников, работодателей, органов службы занятости и других заинтересованных государственных органов, общественных объединений, представляющих интересы граждан, особо нуждающихся в социальной защите.

2. Обеспечение занятости на предприятиях.

Технология прямого поиска подходит для подбора персонала высшего управленческого звена. Главное отличие этого поиска – закрытие вакансий специалистов, уже востребованных рынком и не обращающихся сами в компании в поиске работы. Суть работы заключается в прямом поиске топ — менеджеров, путем выхода на известных в соответствующих кругах высококвалифицированных специалистов и обращение к ним с предложением о смене места работы.

Наиболее распространенным и перспективным типом являются универсальные агентства, занимающиеся подбором персонала на вакансии практически любого уровня (исключение составляют рабочие специальности), которые могут гибко подстраиваться под меняющиеся условия рынка.

Одним из признаков классификации является подразделение по типам найма. Выделяют:

- агентства по подбору на постоянную занятость;
- агентства по подбору на временную занятость (лизинг персонала).

Подбор на постоянную занятость состоит в найме специалистов на контрактной основе на срок от 1 до нескольких лет с возможностью последующего продления трудового контракта по взаимному согласию сторон. В условиях современного рынка России это работа по трудовой книжке, которая неофициально может представлять и временную занятость.

Современный рынок услуг по подбору персонала характеризуется следующими чертами:

- широкое распространение агентств по регионам, свидетельствующее о востребованности рекрутмента;
- повышение качества предоставляемых услуг, что связано с повышением числа заказов;
- расширение ассортимента предоставляемых услуг, использование новых технологий.

Таким образом, контингент клиентов государственных и частных организаций, содействующих трудоустройству различен, а среди факторов, определяющих вероятность использования того или иного канала трудоустройства можно выделить следующие группы:

- факторы, характеризующие ресурсы индивида на рынке труда: социально-демографические (пол, возраст, образование и пр.) и экономические (материальное положение, статус занятости на момент обращения и пр.);
- факторы, характеризующие уровень претензий индивида;
- особенности стратегии поиска работы;
- субъективные оценки своих возможностей на рынке труда и представления об эффективности работы институциональных каналов рынка.

3. Занятость и развитие человеческих ресурсов.

Государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость, основной целью которой является установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Государственная политика в области содействия занятости населения направлена на:

- развитие трудовых ресурсов;
- обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;
- создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;
- поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;
- обеспечение социальной защиты в области занятости населения, проведение специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды; граждане, имеющие на содержании лиц, которым по заключению уполномоченного на то органа необходимы постоянный уход, помощь или надзор; лица, осужденные к лишению свободы и не обеспеченные работой по независящим от них причинам; лица, освобожденные из мест лишения свободы; молодежь в возрасте до 18 лет, впервые ищущая работу; лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на пенсию по старости (по возрасту))); беженцы и

вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей - инвалидов; семьи, в которых оба родителя признаны безработными; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф);

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

- поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места прежде всего для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

1. 14 Лекция № 14 (2 часа).

Тема: «Деятельность государственной службы занятости»

1.1.1 Вопросы лекции:

1. Причины создания служб занятости.
2. Цель, задачи, функции, структура и финансирование государственной службы занятости.
3. Значение не государственных служб занятости.

1.1.2 Краткое содержание вопросов:

1. Причины создания служб занятости

Органы ГСЗ были ориентированы на оказание социальной поддержки безработным гражданам. Результатом таких ориентации стали не только увеличение уровня безработицы, но и стагнация трудовой сферы, сдерживание развития в ней рыночных отношений. Это проявлялось в увеличении масштабов скрытой безработицы, невыплате заработной платы, формировании неэффективного слоя работников, которые негативно влияют на все социально-экономические процессы (сдерживают рост производительности труда, тормозят уровень оплаты и структурные сдвиги), сохранении большого количества малоэффективных и низкооплачиваемых рабочих мест, стихийном переливе рабочей силы в неформальный сектор экономики, в ориентации половины трудоспособных граждан на сохранение стабильного места даже при низкой и не вовремя оплачиваемой заработной плате. Все это препятствовало эффективному и серьезному решению проблем занятости.

Специалисты отмечают резкое снижение использования трудового потенциала России, сохранение негативных тенденций в его динамике количественных и качественных показателей. Проблемы использования трудового потенциала вплоть до настоящего времени сводились, как уже говорилось, в основном к ограничению масштабов безработицы и к организации помощи безработным. Задачи структурной перестройки в целях повышения производительности труда, конкурентоспособности отечественной продукции и в целом более эффективного распоряжения трудовым потенциалом общества практически оказались отодвинуты на задний план.

Сейчас на первый план выходят новые приоритеты, а именно — повышение и рациональное использование трудового потенциала страны. Для того чтобы политика занятости стала эффективной и результативной, необходимо, чтобы она была ориентирована на регулирование структурой безработицы, на перераспределение рабочей силы по отраслям, территориям и видам занятости в интересах роста эффективности труда.

Для этого должны быть решены следующие задачи:

1. повышение спроса на квалифицированную рабочую силу как необходимой предпосылки для роста эффективности труда, улучшения качества продукции и услуг;

2. обновление кадрового потенциала за счет трудоустройства молодежи, получившей современное профессиональное образование (по оценкам Института экономики РАН, из 9 тыс. предприятий, кандидатов в банкроты, подавляющее большинство потерпели неудачу вследствие ошибок в управлении, из-за неумения организовать дело в рыночных условиях);
3. усиление роли профессионального труда в росте доходов и соответствующее изменение трудовой мотивации (высокоэффективный труд — высокие зарплаты);
4. упреждающая профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации экономически активных граждан, прежде всего составляющих мобильный резерв рабочей силы, с учетом меняющегося спроса экономики на рабочую силу в интересах обеспечения ее конкурентоспособности;
5. расширение гибкости рынка труда как по формам занятости, так и по режимам труда;
6. максимально возможное привлечение безработных к общественным и другим временным работам;
7. совершенствование учета безработных и предоставления пособий;
8. оказание дифференцированной социальной поддержки безработным в зависимости от причин потери работы и готовности человека адаптироваться к новым и более высоким профессиональным требованиям.

Решение этих задач обеспечит активизацию характера политики занятости.

2. Цель, задачи, функции, структура и финансирование государственной службы занятости

Служба занятости играет в стране ту же роль, что отдел кадров на крупном предприятии, поскольку ее цель — управление занятостью, но в масштабах государства. Эти службы помогают:

- тем, кто ищет работу или хочет пройти профессиональную переподготовку;
- предприятиям, желающим идти в ногу с экономическим и технологическим развитием и расширяющим производство;
- государству.
- чтобы лучше знать положение на рынке труда, многие страны укрепляют свои службы занятости, отслеживая с их помощью влияние технологических изменений и структурной перестройки на занятость.

Сегодня деятельность служб занятости весьма многообразна. Государство возложило на них следующие основные задачи:

- оказывать поддержку безработным и помогать им в поисках работы;
- организовывать рынок труда таким образом: чтобы вакансии заполнялись наиболее квалифицированными работниками; чтобы текущий и перспективный спрос на лиц определенных профессий соответствовал предложению на рынке труда;
- предлагать и осуществлять меры по созданию новых рабочих мест;
- оказывать населению консультации по профессиональной ориентации, предоставлять ему необходимую статистическую информацию и другие посреднические услуги, направленные на скорейшее трудоустройство безработных.

К традиционным функциям служб занятости относятся, такие как выплата пособий по безработице, выявление свободных рабочих мест и трудоустройство, распространение информации о вакансиях и профессиональная ориентация, занятость иностранных рабочих и возможности трудоустройства в приграничных районах;

К новым функциям, которые возникают с изменением социально-экономической обстановки, относят: специализированное трудоустройство (трудящиеся-инвалиды, управленческий персонал, временное трудоустройство); профориентация; самозанятость (поощрение самостоятельных поисков работы); содействие самозанятости, особенно в некоторых развивающихся странах; устройство на курсы профессиональной подготовки на предприятиях; помощь в смене профессии; особые программы содействия занятости.

В целях выработки согласованных решений по определению и осуществлению политики занятости населения на федеральном, территориальных уровнях в рамках социального партнерства создаются координационные комитеты содействия занятости населения. Комитеты объединяют представителей объединений профессиональных союзов, иных представительных органов работников, работодателей, органов службы занятости и других заинтересованных государственных органов, общественных объединений, представляющих интересы граждан, особо нуждающихся в социальной защите.

Таким образом, чтобы политика занятости стала эффективной и результативной, необходимо чтобы она была ориентирована на регулирование структуры безработицы, на перераспределение рабочей силы по отраслям, повышение мобильности, профессиональной квалификации людей.

3. Значение негосударственных служб занятости

В процессе развития инфраструктуры бизнеса по подбору персонала сформировалась структура кадровых агентств, которую можно классифицировать по ряду признаков.

Основой классификации является подразделение по признаку оплаты труда, соответствии с ним и распределяется оказание услуг. Выделяют следующие типы рекрутинговых агентств:

- агентства по трудоустройству;
- агентства по подбору и отбору персонала (кадровые агентства).

Агентства по трудоустройству стремятся предложить как можно больше вариантов трудоустройства для людей ищущих работу (здесь они представляют интересы работников), а так же за определенную плату предоставляют доступ работодателям к базам данных своих кандидатов. Эти агентства предлагают населению следующие услуги:

- помощь в составлении резюме;
- психологическое тестирование;
- занесение информации о кандидате в базу данных;
- размещение резюме и (или) мини-резюме в средствах массовой информации и в глобальной сети Интернет, рассылка резюме по компаниям;
- консультирование по методам поиска работы, прохождения собеседования в компании;
- профориентация;
- направление кандидата;
- предоставление информации об имеющихся вакансиях на рынке труда (сборники вакансий).

Вознаграждение данной категории агентств складывается из взносов, которые люди делают за оказанные услуги, по сути, это платное трудоустройство. При трудоустройстве с кандидата берется плата от 30-100% оклада после первого месяца работы в компании. Агентства по трудоустройству, в первую очередь, предлагают компаниям работников из числа граждан, заключивших с агентствами договоры на платное трудоустройство. Чтобы расширить круг таких граждан, агентства публикуют через СМИ рекламу своих услуг. Так же особенностью данных агентств является отсутствие возможности тщательного изучения прорабатываемых вакансий. Они ведут отбор в основном по формальным признакам. Это приводит к направлению в компании большого числа

довольно слабых кандидатов.

К негативным аспектам деятельности данных организаций относятся:

- создание дополнительного барьера между работниками и предпринимателями;
- взимание денег с безработных граждан, находящихся в трудном материальном положении, создание «видимости» занятости и т.д.

Положительная роль данных агентств заключается в повышении информированности на рынке труда о свободных рабочих местах, содействии поиску работы людям ищущим ее. При этом агентство создает «поток» кандидатов. Поэтому в агентства целесообразно обращаться, когда необходимо заполнить рабочие вакансии или должности, не требующие высокой квалификации.

В настоящее время развитие бизнеса по подбору персонала на Западе имеет тенденцию к прекращению распространения или запрещению оказания услуг по платному трудоустройству. В России происходит трансформация агентств начавших свою деятельность с платного трудоустройства в агентства по подбору персонала.

Кадровое агентство для соискателя – это возможность сделать карьеру, а не найти работу. Как правило, эти агентства работают с людьми уже имеющими работу и им предлагается работа с наиболее лучшими условиями.

Но перевод кадров из одной компании в другую дело не перспективное. Для избежания этого принят профессионально-этический кодекс консультанта по подбору персонала. Среди заповедей консультанта, самая главная – запрет на целенаправленное переманивание специалистов. В последнее время был сделан вывод о том, что необходимо выращивать собственные кадры, а для этого привлекать студентов вузов и колледжей.

При подборе специалистов на вакансии среднего уровня используется технология стандартного метода поиска. Она состоит из 6 этапов.

1. Полное описание вакансии: излагается суть позиции, требования к кандидату, круг его обязанностей и пакет социальных гарантий.
2. Одновременно с описанием вакансии клиенту направляется договор, в котором описываются условия работы над проектом. После его подписания агентство создает рабочую команду, в которую входят: консультант (рекрутер), ресечер (сотрудник, осуществляющий поиск и составление списка потенциальных клиентов на вакансию и предоставляющий его рекрутеру с целью последующего отбора), ассистенты. Над заявкой может трудиться так же, и один рекрутер.
3. Разработка стратегии поиска. Она включает анализ предыдущих заказов на аналогичные вакансии, поиск кандидатов в компьютерной базе данных, отбор поступающих резюме и т.д. После предварительного отбора претенденты, прошедшие этот тур, приглашаются на собеседование с рекрутером или консультантом, ответственным за работу с клиентом по данной вакансии.
4. В случае необходимости информация об агентстве дается в СМИ, Интернете.
5. На основании результатов предыдущих этапов рекрутером составляется полная выборка наиболее подходящих кандидатов. Этот список предоставляется клиенту для окончательного выбора.
6. По желанию клиента консультант может участвовать в переговорах между клиентом и кандидатами.

Технология прямого поиска подходит для подбора персонала высшего управленческого звена. Главное отличие этого поиска – закрытие вакансий специалистов, уже востребованных рынком и не обращающихся сами в компании в поиске работы. Суть работы заключается в прямом поиске топ — менеджеров, путем выхода на известных в соответствующих кругах высококвалифицированных специалистов и обращение к ним с предложением о смене места работы.

Наиболее распространенным и перспективным типом являются универсальные агентства, занимающиеся подбором персонала на вакансии практически любого уровня (исключение составляют рабочие специальности), которые могут гибко подстраиваться под меняющиеся условия рынка.

Одним из признаков классификации является подразделение по типам найма. Выделяют:

- агентства по подбору на постоянную занятость;
- агентства по подбору на временную занятость (лизинг персонала).

Подбор на постоянную занятость состоит в найме специалистов на контрактной основе на срок от 1 до нескольких лет с возможностью последующего продления трудового контракта по взаимному согласию сторон. В условиях современного рынка России это работа по трудовой книжке, которая неофициально может представлять и временную занятость.

Современный рынок услуг по подбору персонала характеризуется следующими чертами:

- широкое распространение агентств по регионам, свидетельствующее о востребованности рекрутмента;
- повышение качества предоставляемых услуг, что связано с повышением числа заказов;
- расширение ассортимента предоставляемых услуг, использование новых технологий.

Таким образом, контингент клиентов государственных и частных организаций, содействующих трудоустройству различен, а среди факторов, определяющих вероятность использования того или иного канала трудоустройства можно выделить следующие группы:

- факторы, характеризующие ресурсы индивида на рынке труда: социально-демографические (пол, возраст, образование и пр.) и экономические (материальное положение, статус занятости на момент обращения и пр.);
- факторы, характеризующие уровень претензий индивида;
- особенности стратегии поиска работы;
- субъективные оценки своих возможностей на рынке труда и представления об эффективности работы институциональных каналов рынка.

По сравнению со службой занятости, в частную структуру с большей вероятностью обращаются люди, имеющие достаточные ресурсные возможности на рынке труда: молодые, имеющие высокий уровень образования, место работы (занятые), определенный достаток, ищущие не только работу, но и варианты дополнительной работы.

1. 15 Лекция № 15 (2 часа).

Тема: «Роль и значение политики занятости населения»

1.1.1 Вопросы лекции:

1. Сущность и основная цель политики занятости населения.
2. Полномочия федеральных органов государственной власти по регулированию политики занятости.
3. Полномочия органов власти субъектов федерации, местных органов по реализации политики занятости.
4. Основные направления государственного регулирования занятости населения.

1.13.1 Краткое содержание вопросов:

1. Сущность и основная цель политики занятости населения.

Политика занятости – это совокупность мер прямого и косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена.

Регулирование занятости – это составная часть политики занятости, представляющая собой систему государственных мер, направленных на согласование рабочей силы и спроса на нее.

Государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость, основной целью которой является установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Государственная политика в области содействия занятости населения направлена на:

- развитие трудовых ресурсов;

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

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

- поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;

- обеспечение социальной защиты в области занятости населения, проведение специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды; граждане, имеющие на содержании лиц, которым по заключению уполномоченного на то органа необходимы постоянный уход, помощь или надзор; лица, осужденные к лишению свободы и не обеспеченные работой по независящим от них причинам; лица, освобожденные из мест лишения свободы; молодежь в возрасте до 18 лет, впервые ищущая работу; лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на пенсию по старости (по возрасту)); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей - инвалидов; семьи, в которых оба родителя признаны безработными; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф);

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

- поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места прежде всего для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

- сочетание самостоятельности органов власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления в обеспечении занятости населения с согласованностью их действий при реализации федеральной программы содействия занятости населения;

- координацию деятельности в области занятости населения с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики, включая инвестиционно - структурную политику, социальное обеспечение, регулирование роста и распределение доходов, предупреждение инфляции;

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

- обеспечение занятости в местах проживания коренных малочисленных народов и других национальных меньшинств Российской Федерации с учетом их национальных и культурных традиций, а также исторически сложившихся видов занятости;

- международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, включая вопросы, связанные с трудовой деятельностью граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации и иностранных граждан на территории Российской Федерации, соблюдение международных трудовых норм.

2. Полномочия федеральных органов государственной власти по регулированию политики занятости.

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 Российской Федерации в сфере занятости населения;

2) разработка и реализация федеральных программ в сфере занятости населения, включая программы содействия переезду граждан и членов их семей в связи с направлением в другую местность для трудоустройства или обучения;

3) установление норм социальной поддержки безработных граждан;

4) разработка и реализация мер активной политики занятости населения, за исключением мер, реализация которых отнесена к полномочиям Российской Федерации, переданным для осуществления органам государственной власти субъектов Российской Федерации;

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 (специальностей) для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан;

8) информирование о положении на рынке труда в Российской Федерации, правах и гарантиях в области занятости населения и защиты от безработицы;

9) формирование средств на финансирование мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан и контроль за целевым использованием указанных средств;

10) координация деятельности по созданию экономических условий для обеспечения занятости населения, развития предпринимательства и самозанятости;

11) осуществление надзора и контроля за соблюдением и исполнением законодательства Российской Федерации о занятости населения;

12) обобщение практики применения и анализ причин нарушений законодательства о занятости населения в Российской Федерации;

13) разработка прогноза баланса трудовых ресурсов, осуществляемая в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Правительство Российской Федерации в связи с осложнением ситуации на рынке труда в отдельных субъектах Российской Федерации вправе разрабатывать и реализовывать дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда этих субъектов Российской Федерации.

Для реализации указанных мероприятий Правительство Российской Федерации вправе осуществлять резервирование в составе федерального бюджета бюджетных ассигнований, используемых в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

3. Полномочия органов власти субъектов федерации местных органов по реализации политики занятости.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации в соответствии со своей компетенцией решают в полном объеме вопросы, связанные с разработкой и осуществлением государственной политики содействия занятости населения с учетом национальных, культурных традиций, а также исторически сложившихся видов занятости, обеспечением реализации прав граждан, предусмотренных законом «О занятости населения» и другими законами и нормативными правовыми актами, определяющими государственную политику в области содействия занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации в связи с осложнением ситуации, касающейся занятости населения на отдельных территориях, разрабатывают и реализуют мероприятия по стабилизации положения на рынке труда, в

том числе по предупреждению массовых увольнений работников, сохранению существующих рабочих мест и созданию новых рабочих мест, организации временных и общественных работ, определению других критериев подходящей работы, упрощенной регистрации (перерегистрации) безработных граждан, изменению порядка и условий назначения и выплаты пособия по безработице, стипендий и другие мероприятия. Порядок отнесения территорий к напряженным по ситуации, сложившейся на рынке труда, определяется Правительством Российской Федерации.

Законодательством субъектов Российской Федерации, решениями органов местного самоуправления, а также коллективными договорами и соглашениями могут предусматриваться иные не противоречащие закону «О занятости населения» условия и порядок выплаты пособия по безработице, прохождения безработными перерегистрации, уточнения определения подходящей работы, усиливающие социальную защищенность граждан, включая продление сроков выплаты и увеличение размеров пособия по безработице, вознаграждения за труд на оплачиваемых общественных работах, а также стипендии в период обучения за счет средств субъектов Российской Федерации.

В случаях массового высвобождения работников и затруднений в их дальнейшем трудоустройстве органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления по предложению органов службы занятости, профсоюзных органов или иных представительных органов работников могут приостановить на срок до шести месяцев решение о высвобождении работников или принять решение о проведении поэтапного их высвобождения в течение года, осуществляя финансирование данных мероприятий за счет средств соответствующих бюджетов.

4. Основные направления государственного регулирования занятости населения.

Регулирование занятости - это совокупность мер государственного прямого и косвенного воздействия на рынок труда с целью достижения поставленных целей.

Воздействие государственного регулирования в сфере занятости идет по следующим основным направлениям:

1) программы по стимулированию роста занятости и увеличению числа рабочих мест в госсекторе;

2) программы по подготовке и переподготовке рабочей силы;

3) программы содействия найму рабочей силы.

Регулирование занятости имеет несколько уровней:

- общегосударственный уровень, где решаются важные социально-экономические задачи общества, причем большинство принимаемых решений в той или иной степени отражаются на занятости;

- региональный уровень, находящийся в пределах компетенции местных властей и возможностей соответствующих бюджетов, где принимаются решения по вопросам регулирования рынка труда, включая вопросы сдерживания массового высвобождения работников, расширения социальной помощи безработным и другое;

- локальный уровень, где осуществляются взаимоотношения субъектов рынка труда, конкретного человека с работодателем, центром занятости, местными органами исполнительной власти.

На всех уровнях регулирование должно осуществляться на основе общеэкономической концепции социально ориентированной рыночной экономики. С этой целью необходимо решить две важные задачи регулирования занятости:

1. заключается в определении долгосрочной перспективы, предусматривающей стабилизацию общего спроса на труд, и уровней скрытой, частичной безработицы с их последующим снижением, при эффективном использовании занятых и более гибком спросе населения на рабочие места:

2. вторая задача ориентирована на краткосрочную и среднесрочную перспективы, предусматривает воспрепятствование массовому высвобождению потенциальных безработных и резкому увеличению реальной (открытой), в том числе застойной (длительной) безработицы. Здесь также предполагается взаимоувязанное высвобождение работников и создание новых рабочих мест с целью ограничения полного заблокирована процессов рационализации занятости.

Государственное регулирование занятости должно осуществляться по следующим основным направлениям:

1. Поддержка индивидуальных частных предпринимателей, т.е. занятость, не требующая крупных затрат.

2. Создание в регионах частных бюро содействия занятости (без права признания ищущих работу в качестве безработных) для оказания содействия в трудоустройстве и самостоятельной занятости элитарным клиентам (т.е. той профессионально подготовленной части населения, которая никогда не обратится в бюро по трудоустройству или за пособием). Создание таких бюро должно быть исключительным правом органов государственной власти субъектов Федерации.

3. Создание специальных предприятий для организации общественных работ.

4. Организация переобучения работников, подлежащих сокращению, без прекращения с ними трудового договора.

5. Использование администрациями регионов права на передачу части земельного фонда всем желающим инвесторам (в том числе иностранным) под обязательство создать новые предприятия (новые рабочие места), материальная и финансовая поддержка их создания.

6. Принятие в особых случаях мер по развитию частной индивидуальной деятельности.

7. Создание специальных предприятий для обеспечения надомного труда.

8. Создание предприятий для организации общественных работ по благоустройству, обслуживанию престарелых.

9. Создание новых государственных предприятий на базе определенных федеральными органами несостоятельных предприятий.

10. Обеспечение специальных программ внутренней миграции населения из кризисных районов.

1. 16 Лекция № (2 часа).

Тема: «Содействие занятости населения по средствам государственной политики и работодателей»

1.1.1 Вопросы лекции:

1. Государственная политика в области содействия занятости населения.
2. Право граждан на выбор места работы.
3. Роль профессиональных союзов и иных представительных органов работников в содействии занятости населения.
4. Содействие работодателей в обеспечении занятости населения.

1.1.2 Краткое содержание вопросов:

1. Государственная политика в области содействия занятости населения

Органы ГСЗ были ориентированы на оказание социальной поддержки безработным гражданам. Результатом такой ориентации стали не только увеличение уровня безработицы, но и стагнация трудовой сферы, сдерживание развития в ней рыночных отношений. Это проявлялось в увеличении масштабов скрытой безработицы, невыплате заработной платы, формировании неэффективного слоя работников, которые негативно

влияют на все социально-экономические процессы (сдерживают рост производительности труда, тормозят уровень оплаты и структурные сдвиги), сохранении большого количества малоэффективных и низкооплачиваемых рабочих мест, стихийном переливе рабочей силы в неформальный сектор экономики, в ориентации половины трудоспособных граждан на сохранение стабильного места даже при низкой и не вовремя оплачиваемой заработной плате. Все это препятствовало эффективному и серьезному решению проблем занятости.

Специалисты отмечают резкое снижение использования трудового потенциала России, сохранение негативных тенденций в его динамике количественных и качественных показателей. Проблемы использования трудового потенциала вплоть до настоящего времени сводились, как уже говорилось, в основном к ограничению масштабов безработицы и к организации помощи безработным. Задачи структурной перестройки в целях повышения производительности труда, конкурентоспособности отечественной продукции и в целом более эффективного распоряжения трудовым потенциалом общества практически оказались отодвинуты на задний план.

Сейчас на первый план выходят новые приоритеты, а именно — повышение и рациональное использование трудового потенциала страны. Для того чтобы политика занятости стала эффективной и результативной, необходимо, чтобы она была ориентирована на регулирование структурой безработицы, на перераспределение рабочей силы по отраслям, территориям и видам занятости в интересах роста эффективности труда.

Для этого должны быть решены следующие задачи:

1. повышение спроса на квалифицированную рабочую силу как необходимой предпосылки для роста эффективности труда, улучшения качества продукции и услуг;
2. обновление кадрового потенциала за счет трудоустройства молодежи, получившей современное профессиональное образование (по оценкам Института экономики РАН, из 9 тыс. предприятий, кандидатов в банкроты, подавляющее большинство потерпели неудачу вследствие ошибок в управлении, из-за неумения организовать дело в рыночных условиях);
3. усиление роли профессионального труда в росте доходов и соответствующее изменение трудовой мотивации (высокоэффективный труд — высокие заработки);
4. упреждающая профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации экономически активных граждан, прежде всего составляющих мобильный резерв рабочей силы, с учетом меняющегося спроса экономики на рабочую силу в интересах обеспечения ее конкурентоспособности;
5. расширение гибкости рынка труда как по формам занятости, так и по режимам труда;
6. максимально возможное привлечение безработных к общественным и другим временным работам;
7. совершенствование учета безработных и предоставления пособий;
8. оказание дифференцированной социальной поддержки безработным в зависимости от причин потери работы и готовности человека адаптироваться к новым и более высоким профессиональным требованиям.

Решение этих задач обеспечит активизацию характера политики занятости.

2. Право граждан на выбор места работы.

Служба занятости играет в стране ту же роль, что отдел кадров на крупном предприятии, поскольку ее цель — управление занятостью, но в масштабах государства. Эти службы помогают:

- тем, кто ищет работу или хочет пройти профессиональную переподготовку;
- предприятиям, желающим идти в ногу с экономическим и технологическим развитием и расширяющим производство;
- государству.

- чтобы лучше знать положение на рынке труда, многие страны укрепляют свои службы занятости, отслеживая с их помощью влияние технологических изменений и структурной перестройки на занятость.

Сегодня деятельность служб занятости весьма многообразна. Государство возложило на них следующие основные задачи:

- оказывать поддержку безработным и помогать им в поисках работы;
- организовывать рынок труда таким образом: чтобы вакансии заполнялись наиболее квалифицированными работниками; чтобы текущий и перспективный спрос на лиц определенных профессий соответствовал предложению на рынке труда;
- предлагать и осуществлять меры по созданию новых рабочих мест;
- оказывать населению консультации по профессиональной ориентации, предоставлять ему необходимую статистическую информацию и другие посреднические услуги, направленные на скорейшее трудоустройство безработных.

К традиционным функциям служб занятости относятся, такие как выплата пособий по безработице, выявление свободных рабочих мест и трудоустройство, распространение информации о вакансиях и профессиональная ориентация, занятость иностранных рабочих и возможности трудоустройства в приграничных районах;

К новым функциям, которые возникают с изменением социально-экономической обстановки, относят: специализированное трудоустройство (трудоустройство инвалидов, управленческий персонал, временное трудоустройство); профориентация; самозанятость (поощрение самостоятельных поисков работы); содействие самозанятости, особенно в некоторых развивающихся странах; устройство на курсы профессиональной подготовки на предприятиях; помощь в смене профессии; особые программы содействия занятости.

В целях выработки согласованных решений по определению и осуществлению политики занятости населения на федеральном, территориальных уровнях в рамках социального партнерства создаются координационные комитеты содействия занятости населения. Комитеты объединяют представителей объединений профессиональных союзов, иных представительных органов работников, работодателей, органов службы занятости и других заинтересованных государственных органов, общественных объединений, представляющих интересы граждан, особо нуждающихся в социальной защите.

Таким образом, чтобы политика занятости стала эффективной и результативной, необходимо чтобы она была ориентирована на регулирование структуры безработицы, на перераспределение рабочей силы по отраслям, повышение мобильности, профессиональной квалификации людей.

3. Роль профессиональных союзов и иных представительных органов работников в содействии занятости населения.

В процессе развития инфраструктуры бизнеса по подбору персонала сформировалась структура кадровых агентств, которую можно классифицировать по ряду признаков.

Основой классификации является подразделение по признаку оплаты труда, соответствию с ним и распределяется оказание услуг. Выделяют следующие типы рекрутинговых агентств:

- агентства по трудоустройству;
- агентства по подбору и отбору персонала (кадровые агентства).

Агентства по трудоустройству стремятся предложить как можно больше вариантов трудоустройства для людей ищущих работу (здесь они представляют интересы работников), а так же за определенную плату предоставляют доступ работодателям к базам данных своих кандидатов. Эти агентства предлагают населению следующие услуги:

- помощь в составлении резюме;
- психологическое тестирование;

- занесение информации о кандидате в базу данных;
- размещение резюме и (или) мини-резюме в средствах массовой информации и в глобальной сети Интернет, рассылка резюме по компаниям;
- консультирование по методам поиска работы, прохождения собеседования в компании;
- профориентация;
- направление кандидата;
- предоставление информации об имеющихся вакансиях на рынке труда (сборники вакансий).

Вознаграждение данной категории агентств складывается из взносов, которые люди делают за оказанные услуги, по сути, это платное трудоустройство. При трудоустройстве с кандидата берется плата от 30-100% оклада после первого месяца работы в компании. Агентства по трудоустройству, в первую очередь, предлагают компаниям работников из числа граждан, заключивших с агентствами договоры на платное трудоустройство. Чтобы расширить круг таких граждан, агентства публикуют через СМИ рекламу своих услуг. Так же особенностью данных агентств является отсутствие возможности тщательного изучения прорабатываемых вакансий. Они ведут отбор в основном по формальным признакам. Это приводит к направлению в компании большого числа

довольно слабых кандидатов.

К негативным аспектам деятельности данных организаций относятся:

- создание дополнительного барьера между работниками и предпринимателями;
- взимание денег с безработных граждан, находящихся в трудном материальном положении, создание «видимости» занятости и т.д.

Положительная роль данных агентств заключается в повышении информированности на рынке труда о свободных рабочих местах, содействии поиску работы людям ищущим ее. При этом агентство создает «поток» кандидатов. Поэтому в агентства целесообразно обращаться, когда необходимо заполнить рабочие вакансии или должности, не требующие высокой квалификации.

В настоящее время развитие бизнеса по подбору персонала на Западе имеет тенденцию к прекращению распространения или запрещению оказания услуг по платному трудоустройству. В России происходит трансформация агентств начавших свою деятельность с платного трудоустройства в агентства по подбору персонала.

Кадровое агентство для соискателя – это возможность сделать карьеру, а не найти работу. Как правило, эти агентства работают с людьми уже имеющими работу и им предлагается работа с наиболее лучшими условиями.

Но перевод кадров из одной компании в другую дело не перспективное. Для избежания этого принят профессионально-этический кодекс консультанта по подбору персонала. Среди заповедей консультанта, самая главная – запрет на целенаправленное переманивание специалистов. В последнее время был сделан вывод о том, что необходимо выращивать собственные кадры, а для этого привлекать студентов вузов и колледжей.

При подборе специалистов на вакансии среднего уровня используется технология стандартного метода поиска. Она состоит из 6 этапов.

1. Полное описание вакансии: излагается суть позиции, требования к кандидату, круг его обязанностей и пакет социальных гарантий.
2. Одновременно с описанием вакансии клиенту направляется договор, в котором описываются условия работы над проектом. После его подписания агентство создает рабочую команду, в которую входят: консультант (рекрутер), ресечер (сотрудник, осуществляющий поиск и составление списка потенциальных клиентов на вакансию и предоставляющий его рекрутеру с целью последующего отбора), ассистенты. Над заявкой может трудиться так же, и один рекрутер.
3. Разработка стратегии поиска. Она включает анализ предыдущих заказов на

аналогичные вакансии, поиск кандидатов в компьютерной базе данных, отбор поступающих резюме и т.д. После предварительного отбора претенденты, прошедшие этот тур, приглашаются на собеседование с рекрутером или консультантом, ответственным за работу с клиентом по данной вакансии.

4. В случае необходимости информация об агентстве дается в СМИ, Интернете.

5. На основании результатов предыдущих этапов рекрутером составляется полная выборка наиболее подходящих кандидатов. Этот список предоставляется клиенту для окончательного выбора.

6. По желанию клиента консультант может участвовать в переговорах между клиентом и кандидатами.

Технология прямого поиска подходит для подбора персонала высшего управленческого звена. Главное отличие этого поиска – закрытие вакансий специалистов, уже востребованных рынком и не обращающихся сами в компании в поиске работы. Суть работы заключается в прямом поиске топ — менеджеров, путем выхода на известных в соответствующих кругах высококвалифицированных специалистов и обращение к ним с предложением о смене места работы.

4. Содействие работодателей в обеспечении занятости населения.

Наиболее распространенным и перспективным типом являются универсальные агентства, занимающиеся подбором персонала на вакансии практически любого уровня (исключение составляют рабочие специальности), которые могут гибко подстраиваться под меняющиеся условия рынка.

Одним из признаков классификации является подразделение по типам найма. Выделяют:

- агентства по подбору на постоянную занятость;
- агентства по подбору на временную занятость (лизинг персонала).

Подбор на постоянную занятость состоит в найме специалистов на контрактной основе на срок от 1 до нескольких лет с возможностью последующего продления трудового контракта по взаимному согласию сторон. В условиях современного рынка России это работа по трудовой книжке, которая неофициально может представлять и временную занятость.

Современный рынок услуг по подбору персонала характеризуется следующими чертами:

- широкое распространение агентств по регионам, свидетельствующее о востребованности рекрутмента;
- повышение качества предоставляемых услуг, что связано с повышением числа заказов;
- расширение ассортимента предоставляемых услуг, использование новых технологий.

Таким образом, контингент клиентов государственных и частных организаций, содействующих трудоустройству различен, а среди факторов, определяющих вероятность использования того или иного канала трудоустройства можно выделить следующие группы:

- факторы, характеризующие ресурсы индивида на рынке труда: социально-демографические (пол, возраст, образование и пр.) и экономические (материальное положение, статус занятости на момент обращения и пр.);
- факторы, характеризующие уровень претензий индивида;
- особенности стратегии поиска работы;
- субъективные оценки своих возможностей на рынке труда и представления об эффективности работы институциональных каналов рынка.

По сравнению со службой занятости, в частную структуру с большей вероятностью обращаются люди, имеющие достаточные ресурсные возможности на рынке труда: молодые, имеющие высокий уровень образования, место работы (занятые), определенный достаток, ищущие не только работу, но и варианты дополнительной работ.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРОВЕДЕНИЮ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

4.1 Семинарское занятие № 1 (4 часа).

Тема: «Трудовые ресурсы: формирование и использование»

4.1.1 Вопросы к занятию:

1. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория.
2. Формирование и использование трудовых ресурсов.
3. Структура трудовых ресурсов.
4. Соотношение понятий «трудовые ресурсы» и «человеческий капитал».
5. Современная демографическая ситуация в России.
- 5.1. Динамика численности возрастного состава населения России.
- 5.2. Воспроизводство населения.

4.1.2 Краткое описание проводимого занятия:

В рамках семинарского занятия необходимо рассмотреть и обсудить предложенные вопросы, подвести итог занятия, выставить оценки в журнал успеваемости.

4.2 Семинарское занятие № 2 (4 часа).

Тема: «Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины»

4.1.1 Вопросы к занятию:

1. Миграционная политика.
2. Управление миграционными процессами.
3. Влияние миграции на структуру населения.
4. Функции миграции.
5. Международная миграция рабочей силы причины и последствия.
6. Причины внутренней миграции населения.

4.1.2 Краткое описание проводимого занятия:

В рамках семинарского занятия необходимо рассмотреть и обсудить предложенные вопросы, подвести итог занятия, выставить оценки в журнал успеваемости.

4.3 Семинарское занятие № 3 (4 часа).

Тема: «Занятость населения: понятие, формы, виды»

4.1.1 Вопросы к занятию:

1. Социально-экономическая сущность занятости.
2. Регулирование занятости населения.
3. Функции занятости (экономическая и социальная).
4. Проблемы занятости населения.
5. Занятость женщин и молодежи.
6. Основные направления ФЗ «О занятости населения».
7. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службой занятости.
8. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости.

4.1.2 Краткое описание проводимого занятия:

В рамках семинарского занятия необходимо рассмотреть и обсудить предложенные вопросы, подвести итог занятия, выставить оценки в журнал успеваемости.

4.4 Семинарское занятие № 4 (4 часа).

Тема: «Безработица: понятие, характеристика основных типов, причины возникновения, тенденции»

4.1.1 Вопросы к занятию:

1. Понятие, сущность и виды безработицы.
2. Пути минимизации безработицы.
3. Сущность скрытых форм безработицы.
4. Ущерб от безработицы и проблемы его измерения.
5. Последствия безработицы.
6. Закон Оукена.
7. Методы оценки и показатели безработицы.

4.1.2 Краткое описание проводимого занятия:

В рамках семинарского занятия необходимо рассмотреть и обсудить предложенные вопросы, подвести итог занятия, выставить оценки в журнал успеваемости.

4.5 Семинарское занятие № 5 (4 часа).

Тема: «Рынок труда как регулятор занятости и безработицы»

4.1.1 Вопросы к занятию:

1. Понятие и сущность рынка труда.
2. Особенности функционирования рынка труда.
3. Основные компоненты рынка труда и особенности их функционирования.
4. Структуризация и сегментация рынка труда.
5. Виды и модели рынка труда.
6. Международный рынок труда.
7. Состояние российского рынка труда.
8. Внешний и внутренний рынок труда.
9. Прогнозирование ситуации на рынке труда.

4.1.2 Краткое описание проводимого занятия:

В рамках семинарского занятия необходимо рассмотреть и обсудить предложенные вопросы, подвести итог занятия, выставить оценки в журнал успеваемости.

4.6 Семинарское занятие № 6 (4 часа).

Тема: «Государственное регулирование рынка труда и занятости»

4.1.1 Вопросы к занятию:

1. Экономические методы регулирования рынка труда.
2. Законодательное регулирование условий купли-продажи труда.
3. Система социальной защиты населения и наемного труда.
4. Качество рынка труда.
5. Службы занятости, регулирующие рынок труда.
6. Конвенции Международной организации труда (МОТ) по вопросам регулирования рынка труда.

4.1.2 Краткое описание проводимого занятия:

В рамках семинарского занятия необходимо рассмотреть и обсудить предложенные вопросы, подвести итог занятия, выставить оценки в журнал успеваемости.

4.7 Семинарское занятие № 7 (4 часа).

Тема: «Механизм реализации государственной политики занятости»

4.1.1 Вопросы к занятию:

1. Сущность, цели и особенности государственной политики занятости.
2. Принципы и основные направления политики занятости.
3. Методы оценки эффективности государственной политики занятости.

4. Программы содействия занятости населения.
5. Функции государственной службы занятости.

4.1.2 Краткое описание проводимого занятия:

В рамках семинарского занятия необходимо рассмотреть и обсудить предложенные вопросы, подвести итог занятия, выставить оценки в журнал успеваемости.

4.8 Семинарское занятие № 8 (4 часа).

Тема: «Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобожденных работников»

4.1.1 Вопросы к занятию:

1. Сокращение числа занятых работников.
2. Разработка эффективного механизма высвобождения работников предприятия.
3. Определение дальнейшей судьбы работников, сокращенных с предприятий, ликвидированных в результате банкротства, реструктуризации госсектора.
4. Порядок определения размеров, условия и сроки выплаты пособий по безработице.
5. Порядок продления сроков выплаты пособия по безработице.
6. Приостановка и прекращение выплаты пособий по безработице.
7. Стипендии, выплачиваемые гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации.

4.1.2 Краткое описание проводимого занятия:

В рамках семинарского занятия необходимо рассмотреть и обсудить предложенные вопросы, подвести итог занятия, выставить оценки в журнал успеваемости.

4.9 Семинарское занятие № 9 (4 часа).

Тема: «Структура и задачи государственных органов по вопросам занятости населения»

4.1.1 Вопросы к занятию:

1. Структура государственных органов по вопросам занятости.
2. Цели и задачи государственных органов по вопросам занятости населения.
3. Функции государственной службы занятости.
4. Основные направления деятельности службы занятости
5. Взаимодействие государственных органов по вопросам занятости населения с работодателями.
6. Опыт деятельности служб занятости за рубежом.
7. Финансирование государственной службы занятости населения.
8. Значение негосударственных служб занятости.
9. Технология деятельности государственной службы занятости населения.

4.1.2 Краткое описание проводимого занятия:

В рамках семинарского занятия необходимо рассмотреть и обсудить предложенные вопросы, подвести итог занятия, выставить оценки в журнал успеваемости.

4.10 Семинарское занятие № 10 (4 часа).

Тема: «Теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости»

4.1.1 Вопросы к занятию:

1. Основные теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости.
2. Эволюция концепции занятости в постсоветской России.
3. Занятость как социально – экономическая категория.
4. Современные концепции занятости.

4.1.2 Краткое описание проводимого занятия:

В рамках семинарского занятия необходимо рассмотреть и обсудить предложенные вопросы, подвести итог занятия, выставить оценки в журнал успеваемости.

4.11 Семинарское занятие № 11 (4 часа).

Тема: «Управление занятостью и процесс ее регулирования»

4.1.1 Вопросы к занятию:

1. Занятость как социальная проблема.
2. Показатели, характеризующие эффективность занятости.
3. Управление занятостью населения.
4. Регулирование занятости населения.
5. Занятость как категория и социальное состояние.

4.1.2 Краткое описание проводимого занятия:

В рамках семинарского занятия необходимо рассмотреть и обсудить предложенные вопросы, подвести итог занятия, выставить оценки в журнал успеваемости.

4.12 Семинарское занятие № 12 (4 часа).

Тема: «Направления, факторы и проблемы управления занятостью населения»

4.1.1 Вопросы к занятию:

1. Проблемы трудоустройства незанятого населения.
2. Основные направления управления занятостью населения.
3. Факторы, влияющие на эффективность управления занятостью населения.
4. Содержание активных программ содействия занятости населения.
5. Характеристика пассивной политики занятости населения.
6. Характеристика активной политики занятости населения.

4.1.2 Краткое описание проводимого занятия:

В рамках семинарского занятия необходимо рассмотреть и обсудить предложенные вопросы, подвести итог занятия, выставить оценки в журнал успеваемости.

4.13 Семинарское занятие № 13 (4 часа).

Тема: «Актуальные проблемы занятости на предприятиях»

4.1.1 Вопросы к занятию:

1. Современные методы управления занятостью на предприятиях.
2. Роль профсоюзов в решении проблем занятости на предприятиях.
3. Проблема совмещения должностей на предприятиях.
4. Проблемы занятости инвалидов.

4.1.2 Краткое описание проводимого занятия:

В рамках семинарского занятия необходимо рассмотреть и обсудить предложенные вопросы, подвести итог занятия, выставить оценки в журнал успеваемости.

4.14 Семинарское занятие № 14 (4 часа).

Тема: «Деятельность государственной службы занятости»

4.1.1 Вопросы к занятию:

1. Структура государственной службы занятости населения.
2. Функции государственной службы занятости.
3. Финансирование государственной службы занятости населения.

4. Основные направления деятельности службы занятости
5. Значение негосударственных служб занятости.
6. Технология деятельности государственной службы занятости населения.

4.1.2 Краткое описание проводимого занятия:

В рамках семинарского занятия необходимо рассмотреть и обсудить предложенные вопросы, подвести итог занятия, выставить оценки в журнал успеваемости.

4.15 Семинарское занятие № 15 (4 часа).

Тема: «Роль и значение политики занятости населения»

4.1.1 Вопросы к занятию:

1. Сущность и основная цель политики занятости населения.
2. Полномочия федеральных органов государственной власти по регулированию политики занятости.
3. Полномочия органов власти субъектов федерации местных органов по реализации политики занятости.
4. Основные направления государственного регулирования занятости населения.

4.1.2 Краткое описание проводимого занятия:

В рамках семинарского занятия необходимо рассмотреть и обсудить предложенные вопросы, подвести итог занятия, выставить оценки в журнал успеваемости.

4.16 Семинарское занятие № 16 (4 часа).

Тема: «Содействие занятости населения по средствам государственной политики и работодателей»

4.1.1 Вопросы к занятию:

1. Государственная политика в области содействия занятости населения.
2. Право граждан на выбор места работы.
3. Роль профессиональных союзов и иных представительных органов работников в содействии занятости населения.
4. Содействие работодателей в обеспечении занятости населения.

4.1.2 Краткое описание проводимого занятия:

В рамках семинарского занятия необходимо рассмотреть и обсудить предложенные вопросы, подвести итог занятия, выставить оценки в журнал успеваемости.