

Г.Н. ЛАРИОНОВА

ЭКОНОМИКА ТРУДА

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ



Санкт-Петербург
«Свое издательство»
2020

УДК 31(075.8)

Л 25

*Печатается по решению редакционно-издательского совета ФГБОУ ВО
«КНИТУ»*

Рецензенты:

Султанова Д.Ш., доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой инноватики в химической технологии ФГБОУ ВО «КНИТУ», г. Казань.

Дырдонова А.Н., доктор экономических наук, доцент, заведующий кафедрой экономики и управления инновациями Нижнекамского химико-технологического института (филиала) ФГБОУ ВО «КНИТУ», г. Нижнекамск.

ISBN 978-5-4386-1969-7

Ларионова Г.Н.

Л Экономика труда: учебное пособие / Г.Н. Ларионова. – Санкт-
25 Петербург: «Свое издательство», 2020. – 92 с.

В учебном пособии даны теоретические основы рынка труда, раскрыто содержание процесса воспроизводства рабочей силы, развития трудовых отношений в условиях рынка, значения для рынка труда таких явлений, как миграция, занятость, безработица. В пособии также представлены: комплект заданий, упражнений и ситуаций.

Пособие предназначено для студентов бакалавриата и магистрантов экономических и технических профилей всех форм обучения; преподавателей и специалистов в организации труда.

УДК 31(075.8)

ISBN 978-5-4386-1969-7 © Ларионова Г.Н., 2020

© Санкт-Петербург: «Свое Издательство», 2020

СОДЕРЖАНИЕ

Глава 1. Трудовые ресурсы и потенциал общества	6
1.1. Труд как социально-экономическая категория	6
1.2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации, работника	16
1.3. Формирование трудовых ресурсов в национальной экономике	30
Глава 2. Занятость и безработица населения.	42
2.1. Социально-экономическая сущность занятости населения	42
2.2. Безработица: понятие, основные типы, оценка уровня	52
2.3. Государственная политика занятости	63
Глава 3. Формирование социально-трудовых отношений работников	71
3.1. Содержание социально-трудовых отношений	71
3.2. Государственное регулирование социально-трудовых отношений	82
Список использованных источников	89

ВВЕДЕНИЕ

Дисциплина «Экономика труда» является основополагающей дисциплиной при подготовке студентов-бакалавров по направлениям подготовки 38.03.01 «Экономика» и 38.03.02 «Менеджмент».

Учебное пособие «Экономика труда» позволит наиболее полно освоить знания, раскрывающие концептуальные положения экономики труда. Его цель заключается в формировании у студентов теоретических знаний в области экономики труда, представлений о существующих точках зрения на различные её аспекты; в формировании групп компетенций, необходимых для осуществления основных видов профессиональной деятельности экономиста и, в частности, экономиста по труду, связанных с использованием труда и повышением его эффективности.

В процессе изучения курса студенты получают представления по следующим вопросам:

- труд, как основа развития общества;
- занятость как основополагающая характеристика рынка труда и объект социальной политики;
- политика занятости и ее регулирование в рыночном хозяйстве;
- безработица в экономике России;
- содержание и сущность социально-трудовых отношений.

В процессе изучения дисциплины студент должен:

знать:

- теоретические основы экономики труда в масштабах страны, отрасли и конкретного предприятия (организации);
- требования к формированию и использованию трудовых ресурсов, их профессиональной подготовке, переподготовке;
- основные особенности формирования занятости и рынка труда в условиях перехода к рыночным отношениям;
- историю, логику развития, содержание и сущность социально-трудовых отношений;
- социально-трудовые показатели, характеризующие экономические процессы и явления на микро- и макроуровнях;

уметь:

- выявлять, анализировать и правильно интерпретировать проблемы формирования и использования трудового потенциала;
- анализировать и планировать трудовые показатели;
- выявлять тенденции социально-трудовых показателей.

владеть:

- основными навыками сбора и обработки данных по трудовой деятельности на предприятии и в обществе;
- методами анализа и планирования трудовых показателей;
- методами и приемами анализа социально-трудовых показателей и процессов.

Учебное пособие «Экономика труда» предназначено для студентов вузов, обучающихся на бакалавриате и магистратуре, а также для работников предприятий, органов государственного управления и местного самоуправления, служб занятости и профсоюзов.

Глава 1. Трудовые ресурсы и потенциал общества

1.1. Труд как социально-экономическая категория

1.2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации, работника

1.3. Формирование трудовых ресурсов в национальной экономике

Ключевые слова: Труд, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, экономически активное население, экономически неактивное население

1.1. Труд как социально-экономическая категория

Труд – целесообразная деятельность людей по созданию благ для общества, которая всегда и одновременно является взаимодействием между человеком и природой и отношением между людьми в процессе и по поводу производства.

Понятие «труд» используется в экономической литературе в двух значениях: как процесс труда и как вид экономических ресурсов. Рассмотрим каждый из этих аспектов отдельно.

Понятие «трудовой процесс» целесообразно определять через более общее понятие – «деятельность человека».

Деятельность человека – внутренняя (психическая) и внешняя (физическая) активность человека, регулируемая сознаваемой целью. Однако не каждая деятельность человека можно считать трудовой. Основными критериями, отличающими трудовую деятельность от нетрудовой деятельности, выступают:

- связь с созиданием благ, т.е. создание и наращивание материальных, духовных и бытовых благ. Деятельность, не связанная с созиданием, трудом не является (например, прогулки, путешествия, игры как форма отдыха, прием пищи, лечебных процедур ...);

- целенаправленность деятельности. Бесцельная деятельность отношение к труду не имеет, так как это бездарное расходования человеческой энергии, не имеющее позитивных последствий;

- легитимность деятельности. К труду относится только незапрещенная деятельность, запрещенная, преступная деятельность трудом не может быть, так как направлена на незаконное присвоение результатов чужого труда и преследуется законом;

- востребованность деятельности. Если человек затратил время и усилия на производство изделия, которое оказалось никому не нужным, то такую

деятельность нельзя считать трудом.

Таким образом, труд с экономической точки зрения – процесс сознательной, целесообразной деятельности людей, с помощью которой они видоизменяют вещество и силы природы, приспособлявая их для удовлетворения своих потребностей.

Выполняя определенный вид деятельности, предусматривающий производство продукции или материальных услуг, человек взаимодействует с другими элементами трудового процесса - предметами и средствами труда, а также с окружающей средой.

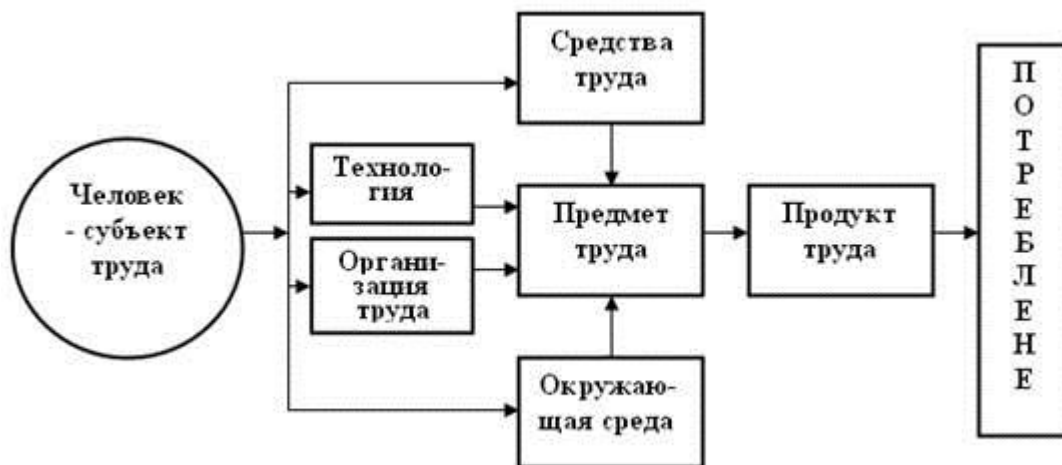


Рисунок 1 - Взаимодействие человека с элементами трудового процесса

Предметы труда - природное вещество, вещь или комплекс вещей, на которые человек воздействует в процессе труда при помощи средств труда в целях приспособления или удовлетворения личных и производственных потребностей. Если предметы труда образуют материальную основу продукта, то они называются *основными материалами*, а если способствуют самому процессу труда или придают основному материалу новые свойства, то они являются *вспомогательными материалами*. К предметам труда в широком смысле относятся все то, что добывается, обрабатывается, формируется, т.е. земля и ее недра, флора и фауна, сырье и материалы, полуфабрикаты и комплектующие производственных и непроизводственных работ и услуг, энергетические, материальные и информационные потоки и т.д.

В условиях научно-технического прогресса создаются новые, отсутствующие в природе материалы с заранее заданными свойствами.

Средства труда – это вещь или совокупность вещей, которые являются проводником воздействия человека на предмет труда с целью получения необходимых материальных или духовных благ. К средствам труда относятся *оборудование* (машины, приборы и оборудование, инструменты, приспособления и другие виды технологического и программного

обеспечения, организационная оснастка, реактивы и т.д.), механические, физические и химические свойства которых человек используется в соответствии со своими целями, и *материальные условия* (производственные здания, сооружения, каналы, дороги, продуктопроводы, энергетические и информационные сети и т.д.), необходимый для того чтобы процесс вообще мог совершаться.

Кроме выше названным простых моментов процесса труда важными его элементами являются технология и организация труда. **Технология** – это способ воздействия на предмет труда. Технология – это совокупность наиболее удобных и выгодных способов выполнения тех или иных работ в процессе превращения сырого материала в готовый продукт. Строгое, последовательное выполнение действий, совокупность методов воздействия на предмет труда для изменения или придания ему нужных свойств, формы, взаимного расположения частей, местоположения в пространстве составляет содержание технологии трудовой деятельности. Организация труда представляет собой определенный порядок построения и осуществления трудового процесса, который складывается из системы взаимодействия людей друг с другом в трудовом порядке.

Взаимодействие человека с предметами и предопределяется конкретной технологией, уровнем развития механизации труда (машинных, машинно-ручных и ручных процессов), автоматизации и компьютеризации трудовых процессов и производства.

Характеристика категории «труд» предполагает необходимость обратиться к другим характеристикам трудового процесса.

Условия труда – это совокупность элементов производственного процесса, окружающей (производственной) среды, внешнего оформления рабочего места и отношения работника к выполняемой работе, которые раздельно или в совокупности оказывают влияние на функциональное состояние организма человека в процессе труда.

Выделяют следующие условия труда:

Социально-экономические:

- социально-политические;
- экономические;
- нормативно-правовые;
- социально-психологические.

Техническо-организационные факторы:

- средства и предметы труда, технологические процессы;
- организация производства и труда;
- способы транспортировки сырья, продукции.

Естественно-природные факторы:

- географические;
- климатические;
- геологические;
- биологические.

Наиболее распространенная классификация в современной теории и практике:

- психофизиологические условия;
- санитарно-гигиенические условия;
- эстетические;
- социально-психологические.

Первые три группы факторов (психофизиологические, санитарно-гигиенические, эстетические) зависят от работодателя, он обязан их обеспечить. Руководство организации должно обеспечивать сотрудникам безопасные условия труда, обеспечить социально-гигиенические условия, предотвращающие профессиональные заболевания. Основой для их создания являются отраслевые и межотраслевые правила по охране труда, санитарные нормы.

Субъектом труда является работник или коллектив. Поскольку средства труда и предметы труда создает человек, он является основным компонентом системы труда.

Работник как субъект имеет сложные внутренние (психологические) свойства. К таким внутренним свойствам относятся эмоциональная настроенность на процесс труда, общее сознание защищенности в обществе, уверенность и удовлетворенность в семье и доме, особенности темперамента, а также способность к построению образа будущего результата деятельности.

Таким образом, предметы и средства труда не выполняют свою роль, если не включены в процесс живого труда. Трудовая деятельность также не может осуществляться без средств производства, образующих вещественные условия живого труда.

Труд как целесообразная деятельность имеет три **формы проявления**, отражающие структуру труда как органичной совокупности процессов, происходящих во время труда:

Биологическая (физиологическая, психологическая и психофизиологическая сторона трудовой деятельности) — заключается в расходовании в процессе труда энергии мускулов, мозга, нервов, органов чувств.

Организационно-технологическая — заключается в определенном взаимодействии человека в процессе труда со средствами производства:

предметами и средствами труда.

Организационно-социальная — отражает производственное взаимодействие работников друг с другом как по горизонтали (отношение соучастия в едином трудовом процессе), так и по вертикали (отношение между руководителем и подчиненным).

Все названные формы проявления труда находятся в неразрывном единстве и представляют собой единый процесс труда.

Рассматривая трудовую деятельность в точки зрения того влияния, которое она оказывает на общественную жизнь, можно выделить семь специальных функций труда: социально-экономическую (репродуктивную), продуктивную (креативную, или творческую), социально-структурирующую (интегративную), социально-контролирующую, социализирующую, социально-развивающую и социально-стратификационную (дезинтегративную).

Социально-экономическая (репродуктивная) функция заключается в воздействии субъектов труда на объекты и элементы природной среды с целью их преобразования в предметы удовлетворения потребностей членов общества — в материальные блага и услуги.

Продуктивная (креативная, творческая) функция труда состоит в той части трудовой деятельности, которая удовлетворяет потребности людей в творчестве и самовыражении.

Социально-структурирующая (интегративная) функция труда заключается в дифференциации и кооперировании усилий участвующих в трудовом процессе людей.

Социально-контролирующая функция труда обусловлена тем, что труд как деятельность, организованная в интересах общества, представляет собой социальный институт. Поэтому все участники трудовой деятельности находятся в сфере действия соответствующей системы социального контроля.

Социализирующая функция трудовой деятельности проявляется на индивидуально-личностном уровне. Благодаря участию в ней существенно расширяется и обогащается состав социальных ролей, образцов поведения, социальных норм и ценностей индивидов-работников.

Социально-развивающая функция. Возникает мотивация повышения уровня знаний и расширения круга профессиональных навыков. В итоге трудовые организации побуждаются к развитию функции обучения работников, а общество в целом — к модернизации систем передачи знаний и институтов образования.

Социально-стратификационная (дезинтегративная) функция труда является производной от социально-структурирующей. Она связана с тем, что

результаты различных видов труда по-разному вознаграждаются и оцениваются обществом. Соответственно одни виды трудовой деятельности признаются более, а другие — менее важными и престижными.

Все функции труда важны и связаны между собой. Главное, что их объединяет — нацеленность на удовлетворение потребностей человека и общества. Всё, что делают люди в течение жизни, вся человеческая жизнь имеет только одну движущую причину — стремление к удовлетворению потребностей.

От функций труда следует отличать функции (действия, операции, обязанности), которые люди выполняют в процессе труда. Как и по многим другим вопросам, среди специалистов отсутствует единая точка зрения на состав и классификацию этих функций. Наиболее часто в процессе труда выделяются следующие функции:

- логическая (мыслительная) — определение цели и подготовка системы необходимых трудовых операций;
- исполнительская — приведение средств труда в действие различными способами в зависимости от состояния производительных сил и непосредственное воздействие на предметы труда;
- контрольно-регулирующая — наблюдение за технологическим процессом, ходом выполнения намеченной программы, ее уточнение и корректировка;
- управленческая — подготовка, организация производства и руководство исполнителями.

Каждая из названных функций в той или иной степени может присутствовать (или не присутствовать) в труде отдельного работника, но непременно свойственна совокупному труду.

Содержание труда раскрывает взаимодействие человека с природой, представляет совокупность качественно определенных трудовых функций, направленных на производство потребительных стоимостей, характеризует конкретные виды трудовой деятельности в процессе производства. Содержание труда предъявляет определенные требования к образованию, квалификации, способностям работника. Содержание труда выражает распределение функций на рабочем месте и определяется совокупностью выполняемых операций, характеризует уровень развития производительных сил. Содержание труда находит отражение в профессиональных стандартах, квалификационных и тарифно-квалификационных справочниках, положениях о подразделениях организаций, должностных инструкциях.

Кроме содержательной стороны труд имеет и социально-экономическую сторону, называемую **характером труда**. Характер труда

определяется системой производственных отношений и степенью развития материально-технической базы данного способа производства.



Рисунок 2- Признаки классификации видов труда

Главными элементами системы производственных отношений, определяющими характер труда, являются:

- отношение трудящихся к средствам производства, форма собственности на средства производства (например, труд частный и труд наемный);
- способ соединения работников со средствами производства (труд принудительный и добровольный, подневольный и свободный);
- связь между трудом и индивидуумом и совокупным трудом общества (труд личный и общественный, индивидуальный и коллективный);
- отношение работников к труду (труд инициативный и безынициативный, добросовестный и недобросовестный);

- степень социальных различий в труде, обусловленных социальной структурой работников, различиями в уровне их подготовки, содержанием выполняемых функций, условиями труда.

Содержание и характер труда тесно связаны между собой, так как выражают различные стороны одной и той же трудовой деятельности. Сочетание характеристик содержания и характера труда позволяет выделять различные виды (разновидности) труда, группировать их по тем или иным признакам.

Классификация труда по различным признакам:

по характеру и содержанию – наемный и частичный; индивидуальный и коллективный; по желанию, необходимости и принуждению; физический и умственный; репродуктивный и творческий; разной степени сложности;

по предмету и продукту труда – научный, инженерный, управленческий, производственный, предпринимательский, инновационный, промышленный, сельскохозяйственный, транспортный и коммуникационный;

по средствам и способам труда – ручной (технически невооруженный), механизированный и автоматизированный (компьютеризированный), низко-, средне- и высокотехнологичный, с различной степенью участия человека;

по условиям труда – стационарный и передвижной; наземный и подземный, легкий, средней тяжести и тяжелый; привлекательный и непривлекательный; свободный и регламентированный.

Таким образом, роль труда в развитии человека и общества проявляется в том, что в процессе труда создаются не только материальные и духовные ценности, предназначенные для удовлетворения потребностей людей, но и развиваются сами работники, которые приобретают новые навыки, раскрывают свои способности, пополняют и обогащают знания.

Вопросы для обсуждения:

1. В чем состоит сущность экономической категории "труд"?
2. В чем различие понятий "труд" и "деятельность"?
3. Назовите и охарактеризуйте составные элементы процесса труда?
4. Каковы формы проявления процесса труда?
5. Назовите основные общественные функции труда.
6. Что такое содержание труда и какие основные функции его формируют?
7. Что такое характер труда и каковы определяющие его главные элементы системы производственных отношений?
8. Каковы основные критерии классификации видов труда?
9. В чем заключается роль труда в развитии человека и общества?

Задачи и ситуационные задания

1. Трудовой процесс может быть представлен как явление, имеющее три формы проявления: биологическую, организационно-технологическую и организационно-социальную. В чем выражаются названные формы проявления трудового процесса выплавки стали? Заполните пустой столбец таблицы 1.

Таблица 1 – Структура трудового процесса

Формы	Содержание
биологическая	
организационно-технологическая	
организационно-социальная	

2. Приведите конкретные примеры по видам труда в соответствии с выше приведенными на схеме 2 группами признаков.

3. Современный научно-технический прогресс, применение принципиально новых предметов и средств труда (в особенности орудий труда) и технологий вызывают значительное изменение содержания труда. Непрерывно повышается уровень квалификации труда и технической вооруженности работника. Высококвалифицированный труд требует гармоничного сочетания умственных и физических усилий, что приводит к вытеснению неквалифицированного и малоквалифицированного ручного труда. Это приводит к существенным изменениям в самой структуре трудового процесса, что в свою очередь вызывает преобразование производственных функций работников. В их трудовой деятельности повышается доля и значение интеллектуальных усилий по поддержанию функций контроля, активного наблюдения, переработки поступающей информации о ходе технологического процесса. В результате происходит большее сближение и взаимопереплетение умственного и физического труда.

Определите проблемы отрасли здравоохранения; сформулируйте цели и меры учета изменений в содержании труда работников и перераспределение их основных функций на рабочем месте с учетом последних достижений научно-технического прогресса.

4. Содержание труда обусловлено применяемыми работниками средствами производства (орудиями и предметами труда) и формой организации самого производственного процесса. Содержание труда

заключается в распределении предметных и операционных функций на рабочем месте и определяется набором и продолжительностью выполняемых операций. Именно набор и продолжительность трудовых операций определяют функциональное содержание каждой из профессий. Особенность любого конкретного трудового процесса определяется степенью сложности и ответственности за результаты труда, уровнем технической оснащенности производства, соотношением творческих и исполнительских функций, физического и умственного труда, степенью разнообразия трудовых операций и др. Решающим фактором, оказывающим влияние на привлекательность для работника содержания труда, является научно-технический прогресс. Развитие научно-технического прогресса формирует оптимальные условия для самореализации личности в процессе труда, при этом прогресс вызывает потребность непрерывного роста к уровню образования и квалификации работника, ко всем сущностным характеристикам его личностного потенциала.

Определите меры по изменению средств и предметов труда педагогических работников для обеспечения роста их самореализации и результатов труда.

5. Раскройте содержание понятий «труд как процесс» и труд как экономический ресурс». Обоснуйте взаимосвязь этих понятий с экономической точки зрения.

6. С экономической точки зрения труд - это процесс сознательной, целенаправленной, созидательной, легитимной деятельности людей по производству материальных и духовных благ, предназначенных для удовлетворения личных и общественных потребностей.

Таблица 2 - Соотношение основных вопросов экономики и характеристик понятия "труд"

Вопросы экономики	Характеристики понятия «труд»
Какие продукты, в каком количестве и когда должны быть произведены	
Как эти продукты произвести, из каких ресурсов, с помощью каких технологий	
Для кого эти продукты должны быть произведены	

Рассмотрим данное определение с точки зрения трех главных вопросов экономики. Определяя цели, способы и результаты труда, товаропроизводитель решает три главных вопроса: что, как и для кого производить?

Заполните пустые ячейки таблицы 2 характеристиками понятия "труд", соответствующими данным вопросам.

1.2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации, работника

Потенциальные возможности любого государства определяются наличием не только природных, но и людских ресурсов. В любом регионе существует непрерывно меняющийся баланс рабочей силы и ее использование, складывается схема непрерывного воспроизводства трудовых ресурсов. Каждый способный к труду человек попадает в «кругооборот» трудовых ресурсов.

Понятие «трудовые ресурсы» было впервые сформулировано в 1922 г. в одной из статей академика С.Г. Струмилина для характеристики национального богатства страны - трудового потенциала. В условиях централизованного управления человеческими ресурсами этот термин широко использовался в практике планирования и учета трудоспособного населения.

В 1954 г. Международная конференция статистиков труда утвердила определение «общие трудовые ресурсы», включившие «собственно трудовые ресурсы» и «военнослужащих».

Трудовые ресурсы — это население страны, обладающее физическим развитием и интеллектуальными (умственными) способностями, необходимыми для трудовой деятельности. Это значит, что проблемы трудовых ресурсов (их воспроизводства, формирования и использования) рассматриваются на макроуровне, т.е. в масштабах страны и ее регионов. Иными словами, это работающая и неработающая, но трудоспособная часть населения. За рубежом используется термин «людские ресурсы», совпадающий по существу с понятием «трудовые ресурсы».

Необходимые для участия в трудовом процессе физические, умственные, духовные, интеллектуальные возможности людей находятся в тесной зависимости от возраста. При выделении трудовых ресурсов из общей численности населения используется условный критерий — трудоспособный возраст (иногда применяется термин «рабочий возраст»), границы которого подвижны и зависят от национальных традиций, социальных и экономических условий развития общества.

Таблица 1 - Определение понятия «трудовые ресурсы» в работах ученых

Определение понятия «Трудовые ресурсы»	Авторы, придерживающиеся данного определения
Часть населения страны, обладающая необходимыми физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в народном хозяйстве	Советский энциклопедический словарь. 3-е изд. М.: Сов. энциклопедия, 1985. 1353 с.
Часть населения обоего пола, способного заниматься общественно-полезной деятельностью. Они состоят из двух групп населения: <i>экономически активное население</i> (ЭАН) и <i>экономически неактивное население</i> (ЭНН)	Зинченко А.П.; Шакиров Ф.К. [6, с. 174]
Трудоспособная часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, способная производить материальные блага и оказывать услуги. Они состоят из ЭАН и ЭНН. В трудовые ресурсы включаются люди, занятые в экономике и не занятые по каким-либо причинам, но способные трудиться граждане страны определенного возраста, то есть реальные и потенциальные работники	Адамчук В.В. [1, с. 30]
Состоят из трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте и работающих граждан моложе и старше трудоспособного возраста	Н.М. Воловская
Часть населения, обладающая необходимым физическим и интеллектуальным развитием, способностями и знаниями для работы в какой-либо сфере приложения труда	Ремизов К.С.; Слезингер Г.Э. [7, с. 36]
Часть населения страны, обладающая соответствующими профессиональными знаниями и навыками труда по необходимым специальностям, могут быть использованы в качестве рабочей силы в народном хозяйстве	В.А. Шешин

Трудовые ресурсы включают в себя:

а) лица в трудоспособном возрасте (до 2018 года порог считался: мужчины 16–59 лет, женщины 16–54 лет; после Пенсионной реформы 2018 года трудоспособный возраст для мужчин составляет 49 лет (от 16 до 65 лет), а для женщин - 44 года (от 16 до 60 лет);

б) нетрудоспособного возраста (подростки и население старше трудоспособного возраста), занятых в экономике (фактически работающие пенсионеры и подростки моложе 16 лет).

Из их состава исключаются неработающие инвалиды I и II группы и пенсионеры, получающие пенсии по старости на льготных условиях ранее обусловленных сроков.



Рисунок 3 – Население и трудовые ресурсы

Расчет численности трудовых ресурсов производят тремя методами.

1. Демографический метод:

$$S_{\text{ТР}} = S_{\text{Т}} - S_{\text{И}} - S_{\text{РП}} - S_{\text{П}}, \quad (1)$$

где $S_{\text{ТР}}$ –численность трудовых ресурсов;

$S_{\text{Т}}$ –численность населения в трудоспособном возрасте;

$S_{\text{И}}$ –инвалиды I и II группы;

$S_{\text{РП}}$ –число работающих подростков;

$S_{\text{П}}$ –число работающих пенсионеров.

2. Экономический метод:

$$S_{\text{ТР}} = S_{\text{З}} + S_{\text{ДХ}} + S_{\text{У}} + S_{\text{Б}} + S_{\text{НЗ}}, \quad (2)$$

где $S_{\text{З}}$ –фактически занятое население, включая занятых в личном, подсобном и сельском хозяйстве;

$S_{\text{ДХ}}$ –занятые в домашнем хозяйстве;

$S_{\text{У}}$ –учащиеся с отрывом от производства (старше 16 лет);

S_B – численность безработных;

S_{H3} – остальные (незанятые) лица в трудоспособном возрасте.

Однако по этим методам результаты не могут совпадать из-за маятниковой миграции.

3. Определение численности трудовых ресурсов универсальным методом с учетом маятниковой миграции:

$$S_{TR} = S_{TT} + S_{RP} + S_{П} + (S_{ЛП} - S_{ЛВ}), \quad (3)$$

где S_{TR} – трудовые ресурсы региона (муниципального образования города, региона);

S_{TT} – численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте;

S_{RP} – число работающих подростков;

$S_{П}$ – число работающих лиц пенсионного возраста;

$S_{ЛП}$ – число лиц, прибывших на работу в данный регион;

$S_{ЛВ}$ – число лиц, выбывших на работу из данного региона в другие регионы.

4. Количественные изменения численности трудовых ресурсов характеризуются такими показателями, как абсолютный прирост, темпы роста и темпы прироста трудовых ресурсов.

Абсолютный прирост определяется как разность между численностью трудовых ресурсов на начало и конец рассматриваемого периода (год, квартал):

$$S_{TR} = S_O - S_H, \quad (4)$$

где S_{TR} – абсолютный прирост трудовых ресурсов;

S_O – численность трудовых ресурсов на начало периода;

S_H – численность трудовых ресурсов на конец периода.

Темп роста рассматривается как отношение абсолютной величины численности трудовых ресурсов в конце данного периода к их величине в начале периода. Если рассматривается темп за ряд лет, то среднегодовой темп определяется как средняя геометрическая:

$$T_{PC} = \frac{S_H}{S_O}; \quad (5)$$

$$T_{PC} = \sqrt[n]{\frac{S_H}{S_O}}, \quad (6)$$

где T_{PC} – среднегодовой темп роста;

n – число лет;

S_H – численность трудовых ресурсов в конце периода;

S_0 – численность трудовых ресурсов в начале периода.

Темп прироста можно рассчитать по формуле:

$$T_{PC} = \sqrt[n]{\frac{S_H}{S_0}} - 1. \quad (7)$$

Очевидно, что численность трудовых ресурсов напрямую зависит от численности населения, его возрастной структуры, состояния здоровья населения, находящегося в трудоспособном возрасте, уровня и качества жизни пенсионеров и молодежи. Другими словами, трудовые ресурсы как социально-экономическая категория могут рассматриваться с четырех позиций:

- демографической;
- экономической;
- социологической;
- статической.

Демографический аспект. Демографические характеристики трудоспособного населения: половозрастная структура, здоровье, уровень занятости — и показатели демографического развития: динамики рождаемости и смертности населения — определяют величину совокупного национального дохода.

Экономический аспект выражает экономические отношения по формированию, распределению и использованию трудоспособного населения в общественном производстве.

Социальный аспект отражает формирование и использование трудовых ресурсов внутри исторически определенной формации и под ее влиянием.

Статический аспект характеризует трудоспособный (рабочий) возраст населения.

Структура трудовых ресурсов многогранна, ее можно поделить на две группы:

- количественная характеристика;
- качественная характеристика.

К количественным характеристикам трудовых ресурсов относят численность, их состав по полу, возрасту, общественным группам, месту жительства, национальности и языку, религии, занятости по отраслям и

сферам экономики. К качественным – образовательный уровень трудовых ресурсов, их профессионально-квалификационную структуру и т.д.

Однако трудовые ресурсы – это не единственное понятие, которое выражает человеческие ресурсы. В экономической литературе, статистике труда и в практике управления человеческими ресурсами фигурируют различные понятия и определения:

- «трудовые ресурсы» (ТР);
- «рабочая сила» (РС);
- «трудовой потенциал» (ТП);
- «человек труда» (ЧТ);
- «экономически активное население» (ЭАН);
- «экономически неактивное население» (ЭНН) и др.

В странах с развитой рыночной экономикой уже давно (с 1966 г.) утвердилось понятие «экономически активное население». В Российской Федерации переход на международную систему квалификации состава населения осуществлен с 1993 г.

Нередко некоторые понятия смешиваются или трактуются неточно. Например, понятие «экономически активное население» неправомерно отождествляется с понятием «рабочая сила» - не только в работах отдельных авторов, но и в официальных документах (Основные методологические положения по классификации статистических данных о составе рабочей силы, экономически активного населения и статусу занятости Госкомстата Российской Федерации).

Необоснованно утверждается, что понятие «трудовые ресурсы» вообще утратило свое значение при наличии рынка труда. Уточним основные понятия.

Рабочая сила - это совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает человек и которые он использует каждый раз, когда производит какие-либо материальные блага. Именно рабочую силу покупают на рынке труда. Чем выгоднее условия сделки для продавца (работника), тем более полно, качественно и плодотворно он будет использовать свои способности. Таким образом, трудовые ресурсы – часть населения, обладающая рабочей силой. Понятия эти разнородны, но говорить о том, какое из них шире, а какое уже, неправомерно.

Понятие «трудовой потенциал» следует рассматривать с двух позиций - как статистический показатель и как экономическую категорию. Как статистический показатель трудовой потенциал - это значение численности трудовых ресурсов в рассматриваемом периоде, которое может быть достигнуто вовлечением при определенных условиях в экономическую деятельность пока не занятых и экономике трудовых ресурсов; это трудовой

потенциал территории, региона, страны.

«Человеческий фактор» - понятие, характеризующее социальное качество человека, сущность человека, определяемую исходя из его деятельности. В человеке сосуществуют, взаимодействуют и борются природное, индивидуальное и социальное - органически необходимые составные части индивида, совокупность которых развивает и обогащает его личность. Это понятие обычно употребляется в целях определения круга параметров, характеризующих роль человека в каких-либо процессах, например: значительная часть производственных рисков обусловлена человеческим фактором.

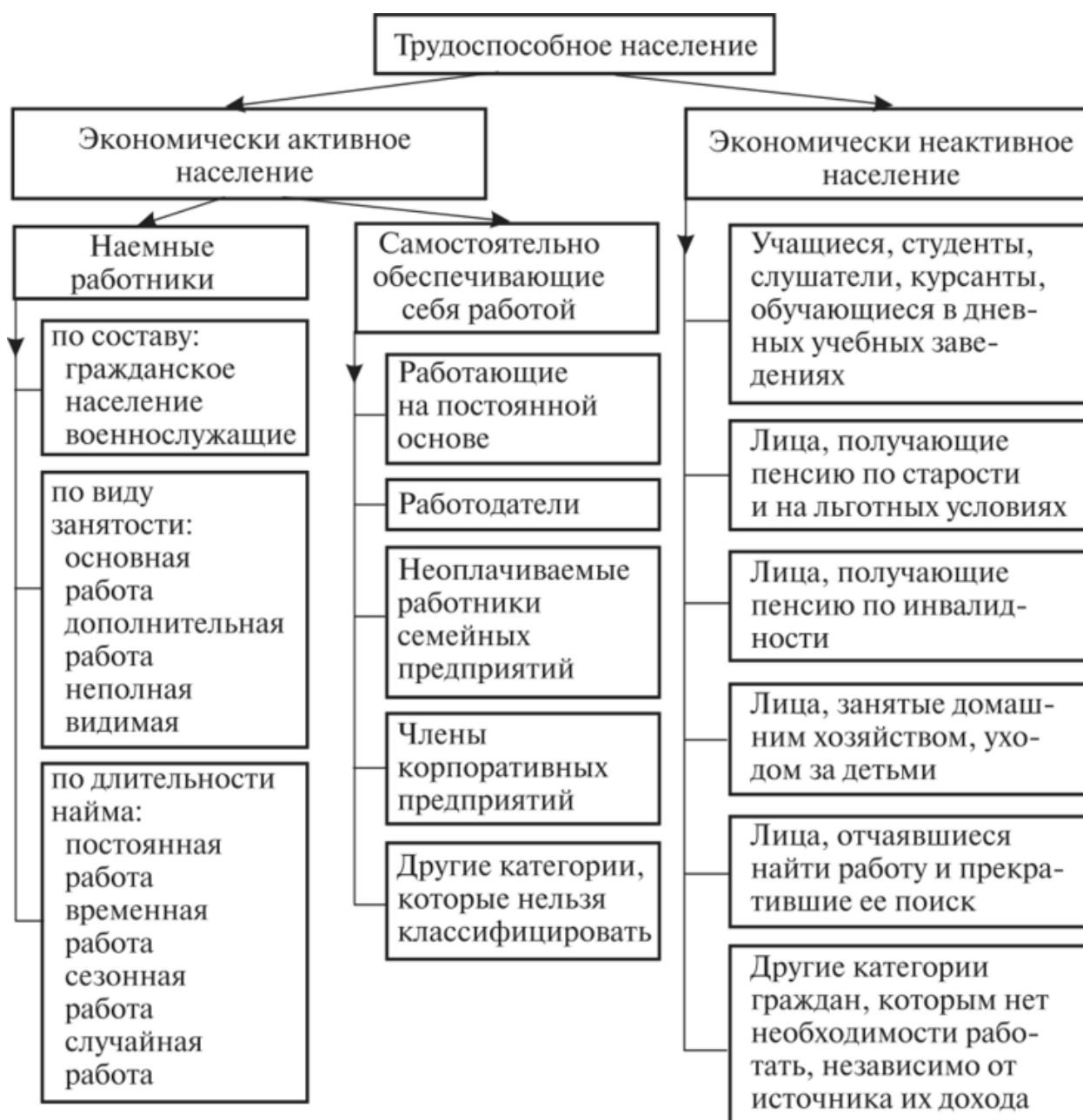


Рисунок 4 - Классификация состава населения по методологии МОТ

Экономически активное население (ЭАН) - это рабочая сила, т.е. та часть населения, которая обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Эта категория включает как занятое, так и часть не занятого (безработного) в общественном производстве населения.

Рассмотренные понятия трудовых категорий имеют много общего, но различаются по своей сущности. Разобраться в этих понятиях важно для правильного решения вопросов формирования и регулирования трудовых ресурсов и занятости населения в условиях рыночной экономики.

Экономически неактивное население (ЭНН) включает в себя неработающих лиц за пределами трудоспособного возраста, а также лиц за пределами трудоспособного возраста, а также лиц трудоспособного возраста, которые по тем или иным причинам не работают, не ищут работы и не готовы к ней. К этой группе относятся:

- а) учащиеся, студенты, слушатели и курсанты, аспиранты, докторанты очных форм обучения;
- б) лица, получающие различные виды пенсии;
- в) лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и больными;
- г) лица, отчаявшиеся найти работу, прекратившие ее поиск;
- д) лица, у которых нет необходимости работать независимо от источника дохода;
- е) неработающие инвалиды I и II групп трудоспособного возраста.

Использование трудовых ресурсов в народном хозяйстве характеризуется, во-первых, их распределением (по видам занятости, видам экономической деятельности, сферам народного хозяйства, формам собственности и т.д.) и, во-вторых, рядом показателей. Рассмотрим некоторые из этих показателей:

- коэффициент трудоспособного населения ($K_{ТРН}$) – отношение численности трудовых ресурсов ($Ч_{ТР}$) к численности населения ($Ч_{Н}$):

$$K_{ТРН} = \frac{Ч_{ТР}}{Ч_{Н}}; \quad (8)$$

- коэффициент использования трудовых ресурсов ($K_{ИТР}$) – отношение численности занятого населения ($Ч_З$) к численности трудовых ресурсов:

$$K_{ИТР} = \frac{Ч_З}{Ч_{ТР}}; \quad (9)$$

- коэффициент нагрузки на одного трудоспособного ($K_{НАГТ}$):

$$K_{НАГТ} = \frac{Ч_{Н}-Ч_{ТР}}{Ч_{ТР}}; \quad (10)$$

- уровень экономической активности населения ($У_{ЭАН}$) – отношение численности занятых и безработных ($Ч_Б$) к численности населения:

$$У_{ЭАН} = \frac{Ч_З + Ч_Б}{Ч_Н}; \quad (11)$$

- уровень экономической активности трудоспособного населения ($У_{ЭАТР}$) – отношение численности занятых и безработных к численности трудоспособного населения:

$$У_{ЭАТР} = \frac{Ч_З + Ч_Б}{Ч_{ТР}}. \quad (12)$$

Показатели трудовых ресурсов и экономически активного населения дают лишь количественные представления о численности населения, которое может трудиться или стремиться реализовать эти возможности. при этом в численности трудовых ресурсов не находят отображение такие качественные характеристики, как: пол, возраст, образование, состояние здоровья, ответственность, инициативность людей и многие другие. В связи с этим, стремление представить трудовые ресурсы в качественном измерении привело к понятию «трудовой потенциал».

Возрастная структура трудовых ресурсов предполагает выделение следующих основных возрастных групп: молодежь в возрасте 16–29 лет; лица от 30 до 49 лет; лица предпенсионного возраста (мужчины 50–64 лет, женщины 50–59 лет); лица пенсионного возраста (мужчины 65 лет и старше, женщины 60 лет и старше). Иногда для выявления возрастной структуры используются 10-летние возрастные интервалы. Трудовая активность считается тем выше, чем большую долю в составе населения трудоспособного возраста занимают лица в возрасте 20–49 лет и чем большую часть составляют мужчины.

Половая структура трудовых ресурсов характеризует соотношение численности мужчин и женщин в составе трудовых ресурсов. Она определяется, как правило, по населению трудоспособного возраста.

Для характеристики трудовых ресурсов по уровню образования используются следующие важнейшие показатели: уровень общего, специального и высшего образования; уровень образования по социальным группам. По уровню образования соотношение определяется независимо от выполняемой работы или занимаемой должности. Выделяется количество трудовых ресурсов с высшим, средним специальным, средним и неполным средним образованием.

Соотношение работников по видам деятельности и уровню квалификации характеризует профессионально-квалификационную структуру трудовых ресурсов.

Трудовой потенциал - это ресурсная категория. Он включает в себя источники, средства, ресурсы труда, которые могут быть использованы для решения конкретной задачи, достижения определенной цели, обеспечения возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области. Можно сказать, что трудовой потенциал — это возможное количество и качество труда, которым располагает общество, трудовой коллектив. Являясь формой материализации человеческого фактора, он выступает как персонифицированная (воплощенная в конкретных личностях) рабочая сила, взятая в совокупности своих качественных характеристик, как реализованных, так и еще не реализованных в определенных организационно-технических и социально-экономических условиях производства.

Трудовой потенциал региона, муниципального образования – совокупный трудовой потенциал людей разных поколений, проживающих на территории региона.

Трудовой потенциал поколения, страны – сводная экономико-географическая характеристика трудовой активности людей (чел.-лет).

Трудовой потенциал организации образуют соответствующие потенциалы работников, поэтому он больше составляющих его элементов в силу возникновения нового качества так называемого синергетического эффекта, обусловленного взаимодействием создающих систему отдельных потенциалов. Структура трудового потенциала предприятия представляет собой соотношение различных характеристик групп работников и отношений между ними.

Трудовой потенциал работника представляет собой совокупную способность отдельного работника достигать в заданных условиях необходимых результатов как в производственной деятельности, так и в своем профессиональном развитии и творческом росте в процессе труда. В структурном отношении он включает психофизиологический, квалификационный и личностный потенциал человека.

Трудовой потенциал выступает в качестве интегральной характеристики количества, качества и меры реализации совокупной способности к труду и тем самым определяет возможности как отдельных работников, так и их больших и малых групп.

Трудовой потенциал имеет количественную и качественную характеристику. Количественно он определяется величиной трудовых ресурсов и рабочего времени, которое может быть отработано в тот или иной период. Качество трудового потенциала характеризуется четырьмя основными составляющими:

- физической – это показатель эффективной работоспособности, состояния здоровья;
- интеллектуальной – это показатель системы знаний и опыта подготовки квалифицированных кадров (образовательный и квалификационный состав трудовых ресурсов);
- социальной – это показатель социального, психологического и нравственного состояния общества (социальная среда, справедливость и защищенность);
- технико-технологической – этот показатель зависит от технической вооруженности.

Одной из важных, но не нашедших еще своего практического разрешения является проблема количественного измерения трудового потенциала. Без такого измерения невозможна оценка уровня и динамики трудового потенциала, степени его использования, характера и величины влияния на него различных факторов. В качестве главного показателя объема применяется численность, а показателя использования – человеко-год. Однако ряд исследователей в качестве общего показателя предлагают использовать человеко-час, так как среднесписочная численность предприятий при неполной занятости не может быть эталоном при оценке величины потенциала (15 % – величина отработанных человеко-часов среднесписочной численности). При этом можно выделить суммарную величину используемого рабочего времени, в которое входит три показателя:

- число часов, на которое сокращается продолжительность рабочего дня;
- число дней дополнительных отпусков;
- число дней по общей заболеваемости.

Применительно к предприятию величина трудового потенциала определяется по формуле:

$$\Phi_{\Pi} = \Phi_{\text{К}} - T_{\text{НП}} \text{ или } \Phi_{\Pi} = \text{Ч}_{\text{Р}} * \text{Д} * T_{\text{СМ}}, \quad (13)$$

где Φ_{Π} – совокупный потенциальный фонд рабочего времени предприятия, ч;

$\Phi_{\text{К}}$ – величина календарного фонда времени, ч;

$T_{\text{НП}}$ – нерезервообразующие неявки и перерывы, ч;

$\text{Ч}_{\text{Р}}$ – численность рабочих, чел.;

Д – количество рабочих дней в периоде, дн.;

$T_{\text{СМ}}$ – продолжительность рабочего дня, ч.

Основные принципы рационального использования трудового потенциала на предприятии предполагают соблюдение следующих пяти требований:

- соответствие численности работников объему выполняемых работ;
- обусловленность структуры персонала предприятия объективным факторам производства;
- соответствие квалификации работника степени сложности выполняемых функций;
- максимальная эффективность использования рабочего времени;
- создание условий для постоянного повышения квалификации и расширения производственного профиля персонала.

2. Применительно к обществу трудовой потенциал

$$\Phi_{\text{п.общ}} = \sum_{i=1}^m \text{Ч}_i * T_p, \quad (14)$$

где $\Phi_{\text{п.общ}}$ - потенциальный фонд рабочего времени общества, ч;

$\sum_{i=1}^m \text{Ч}_i$ - численность населения, способного участвовать в общественном производстве, по группам;

T_p – законодательно установленная величина времени работы по графику работников в течение календарного периода (год, квартал, месяц). Она представляет собой произведение количества рабочих дней в периоде на установленную задолженность рабочего дня в часах.

В 1990 г. в международной лексике появилось новое определение – ИРЧП (индекс развития человеческого потенциала), или сокращенно ИЧР (индекс человеческого развития). Среди ведущих показателей, определяющих ИРЧП, выделяют три:

Пж – ожидаемая продолжительность жизни (годы жизни);

Уобр – уровень образования (годы обучения);

ВВП – реальный душевой внутренний валовой продукт (ВВП). Они отражают три главных качества: а) здоровую жизнь; б) уровень знаний; в) уровень жизни. Таким образом, трудовой потенциал можно определить как трудовые ресурсы в качественном измерении.

Представленная методика расчета величины трудового потенциала позволяет учесть лишь экстенсивные факторы – численность потенциальных работников и потенциальный фонд времени. При этом не учитывается тот факт, что трудовой потенциал работников различных групп (гендерных, возрастных, квалификационных, стажевых и пр.) может существенно различаться, что находит отражение в различной производительности труда, сложности и качестве выполняемой работы.

В связи с этим профессором В.А. Вайсбурдом была предложена методика расчета величины трудового потенциала, в основе которой лежит не натуральный (в физических лицах, человеко-часах), а условно-натуральный метод оценки. При ее использовании трудовой потенциал одной из групп

потенциальных работников (образованной в соответствии с полом, возрастом, профессией, квалификацией и т.п.) принимается равным единице, а остальные приводятся к нему с помощью специальных переводных коэффициентов. В общем виде величину трудового потенциала по данной методике можно выразить в условных потенциальных работниках или условных человеко-часах с помощью следующих формул:

$$T_{\Pi} = \sum_{i=1}^m \text{Ч}_i * K_i \text{ или } T_{\Pi} = \sum_{i=1}^m \text{Ч}_i * T_{Pi} * K_i, \quad (15)$$

где T_{Π} – трудовой потенциал общества (региона, организации), выраженный в условной численности среднегодовых работников или в условных человеко-часах;

K_i – показатель относительного уровня производительности труда в соответствующей группе работников по сравнению с базовой группой.

В понимании категории «трудовой потенциал региона» выделяют два основных подхода: ресурсный и факторный. При использовании ресурсного подхода трудовой потенциал региона исследуется аналогично с трудовыми ресурсами. При этом реальное значение трудового потенциала определяется, как считают ученые, численностью трудоспособного населения и его качественными характеристиками (полом, возрастом, образованием, профессиональной подготовкой и т.д.). В отличие от этого, представители «факторного» подхода характеризуют трудовой потенциал как форму личного или человеческого фактора, расширяя его сугубо ресурсное толкование оценкой возможностей общества в использовании способностей работников в качестве активного субъекта производства.

Таким образом, трудовые ресурсы – это важнейшая и активная часть ресурсов общества. Это более широкое понятие, чем ЭАН и рабочая сила. Они определяют все имеющиеся в данном регионе (муниципальном образовании) ресурсы живого труда, используемые и неиспользуемые в общественном производстве и сфере услуг.

Вопросы для обсуждения

1. Чем отличаются человеческие ресурсы от других видов ресурсов?
2. Что понимается под трудовыми ресурсами и какие категории населения к ним относятся?
3. Какие факторы влияют на численность, структуру и динамику трудовых ресурсов?
4. В чем сущность понятия "человеческий капитал"?
5. Что означает термин "трудовой потенциал" и в чем его отличие от

термина "трудовые ресурсы"?

6. Каковы основные составляющие трудового потенциала работника, организации, общества?

7. Какие существуют методы количественной оценки трудового потенциала?

8. Что означает термин "экономически активное население"?

Задачи и ситуационные задания

1. По данным переписи в области численность населения в трудоспособном возрасте составила 2681 тыс. чел., из них: городское население - 2363,9 тыс. и сельское - 317,1 тыс.

Определить численность населения в трудоспособном возрасте к началу следующего после переписи года, если:

1) в трудоспособный возраст вступят 70,7 тыс. чел. (61,3 тыс. - в городе, 9,4 тыс. - на селе);

2) численность населения, выходящего за пределы трудоспособного возраста - 56,6 тыс. чел. (51,2 тыс. - в городе, 5,3 тыс. - на селе);

3) число умерших в трудоспособном возрасте - 13,4 тыс. чел. (11,6 тыс. - в городе, 1,8 тыс. - на селе);

4) механический прирост населения в трудоспособном возрасте - 8 тыс. чел. (6,9 тыс. - в городе, 1,1 чел. - на селе).

3. Численность населения области на 1 января составляет 3460 тыс. чел.; численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте - 1585,8 тыс. чел.; численность работающих пенсионеров и подростков до 16 лет - 144,2 тыс. чел.; численность временно не работающих в трудоспособном возрасте - 48,4 тыс. чел.; численность иждивенцев отдельных лиц - 1153,3 тыс. чел.

Определить численность экономически активного и занятого населения; нагрузку на одного экономически активного работника и на одного занятого; семейную нагрузку на одного экономически активного работника и на одного занятого.

4. Имеются данные об изменении уровня экономической активности населения страны за 1998-2001 гг. млн чел.

Таблица 2 – Уровень экономической активности населения страны за 1998-2001 гг. млн чел.

Категория населения	1998	1999	2000	2001
1. Среднегодовая численность экономически активного населения 15-72 лет	71,9	72,6	71,1	70,4
2. Среднегодовая численность экономически активного населения в трудоспособном возрасте	66,9	67,0	65,7	65,5
3. Среднегодовая численность постоянного населения в трудоспособном возрасте	85,2	85,9	86,7	87,2
4. Среднегодовая численность постоянного населения в возрасте 15-72 лет	110,4	110,2	110,9	110,8

Определить:

1. Экономически неактивное население в трудоспособном возрасте
2. Уровень экономической активности:
 - населения 15-72 лет;
 - населения трудоспособного возраста.

5. Имеются следующие показатели рынка труда страны за 2002-2005 гг. (в среднегодовом исчислении):

Таблица 3 - Показатели рынка труда страны за 2002-2005 гг. (в среднегодовом исчислении), млн. чел.

Показатели	2002	2003	2004	2005
Численность постоянного населения	145,2	144,6	143,8	143,1
Экономически активное население	71,1	71,9	72,1	72,1
Занято в экономике	65,4	65,7	66,2	66,4
Общая численность безработных	5,7	6,2	5,9	5,7
Численность официально зарегистрированных безработных	1,3	1,6	1,7	1,9

Требуется определить:

1. Уровень экономически активного населения.
2. Уровень занятости.
3. Уровень безработицы
4. Уровень зарегистрированных безработных
5. Коэффициент нагрузки на одного занятого в экономике.
6. Провести анализ динамики полученных показателей.

1.3. Формирование трудовых ресурсов в национальной экономике

Важнейшим условием развития экономики страны является воспроизводство трудовых ресурсов как части воспроизводства населения.

Под воспроизводством населения понимается процесс непрерывного возобновления поколений людей. Естественное движение населения является следствием процессов человеческой рождаемости и смертности, т. е. естественного прироста или убыли населения.

Различают три типа воспроизводства населения:

- расширенное воспроизводство, характеризующееся превышением числа рождений ($Ч_p$) над числом смертей ($Ч_c$), $Ч_p > Ч_c$, тыс. чел.;
- простое воспроизводство, когда число рождений и смертей равно, а численность воспроизводства населения стабильна, $Ч_p = Ч_c$;
- суженное воспроизводство, означающее сокращение численности населения вследствие превышения смертности над рождаемостью, $Ч_p < Ч_c$.

Для характеристики воспроизводства применяют показатели рождаемости, смертности и естественного прироста. Рождаемость и смертность рассчитываются на 1000 человек населения и измеряются с помощью коэффициентов:

$$K_p = \frac{Ч_p}{Ч_{НСГ}} * 1000; \quad (15)$$

$$K_c = \frac{Ч_y}{Ч_{НСГ}} * 1000. \quad (16)$$

где K_p и K_c – коэффициенты рождаемости и смертности;

$Ч_p$ – число родившихся за год;

$Ч_y$ – число умерших за год;

$Ч_{НСГ}$ – среднегодовая численность населения.

Разница между ними дает коэффициент естественного прироста населения:

$$K_{ЕП} = K_p - K_c. \quad (17)$$

Воспроизводство населения является исходным пунктом воспроизводства трудовых ресурсов. Воспроизводство трудовых ресурсов является важнейшей составной частью всего общественного воспроизводства.

Оно включает в себя 4 фазы:

1. Формирование трудовых ресурсов – это процесс постоянного возобновления численности трудовых ресурсов. Формирование трудовых ресурсов определяется, прежде всего, естественным воспроизводством самого населения, новых поколений людей, приобретением и развитием их способности к труду. Оно зависит от следующих факторов:

- демографические: рождаемость, естественный прирост, структура, расселение, миграция и т.п.;
- природные: климатические условия, полезные ископаемые,

плодородие почвы и т.д. От них зависят расселение, плотность населения и трудовых ресурсов, их формирование в наиболее благоприятных по природным условиям регионах (плотность населения в Китае – 1261, Южной Кореи – 452 человека на км², Японии – 336, Индии – 284, Великобритании – 237, Германии – 229, Вьетнаме – 219, Франции – 107, США – 27,6, России – 8,7, Австралии – 2,3 человека на км²);

- исторические: национальные традиции, обычаи, особенности семейного уклада, большая или малая подвижность, религия (например, цыган или татар);

- экономические: развитие материально-технической базы, производства отраслей и сферы деятельности, специализация труда, структура рабочих мест;

- социальные: уровень жизни, социальная инфраструктура, возможности здравоохранения, образования, развитие других социальных отраслей (транспорта, связи, энергетики и т.д.).

2. Фаза распределения определяет размещение трудовых ресурсов по территориям, сферам деятельности, отраслям и предприятиям.

При этом особенность трудовых ресурсов в том, что их нельзя аккумулировать, накапливать, как товары или оборудование, а надо распределять для дальнейшего потребления (использования) по мере их формирования.

3. Фаза обмена совершается на рынке труда, где трудовые ресурсы, вступая в стадию купли-продажи, становятся рабочей силой. В советский период данная фаза обмена в экономической науке не рассматривалась, т.к. купля-продажа рабочей силы отрицалась.

4. Фаза использования – заключительная фаза воспроизводства трудовых ресурсов. Она происходит в процессе трудовой деятельности и реализации способности к труду, в процессе производства материальных и духовных благ и услуг. Задача этой фазы – обеспечение эффективной занятости, создание условий для рационального и высокопроизводительного использования трудовых ресурсов.

Включение рыночных отношений в сферу воспроизводства трудовых ресурсов должно глубоко видоизменять поведение человека в этом процессе.

Например:

- а) на стадии формирования у работников должны сложиться такие качества, как конкурентоспособность, умение доказать свою пригодность к конкурентному делу, готовность к освоению новой работы, повышению квалификации;

- б) в процессе использования на первое место выдвигаются такие личные

качества работника, как компетентность, ответственность, деловая активность, предприимчивость, коммуникабельность и т.д.

Таким образом, решение проблем воспроизводства населения и человеческих ресурсов требует проведения государством научных обоснований, продуманной и целенаправленной демографической политики, целью которой должно стать создание благоприятных условий для количественного и качественного роста населения.

Воспроизводство населения и его трудоспособной части неразрывно связано с их движением, под которым понимаются любые количественные, качественные, структурные и пространственные изменения. Совокупная рабочая сила общества постоянно претерпевает подобные изменения. Меняется общая численность трудовых ресурсов и экономически активного населения, их социальная и профессионально-квалификационная структура. Происходят перемещения работников между сферами деятельности, регионами страны, отраслями производства, отдельными организациями и рабочими местами.

Готовность и возможность населения к изменению социального статуса, профессиональной принадлежности, места проживания характеризуются понятием **«мобильность населения»**. Применительно к рабочей силе, т.е. экономически активной части населения, используется термин **«трудовая мобильность»**.

Выделяется ряд факторов, влияющих на движение рабочей силы:

- социально-экономические, влияющие на трудовую миграцию, текучесть кадров на предприятиях и обусловленные преимущественно формой собственности и размерами предприятия, а также отраслевой спецификой;

- институциональные, влияющие на стили управления, механизм приема и адаптации работников, формальные и неформальные установки работодателей в отношении работников и т.п. и обусловленные трансформацией методов управления, уровнем организационной культуры ведения бизнеса.

Можно выделить два типа движения.

Вертикальное – изменение (развитие) качеств каждого отдельного индивидуума: изменение с течением времени его возраста, расширение и обновление общих и специальных знаний, трудовых навыков, накопление производственного опыта и т.д. Эти изменения, характерные для отдельных людей, приводят к соответствующим сдвигам в составе трудовых ресурсов общества в целом. **Горизонтальное** – перемещение трудовых ресурсов по территории страны, из одних сфер деятельности в другие.

Конкретные случаи движения трудовых ресурсов подразделяются по видам – естественное, социальное, территориальное, экономическое (связанное с трудовой деятельностью). Подобная классификация является в определенной степени условной. На практике все виды движения рабочей силы тесно переплетаются между собой.

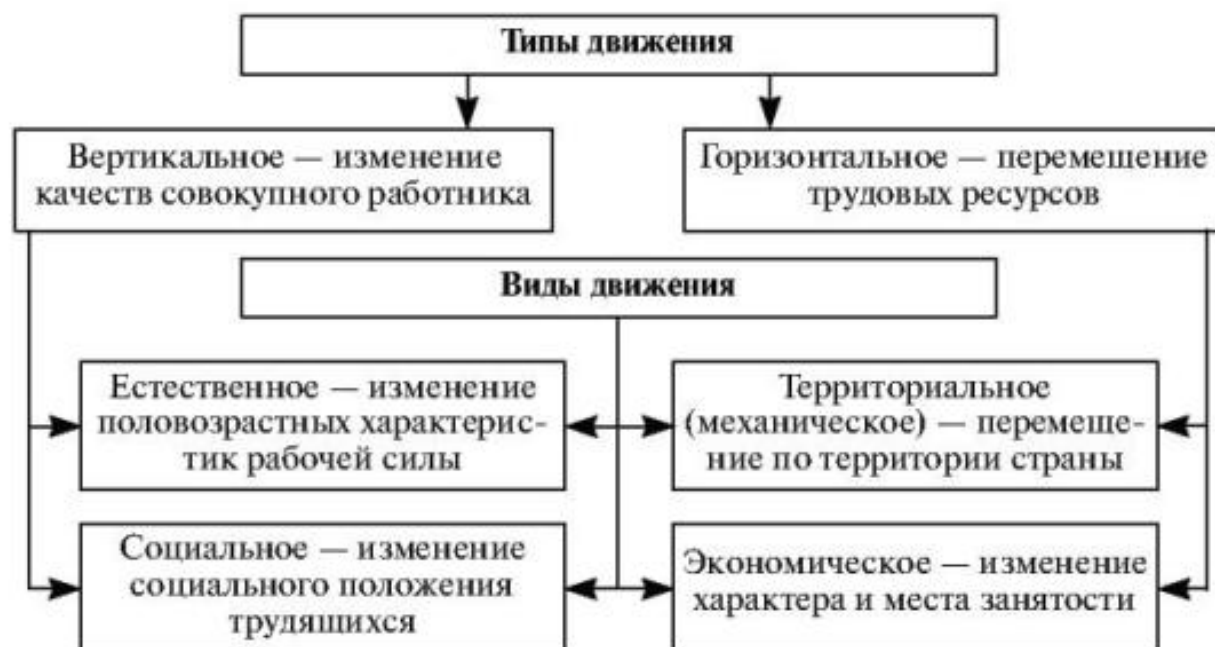


Рисунок 5 - Классификация движения трудовых ресурсов

Естественное движение трудовых ресурсов является следствием биологической природы человека. Оно связано со вступлением в трудоспособный возраст новых поколений людей, изменением половозрастной структуры трудовых ресурсов, выбытием людей из состава трудовых ресурсов, выбытием людей из состава трудовых ресурсов вследствие естественного старения их организма, инвалидности или смерти.

Социальное движение обусловлено изменением социального положения членов общества, их принадлежности к тому или иному классу, общественному слою или социальной группе.

Территориальное движение населения и трудовых ресурсов возникает в результате перемещения людей между странами, регионами, городской и сельской местностью, различными населенными пунктами. Формой проявления территориального движения является миграция.

Миграция (от лат. *migration* – переселение) – перемещение населения из одних населенных пунктов в другие, как правило, с переменой проживания, а для трудовых ресурсов – места предложения рабочей силы.

На практике выделяют несколько видов миграции (рисунок 6).

При рассмотрении целей, которые преследует индивид, осуществляя территориальные перемещения, стоит выделить: возвратную и безвозвратную миграции. **Возвратная миграция** населения предполагает комплекс передвижений между территориальными образованиями, обусловленных различными причинами, на разный срок, но не предполагающий смену постоянного места жительства. Данный вид миграции населения, в свою очередь, различается по частоте и длительности:

- **постоянная** - переселение населения со сменой места жительства; иногда употребляется синоним безвозвратная миграция.

- **цикличная (или периодичная)** - перемещение населения на определенный срок (неделю, месяц, сезон и т.д.) с возвращением к прежнему месту жительства.

- **маятниковая (челночная)** - регулярные ежедневные передвижения населения из одного населенного пункта в другой на работу или учебу. При этом место работы и место проживания находятся на значительном расстоянии друг от друга в различных административно-территориальных образованиях.

- **временная** – перемещение на длительный срок (работа по контракту в летнее время);

- **сезонная** – ежегодные перемещения на определенный период года (не более 6 месяцев –рыбная путина).

Безвозвратная миграция населения означает комплекс территориальных перемещений, обусловленных разнообразными причинами и факторами, подразумевающая смену постоянного места жительства.

Одним из основных признаков миграции является пересечение административной границы территории (государства, области, населенного пункта и т.д.). На этой основе выделяют внешнюю и внутреннюю миграцию населения.

Внешняя (международная) миграция - это переселение населения, связанное с выездом из страны (эмиграция) или въездом в страну (иммиграция). В европейских странах указанные термины (эмиграция и иммиграция) применяются к внутригосударственным межрайонным переселениям.

Внутригосударственная (внутренняя) миграция - переселение населения внутри страны. По охвату территории миграция подразделяется на следующие: **внутриобластную** - переселение населения из одного населенного пункта данной области в другой (межрайонная, межгородская); **межобластную внутри экономического района** - переселение населения из одной области в другую в пределах того же экономического района;

межобластную за пределы экономического района - переселение из одной области в другую за пределы данного экономического района.

В зависимости от желания человека принимать участие в миграционном процессе выделяют два вида миграции:

Добровольная миграция населения – это совокупность тех или иных территориальных передвижений, о совершении которых субъект миграции принимает решение самостоятельно.

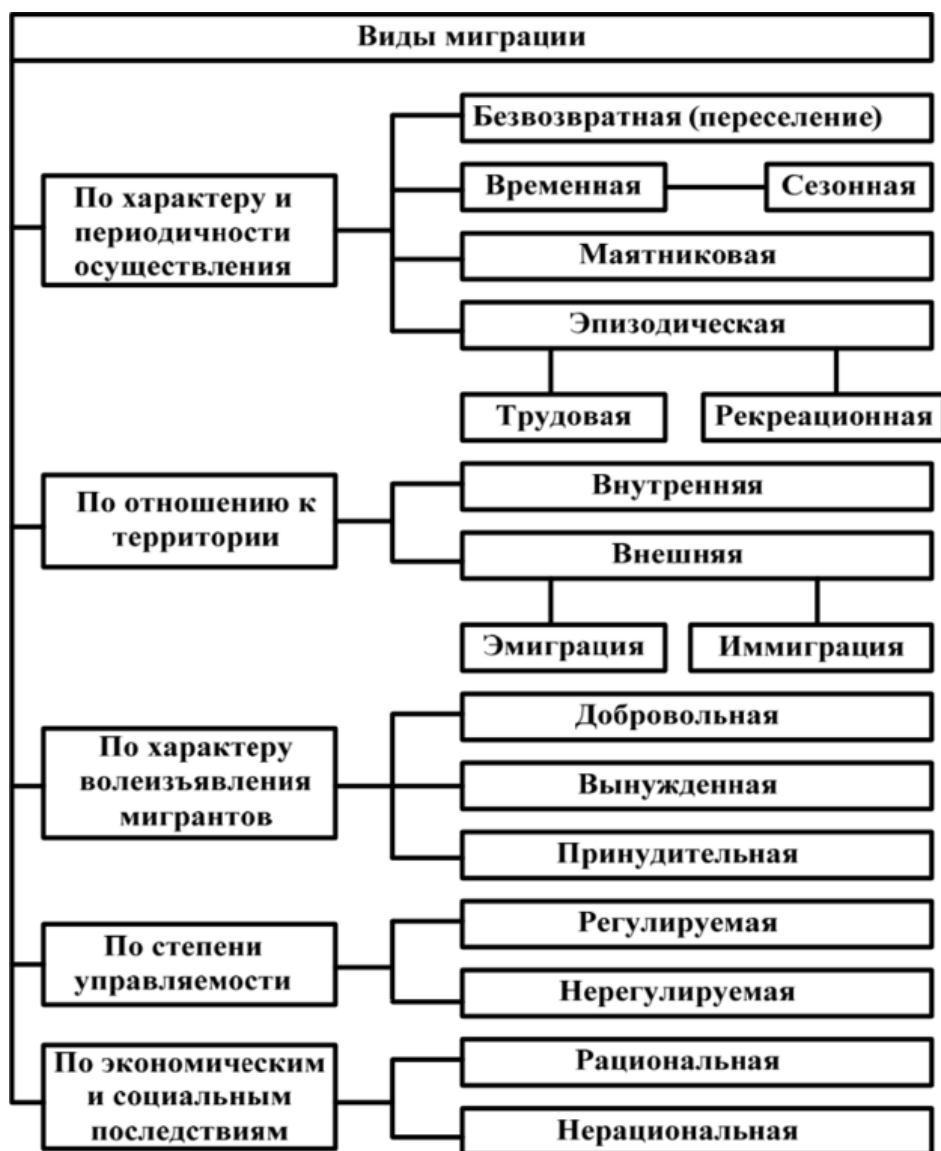


Рисунок 6 – Виды миграции

Вынужденная миграция населения предполагает комплекс территориальных перемещений, совершаемых мигрантом против его воли, вследствие действия различных причин. Например, это могут быть политические преследования или гонения, угрозы политического, экономического или национального характера, а также передвижения,

вызванные чрезвычайными ситуациями. Данный вид миграции населения включает в себя такие категории мигрантов, как вынужденные переселенцы, беженцы, депортированные лица, а также лиц, переселённых в принудительном порядке.

Еще один классификационный признак, применяемый к миграции населения – законность. По данному признаку различают легальную и нелегальную миграцию населения.

Легальная миграция – любые перемещения, совершаемые субъектом миграции с соблюдением законодательства всех государств, по территории которых они совершаются.

Нелегальная миграция – перемещения через границы территориальных образований, совершаемые с нарушением действующего законодательства. Чаще всего относится к международной миграции населения. Однако может иметь место и внутри стран, если на их территории существует запрет на несанкционированные властями межпоселенные передвижения. Так во времена существования крепостного права в России крестьяне не могли свободно перемещаться по территории страны, а в Советском Союзе был ограничен въезд в приграничные территории страны для жителей из других ее регионов.

Миграционные процессы различаются между собой еще и по способу организации. По этому признаку выделяют организованную и самостоятельную миграцию населения. Мигрант может организовать все свои территориальные передвижения самостоятельно, без обращения в государственные или частные организации, и в этом случае будет иметь место **самостоятельная или самоорганизованная миграция. Организованная миграция** – это территориальные передвижения населения, осуществляемые при поддержке государства, а также организуемые частными и общественными организациями (туристическими компаниями, различными фондами).

Для анализа миграции населения и его трудоспособной части применяют абсолютные и относительные показатели. Абсолютные показатели позволяют сопоставлять масштабы и результаты миграции населения, а также ее интенсивность. С помощью абсолютных показателей (чел.) характеризуется численность прибывших на данную территорию ($Ч_{\text{пр}}$), численность выбывших за ее пределы ($Ч_{\text{выб}}$), общая численность мигрантов или брутто миграции ($М_{\text{бр}}$), чистая миграция или сальдо миграции ($М_{\text{с}}$).

Сальдо миграции (чистая миграция или миграционный прирост) населения рассчитывается по формуле:

$$M_c = \chi_{\text{ПР}} - \chi_{\text{ВЫБ}}. \quad (18)$$

Брутто-миграция (валовая) населения рассчитывается по формуле:

$$M_{\text{БР}} = \chi_{\text{ПР}} + \chi_{\text{ВЫБ}}. \quad (19)$$

Абсолютные показатели миграции имеют ограниченные аналитические возможности, так как не показывают изменения процесса миграции, поэтому исчисляются относительные величины – показатели интенсивности миграции.

Относительные показатели миграции исчисляются по отношению к среднегодовой численности населения ($\chi_{\text{НСГ}}$) в виде коэффициентов на 1000 человек населения (в промилле - ‰).

Коэффициент интенсивности прибытий ($K_{\text{ПР}}$) – характеризует привлекательность данной территории для мигрантов:

$$K_{\text{ПР}} = \frac{\chi_{\text{ПР}}}{\chi_{\text{НСГ}}}. \quad (20)$$

Коэффициент интенсивности по выбытию ($K_{\text{ВЫБ}}$) – характеризует миграционную активность населения данной территории:

$$K_{\text{ВЫБ}} = \frac{\chi_{\text{ВЫБ}}}{\chi_{\text{НСГ}}}. \quad (21)$$

Коэффициент общей (брутто) миграции ($K_{\text{МБР}}$) – характеризует интенсивность миграционного оборота:

$$K_{\text{МБР}} = \frac{(\chi_{\text{ПР}} + \chi_{\text{ВЫБ}})}{\chi_{\text{НСГ}}}, \text{ или } K_{\text{МБР}} = K_{\text{ПР}} + K_{\text{ВЫБ}}. \quad (22)$$

Коэффициент чистой (сальдо) миграции ($K_{\text{МС}}$), или коэффициент миграционного прироста:

$$K_{\text{МС}} = \frac{(\chi_{\text{ПР}} - \chi_{\text{ВЫБ}})}{\chi_{\text{НСГ}}}, \text{ или } K_{\text{МС}} = K_{\text{ПР}} - K_{\text{ВЫБ}}. \quad (22)$$

Величина сальдо миграции (абсолютная или относительная, положительная или отрицательная) непосредственно характеризует влияние миграции на формирование рынка рабочей силы.

Коэффициент результативности миграционного обмена ($K_{\text{Р}}$) представляет собой соотношение между количествами выбывших и прибывших и характеризует число выбывших в расчете на 100 или 1000 прибывших:

$$K_{\text{Р}} = \frac{\chi_{\text{ВЫБ}}}{\chi_{\text{ПР}}}, \text{ или } K_{\text{Р}} = \frac{K_{\text{ВЫБ}}}{K_{\text{ПР}}}. \quad (23)$$

Миграция трудовых ресурсов как сложный социально-экономический

процесс определяется различными объективными и субъективными причинами, которые можно объединить в несколько укрупненных групп:

- *природно-климатические*, связанные с влиянием окружающей среды и включающие климат, ландшафт, изменения в экологической системе;
- *демографические*, обусловленные территориальными различиями в структуре населения по полу, возрасту, брачно-семейному положению и т.д.;
- *этнические*, связанные с влиянием национальных традиций, обычаев, специфики материальной и духовной культуры различных народов на уровень подвижности, структуру и направления перемещений;
- *социально-экономические*, связанные с различными аспектами развития производства (размещением производства по территории, соотношением экстенсивного и интенсивного типов экономического роста, различиями в уровнях экономического развития районов, инвестициями и др.) и с обусловленными ими различиями в условиях жизни, возможностью трудоустройства, содержанием и характером труда, размером заработной платы, перспективами получения образования, жилья, создания семьи и т.д.

Вопросы для обсуждения:

1. Что понимается под воспроизводством трудовых ресурсов, каковы его типы и виды?
2. Какой режим воспроизводства трудовых ресурсов характерен для современной России?
3. Взаимосвязь миграции населения, формирования и использования трудового потенциала общества.
4. Миграция: сущность, основные виды и факторы динамики.
5. Факторы и система показателей миграции населения.
6. Назовите виды миграции по временным признакам и охарактеризуйте их.

Задачи и ситуационные задания

1. Движение населения области за год характеризуются следующими данными, тыс. чел.: численность населения на начало и конец года, соответственно - 4000 и 4400; в течение года родилось 36, умерло 56. Определите коэффициенты воспроизводства населения: рождаемости; смертности; естественного прироста; соотношение рождаемости и смертности.

2. В городе численность населения составляет 180 тыс. чел., коэффициент естественного прироста в базовом периоде - 2,0%, а доля трудовых ресурсов - 58%.

Определить перспективную численность населения и трудовых ресурсов на начало следующего года при условии неизменности доли трудовых ресурсов в населении города и рассчитать коэффициент естественного прироста трудовых ресурсов.

3. Имеются следующие данные по РФ, тыс. чел.: среднегодовая численность населения - 147 000; прибыло -900; выбыло - 400. Определить:

- 1) коэффициент общей (брутто) миграции;
- 2) коэффициент чистой (сальдо) миграции;
- 3) коэффициент эффективности миграции.

4. Численность трудоспособного населения области на начало года составила 1 млн. человек, работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет - 40 тыс. человек. В течение года в составе трудоспособного населения произошли следующие изменения: вступило в рабочий возраст 250 тыс. человек; прибыло из других областей 90 тыс. человек; вовлечено для работы в народном хозяйстве 20 тыс. человек пенсионного возраста; перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло 200 тыс. человек трудоспособного возраста; 15 тыс. пенсионеров: перестали работать; выбыло в другие регионы 75 тыс. человек; трудоспособного возраста.

Определите численность трудовых ресурсов на начало и конец года; общий, естественный и механический прирост трудовых ресурсов, а также соответствующие коэффициенты движения трудовых ресурсов.

5. Среднегодовая численность населения региона составляет 15 млн чел. За прошедший год в регион из других регионов прибыло 0,9 млн чел., при этом из региона уехали в другие регионы 0,5 млн чел.

Рассчитайте сальдо миграции, валовую миграцию, коэффициенты интенсивности миграции.

6. Миграция из одного региона в другой составила 10 000 чел., обратный поток мигрантов составил 4000 чел. Рассчитайте коэффициент эффективности межрайонного обмена для региона.

7. Население России составило: на начало 2012 г. -148 306,1 тыс. чел., на конец этого года- 147 976,4 тыс. чел. В течение 2012 г. в стране: родилось 1

363,8 тыс. чел., умерло - 2 203,8 тыс. чел. Определить: естественный прирост населения; коэффициенты воспроизводства населения: рождаемости; смертности.

8. В области среднегодовая численность населения составляет 10 млн. чел. За год прибыли из других районов страны 0,5 млн. чел., убыло в другие районы страны 0,3 млн. чел.

Определить показатели миграции: чистую (сальдо) миграцию, валовую (общую) миграцию, коэффициент прибытия, коэффициент выбытия, коэффициент чистой миграции, коэффициент валовой миграции.

Лекция 2. Занятость и безработица населения.

2.1. Социально-экономическая сущность занятости населения.

2.2. Безработица: понятие, основные типы, оценка уровня

2.3. Государственная политика занятости

Ключевые слова: занятость, безработица, безработный

2.1. Социально-экономическая сущность занятости населения

В соответствии с действующим в России законодательством под занятостью понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, им заработок (трудовой доход).

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

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

Занятость населения составляет необходимое условие для его воспроизводства, так как от нее зависит уровень жизни людей, издержки общества на подбор, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, их трудоустройство, материальную поддержку безработных. Занятость раскрывает один из важнейших аспектов социального развития человека, связанного с удовлетворением его потребностей в сфере труда и в связи с трудом.

Занятость имеет ярко выраженный социальный характер. Она отражает потребность людей не только в доходах. Но и в самореализации посредством общественно-полезной деятельности, а также степень удовлетворения этой потребности при определенном уровне социально-экономического развития общества. Занятые — это люди старше 16 лет, работающие по найму за плату; работающие на себя (самозанятость); находящиеся в отпусках; временно не работающие по причине болезни.

Занятыми считаются граждане: работающие по трудовому договору, имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая временные, сезонные работы; самостоятельно обеспечивающие себя работой, в том числе индивидуально-трудовой деятельностью (включая фермеров, писателей и др.), предприниматели, а также члены производственных кооперативов; избранные, утвержденные или назначенные на оплачиваемую должность; военнослужащие любых родов войск, служащие в органах внутренних войск; трудоспособные учащиеся любых учебных заведений очной формы, включая обучение по направлению службы занятости; временно отсутствующие на работе (отпуск, болезнь, переподготовка и т. п.); выполняющие работы по гражданско-правовым договорам (договорам подряда).

Важно определить статус занятости для экономически активного населения, включая и безработных. Выделяются отдельные группы работающего населения по статусу занятости:

1. Наемные работники – это лица, работающие по заключенному письменному контракту (договору) либо устному соглашению с работодателем об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме оплату.

По срокам найма к наемным работникам относятся: постоянные работники, работающие по трудовому договору, заключенного на период найма; временные работники, выполняющие вид работы в течение определенного срока, установленного работодателем; сезонные работники, нанимаемые и занятые выполнением сезонных видов работ; работники, нанятые работодателем на внезапно возникающие, случайные работы.

2. Работники на институционально-индивидуальной основе – экономически активное население. Это лица, самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую им доход.

3. Работодатели – группа работающего населения, люди, создавшие собственную частную фирму (предприятие), занимающегося самостоятельным видом деятельности, привлекающие наемных работников.

4. Неоплачиваемые работники семейных предприятий – это лица, работающие без оплаты на частных семейных предприятиях, которыми владеют родственники.

5. Работающие - члены производственных кооперативов и партнеры - это лица, работающие на данных предприятиях и являющиеся членами коллектива собственников, владеющих этими предприятиями.

6. Лица, не поддающиеся классификации по статусу занятости – это безработные, не занимающиеся ранее трудовой деятельностью, приносившей им доход (сюда относятся и лица, которых затруднительно отнести к тому или

иному статусу занятости).

Многообразие социально-экономических процессов, протекающих в рамках рынка труда, порождает существование различных форм занятости.

В совокупности они образуют модель отношений занятости, существующую на рынке труда. В этой модели отражены как новые формы занятости, расширение границ занятости, так и наполнение тех или иных форм занятости содержанием, соответствующим сегодняшним реалиям.

Можно выделить следующие критерии классификации и формы занятости (рисунок 7):

1 *По способу участия в общественном труде* занятость населения можно подразделить на занятость по найму и самостоятельную занятость.

а) Занятость по найму представляет собой отношения, возникающие между собственниками средств производства и работниками, не имеющими средств производства и продающими свою рабочую силу в обмен на определенную стоимость в форме заработной платы.

б) Самостоятельная занятость для России является относительно новой формой занятости населения. Это отношения (экономические, правовые и т.д.), в которые вступают люди по поводу участия в общественно-полезном труде и которые основаны на личной инициативе, самостоятельности и ответственности, направлены, как правило, на получение трудового дохода и обуславливают самореализацию и самоутверждение личности.

2 *По регулярности трудовой деятельности* занятость подразделяется на постоянную, временную, сезонную и случайную.

а) Постоянная (регулярная) занятость предполагает, что работник должен работать определенное число часов каждую неделю, реже — каждый месяц;

б) Временная занятость имеет две разновидности: занятость на определенный срок (срок трудового договора) и командировочная занятость;

в) Сезонная занятость предполагает работу в течение определенного сезона;

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

3 *По легитимности трудоустройства* занятость подразделяется на формальную и неформальную.

а) Формальная занятость — это занятость, зарегистрированная в официальной экономике.

б) Неформальная занятость — занятость, не зарегистрированная в официальной экономике, имеющая источником рабочих мест неформальный

сектор экономики и отдельные его виды.

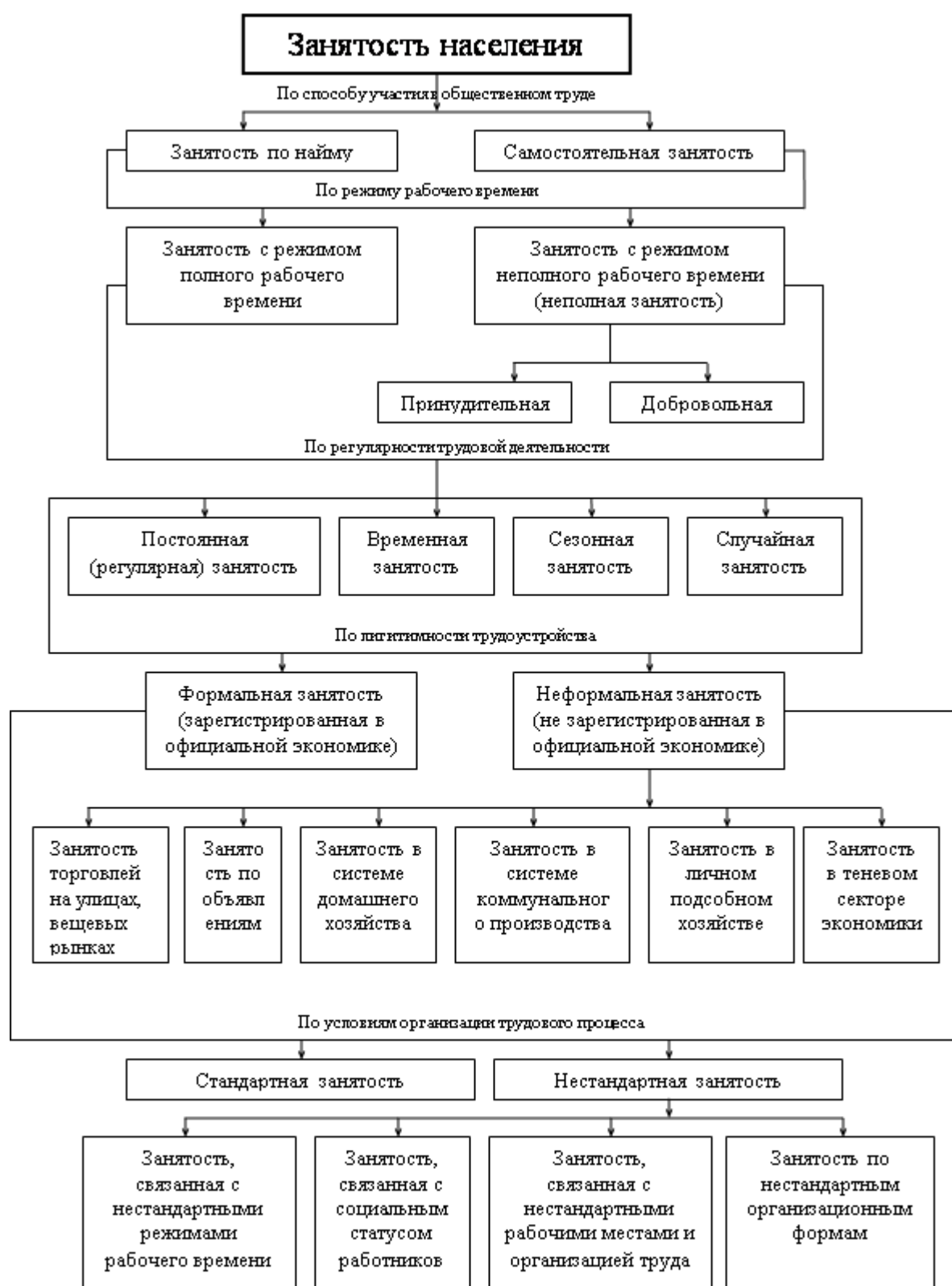


Рисунок 7 – Классификация форм занятости

4 По условиям организации трудовых процессов занятость

подразделяется на стандартную и нестандартную.

а) Стандартная занятость — это занятость, предполагающая постоянную работу работника у одного работодателя в его производственном помещении при стандартной нагрузке в течение дня, недели, года.

б) Нестандартная (гибкая) занятость выходит за эти рамки и включает следующие формы:

1) занятость, связанная с нестандартными режимами рабочего времени, такими, как гибкий рабочий год, сжатая рабочая неделя, гибкие графики рабочего времени и др.;

2) занятость, связанная с социальным статусом работников: самостоятельные работники, помогающие им члены семьи;

3) занятость на работах с нестандартными рабочими местами и организацией труда: надомный труд, «работники по вызовам», вахтово-экспедиционная занятость;

4) занятость по нестандартным организационным формам: временные работники, совместительство.

В зависимости от количественных и качественных характеристик различают следующие виды занятости, краткая характеристика которых представлена в таблице 4.

Полная занятость — это такое состояние общества, когда все изъявившие желание получить оплачиваемую работу, ее получают, учитывая любой уровень вовлечения в общественное производство, если он удовлетворяет потребности работника в экономическом целесообразном (продуктивном) рабочем месте. При полной занятости отсутствует циклическая безработица, но сохраняется ее естественный уровень. Полная занятость определяется отношением числа занятых в общественном производстве (производство материальных благ и услуг) к общему числу экономически активного населения.

Продуктивная занятость — это такое состояние общества, когда общественно приемлемой считается не любая работа. А только та, которая отвечает двум важнейшим требованиям. Во-первых, занятость должна приносить трудящимся доход, обеспечивающий достойное человека условия жизни. Отсюда вытекает прямая связь политики занятости с политикой доходов, антиинфляционными действиями и т. п. Во-вторых, продуктивная занятость противопоставляется занятости формальной. Частный случай последней — содержание излишних работников или создание формальных рабочих мест во избежание безработицы — политика государства должна способствовать тому, чтобы труд каждого человека был экономически целесообразным, максимально продуктивным для общества. Продуктивная

занятость выражается отношением числа занятых профессиональным трудом в материальном производстве к общему числу трудовых ресурсов (в процентах).

Таблица 4 — Виды занятости населения и их характеристика

Виды занятости	Характеристика видов занятости применительно к	
	экономически активному населению	наемным работникам
Глобальная	Занятость всеми видами общественно полезной деятельности, включая учёбу, службу в армии, работу в домашнем хозяйстве, работу в общественных и благотворительных организациях.	
Полная	Обеспечение работой всех нуждающихся в ней и желающих работать.	работа у одного работодателя; работа в производственном помещении работодателя; стандартная нагрузка в течение рабочего дня, недели, месяца, года.
Продуктивная (эффективная)	Занятость, обеспечивающая высокий уровень производительности труда и эффективности производства, достойный доход и заработную плату, здоровье, возвышение личности, рост образовательного и профессионального уровня работников.	
Неполная	Занятость общественно полезным трудом лишь некоторой части экономически активного населения или в течение ограниченного (менее стандартной продолжительности) периода времени.	Работа в течение времени меньше стандартной продолжительности; вынужденный характер такой работы; поиск другой работы и готовность приступить к ней.
Частичная		Добровольная работа на условиях неполного рабочего времени (дня, недели, месяца, года)
Периодическая		Чередование периодов трудовой деятельности с длительными периодами незанятости.
Сезонная	Периодическое (как правило, в определённые сезоны) вовлечение работников в общественно полезную деятельность в соответствии с природно-климатическими особенностями.	
Гибкая	Использование стандартных и нестандартных форм занятости.	Работа на дому; гибкий график рабочего времени; суммированный учёт рабочего времени; сжатая рабочая неделя и др.
Официальная	Занятость, юридически оформленная (трудовым договором, лицензией) и учитываемая государственной статистикой.	
Неофициальная (скрытая)	Трудовая деятельность части экономически активного населения, юридически не оформленная и не учитываемая государственной статистикой.	
Формальная	Юридически оформленная, но реально не осуществляемая трудовая деятельность, или осуществляемая неэффективно.	

Эффективная занятость – занятость, когда использование рабочей силы осуществляется без потерь, при которой получается наибольший материальный результат. Эффективная занятость позволяет оценить при каком уровне производительности труда удовлетворяется потребность населения в работе, и какими путями достигается полная занятость. Такое определение эффективной занятости нацелено на всесторонне развитие человека и вполне приемлемо, но оно довольно широкое и его невозможно измерить с помощью одного показателя.

Социально-полезная занятость определяется числом трудоспособных людей – занятых в общественном производстве, на военной службе, в органах МВД или обучающихся на очном отделении в учебных заведениях, ведущих домашнее хозяйство (ухаживающих за детьми, престарелыми, больными родственниками).

Свободно избранная занятость предполагает, что право распоряжаться собственной способностью к труду (рабочей силой) принадлежит исключительно владельцу, т. е. самому работнику. Этот принцип гарантирует право каждого работника на выбор между занятостью и незанятостью, запрещая любое административное привлечение к труду.

Приведенные формы занятости отражают состояние количественной и качественной балансировки между потребностью населения в работе и рабочими местами, при которой создаются благоприятные условия для социально-экономического прогресса общества. По мере роста эффективности труда уровень занятости профессиональным трудом будет снижаться в целом по стране. Это связано с тем, что высокоэффективная экономика будет нуждаться в относительно меньшем числе работников, а также со снижением потребности самого населения в рабочих местах из-за переключения интересов другие сферы деятельности.

В законе «О занятости населения в Российской Федерации» (с последующими дополнениями и изменениями) сформулированы основные принципы занятости, придающие отношениям занятости рыночный характер:

Первый принцип — обеспечение свободы в труде и занятости, запрещение принудительного, обязательного труда. Человеку принадлежит приоритетное право выбора: участвовать или не участвовать в общественном труде.

Второй принцип — создание государством условий для обеспечения права на труд, на защиту от безработицы, на помощь в трудоустройстве и материальной поддержке при безработице в соответствии с Конституцией РФ.

Характеризуя занятость как экономическую категорию, необходимо отметить что, являясь количественной характеристикой, занятость имеет

объективные границы, которые задаются емкостью рынка, заполненного товарами, когда дальнейшее расширение перепроизводство товаров и услуг.

В настоящее время основными факторами, определяющими уровень занятости в России, являются:

- спад хозяйственной активности и сокращение производства;
- моральный и физический износ основных производственных фондов, делающий предприятия неконкурентоспособными;
- изменение структуры экономики;
- низкий уровень развития отдельных регионов, в которых возможно появление устойчиво высокой безработицы структурного характера;
- неготовность многих хозяйствующих субъектов к функционированию в условиях рынка, конкуренции и риска;
- неприспособленность служб трудоустройства к оказанию эффективной помощи в поисках работы, отсутствие информационного обеспечения о наличии рабочих мест;
- несоответствие профиля образования и уровня квалификации кадров требованиям, предъявляемым современным производством;
- сокращение социальной занятости, то есть скрытой безработицы на предприятиях, вызываемое внедрением рыночных принципов хозяйствования и усилением конкуренции между предприятиями;
- обострение конкуренции отечественным товарам со стороны более дешевых, и часто более качественных, зарубежных;
- сокращение торговли с другими странами.

Для реализации принципов занятости определены следующие направления государственной политики в области содействия занятости населения:

- 1) развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защита национального рынка труда;
- 2) обеспечение равных возможностей всем гражданам России и в реализации их права на добровольный труд и свободный выбор занятости, независимо от национальности, пола, возраста, социального положения и отношения к религии;
- 3) поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;
- 4) создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;
- 5) обеспечение социальной защиты в области занятости, 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 учреждений, исполняющих наказание; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; семьи, в которых оба родителя признаны безработными; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф);

6) сочетание местных мер с централизованными в области занятости;

7) координация мер по занятости с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики, включая социальное обеспечение, предупреждение инфляции, регулирование роста и распределение доходов;

8) поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места;

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

10) координация в этой области деятельности государственных органов профессиональных союзов, иных представительных органов работников и работодателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения и контроля за ним;

11) обеспечение занятости малочисленных народов и народностей с учетом национальных особенностей их хозяйственной и культурной деятельности и исторически сложившихся видов их занятости;

12) сочетание самостоятельности органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления в обеспечении занятости населения и согласованности их действий при реализации федеральных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения;

13) международное сотрудничество в области занятости, включая вопросы труда российских граждан за рубежом и иностранных граждан в России.

Указанные принципы государственной политики в области занятости

отражают единство и дифференциацию трудового законодательства и многие основные принципы трудового права. На них ориентируются также при правотворчестве и правоприменении норм по обеспечению занятости.

Характеристиками эффективности занятости являются: оптимальность распределения трудоспособного населения (трудовых ресурсов) по сферам общественно полезной деятельности, отраслям и секторам экономики; рациональность профессиональной и квалификационной структуры трудовых ресурсов; соотношение фактического и естественного уровней безработицы.

Для количественной характеристики занятости рассчитываются показатели:

Уровень занятости населения ($У_{зн}$):

$$У_{зн} = \frac{Ч_3}{Ч_н}, \quad (24)$$

где $Ч_3$ – численность занятых,

$Ч_н$ – общая численность населения.

Уровень занятости экономически активного населения ($У_{зэан}$):

$$У_{зэан} = \frac{Ч_3}{Ч_{эан}} = \frac{Ч_3}{(Ч_3 + Ч_б)}, \quad (25)$$

где $Ч_{эан}$ – численность экономически активного населения;

$Ч_б$ – число безработных.

Коэффициент нагрузки на одного занятого ($К_{нз}$):

$$К_{нз} = \frac{(Ч_н - Ч_3)}{Ч_3}. \quad (26)$$

Вопросы для обсуждения:

1. Что такое занятость? Дайте определение в соответствии с законом «О занятости населения в РФ».
2. Назовите виды занятости.
3. В чем отличие полной занятости от рациональной и эффективной?
4. Охарактеризуйте основные концепции занятости населения.
5. Опишите, как используются теории занятости населения в практической деятельности различных государств.
6. Назовите качественные и количественные сдвиги в сфере занятости.

7. Раскройте занятость как социальную проблему.
8. Назовите причины, которыми может быть вызвана неполная занятость.
9. Каковы основные направления государственной политики в области занятости населения?

Задачи и ситуационные задания:

1. Заполните пропущенные места правильными ответами:
 1. Занятость – это понятие, которое имеет многоаспектное значение. Под занятостью понимают ...
 2. Как экономическая категория занятость представляет собой ...
 3. Экономической функцией занятости является ... в целях создания материального и духовного богатства.
 4. Под экономической эффективностью понимают такую занятость, которая ...

2. Уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве рассчитывается как процентное отношение численности занятых профессиональным трудом к численности всего трудоспособного населения (или к трудовым ресурсам).

Рассчитайте этот уровень для прошлого года, если численность трудовых ресурсов составляет 84,8 млн. человек (численность занятых в экономике найдите в статистическом сборнике).

2.2. Безработица: понятие, основные типы, оценка уровня

Безработица - это неперенный атрибут рыночной экономики. Проявляясь через рынок труда, безработица все же не является результатом функционирования только рынка труда. Подобный подход вытекает не только из того, что рынок труда органически включен в систему рыночных связей, а спрос и особенно предложение рабочей силы формируются за счет экономических и внеэкономических факторов. Общеэкономический характер безработицы обусловлен еще и тем, что собственно рынок труда, пропорции между спросом и предложением труда формируют занятость, а не безработицу. Безработица, с одной стороны, является как бы «изнанкой» занятости, с другой стороны, испытывает влияние факторов, отличных от тех, что формируют занятость.

Тем не менее безработица всегда рассматривается в контексте занятости: увеличение занятости, как правило, снижает безработицу, тогда как сокращение - увеличивает ее.

Безработица – это социально-экономическое явление, отражающее существующее на рынке труда несоответствие между относительно большим предложением рабочей силы и спросом на неё, в результате чего часть экономически активного населения не занята в производстве товаров и услуг и не может реализовать свои физические и умственные способности при помощи рынка труда.

Безработица - это такое явление в экономике, когда часть экономически активного населения составляют безработные.

Безработный - это тот, кто при существующих в настоящий момент условиях труда и заработной плате не имеет работу, может работать и ищет работу.

С точки зрения макроэкономики безработица отражает количественное и качественное несоответствие на рынке труда между относительно большим предложением рабочей силы и спросом на нее; это всегда недоиспользование трудового потенциала общества, совокупной рабочей силы как фактора производства.

Специалисты различают множество видов безработицы, классифицируя их по различным признакам: причинам возникновения, характеру проявления, степени учёта, продолжительности, периодичности, составу безработных и др.

Виды безработицы		
Фрикционная	Структурная	Циклическая
Причина: поиск или ожидание лучшей работы и лучших условий	Причина: технологические изменения в структуре производства и долговременные изменения потребительского спроса	Причина: экономический спад в стране, сокращение производства, изменение потребительского спроса
Это временно безработные люди, ищущие работу, а также сезонные рабочие	Исчезновение устаревших профессий (увольнение лифтеров, клепальщиков, машинисток), а также несовпадение спроса на труд и его предложения в различных областях (территориях), по разным профессиям и предприятиям.	Сокращение и спад производства, падение спроса на товары ведут к потере работы и невозможности найти работу по любой специальности.

Рисунок 8 – Виды безработицы

В большинстве учебников безработица разделена на три вида: фрикционная, структурная, циклическая.

Суть **фрикционной безработицы** (ее еще называют безработицей трения) состоит в том, что в отношениях «работник-производство» могут возникать шероховатости, трения, состояние неудовлетворенности, которые понуждают работника менять место работы. Период поиска новой работы и вызывают фрикционную безработицу. По своей сущности она включает работников, меняющих по тем или иным причинам место работы, а по форме проявления совпадает с понятием текучести.

Структурная безработица обусловлена изменением структуры хозяйства. Изменение спроса на различные виды товаров и услуг приводит к изменению структуры производства. Спрос на некоторые виды профессий при этом сокращается или исчезает, а на другие – возрастает или возобновляется. В результате структура рабочей силы не соответствует структуре рабочих мест.

Различие этих видов безработицы в том, что при фрикционной безработице поиск рабочих мест в основном происходит в соответствии с имеющимися профессией и навыками, а структурная безработица предусматривает переквалификацию, что требует определенного времени. Фрикционная и структурная безработица признаются неизбежными, а их уровень – естественным уровнем безработицы.

Фрикционная и структурная безработица признаются неизбежными, а их уровень считается естественным уровнем безработицы. В разных странах и в разное время естественный уровень безработицы оценивался по-разному - от 2 до 7%. В настоящее время в США, Германии и ряде других стран с развитой рыночной экономикой естественным считается уровень безработицы, составляющий 6%.

Методика определения естественного уровня безработицы несовершенна, поэтому единого критерия уровня естественной безработицы не существует. Некоторые авторы предлагают рассчитывать этот показатель как среднеарифметическую величину за 10 предшествующих лет, другие – исходить из величины фиксированного значения и средней величины пособия по безработице, что не совсем обосновано, так как величина фиксированного значения должна быть не исходной, а производной величиной, зависящей, в частности, от естественного уровня безработицы.

Циклическая, или спросодефицитная безработица связана с сокращением производства экономическими циклами, уменьшением спроса и числа рабочих мест.

Промышленные циклы или циклы возмещения продолжительностью 8–10 лет зависят от темпов обновления основных фондов, степени их физического износа и других причин. Циклы Кондратьева имеют большую продолжительность – 40–50 лет и связаны с существенными изменениями всех составных элементов производства и сменой рабочих поколений (хотя она и происходит непрерывно. Преодоление циклической безработицы предусматривает развитие производства и создание новых рабочих мест.

Естественной и нормальной безработицей как для развитых стран, так и для России является сезонная безработица. Она характерна для сельского хозяйства, туристического бизнеса, некоторых промыслов (пушных, рыбных, китобойных, сбора грибов, орехов, ягод, целебных трав и пр.); вызвана природными факторами и достаточно легко прогнозируется в тех регионах, где преобладают указанные виды экономической деятельности.

Таким образом, безработица может быть вызвана разными причинами - спадом производства в экономике (циклическая), природными факторами (сезонная), структурными изменениями в отраслях производства (структурная, технологическая), несовершенством информации на рынке труда (фрикционная).

В литературе встречается много других разновидностей безработицы, характеризующих ее отдельные особенности: технологическая, конверсионная, молодежная, добровольная, вынужденная, скрытая, частичная, институциональная, застойная и др.

Открытая (явная) безработица представляет собой отсутствие юридически оформленной занятости у части экономически активного населения, которое хочет работать и ищет работу. Те граждане, которые в поисках работы регистрируются в органах государственной службы занятости, формируют регистрируемую (или официальную) часть безработицы, отражаемую государственной статистикой. В соответствии со ст. 3 закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» «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». Граждане, которые ищут работу самостоятельно или с помощью негосударственных структур трудоустройства, составляют нерегистрируемую (неофициальную) часть безработицы. Её количественные параметры могут быть установлены экспертным путём или на основании специальных периодических опросов трудоспособного населения.

Скрытая (латентная) безработица – это такое состояние на рынке труда, когда некоторое количество работников, формально числящихся

занятыми, в результате спада производства или структурных изменений в нём в действительности оказываются «лишними» и не используют свой трудовой потенциал в полной мере. Скрытую безработицу подразделяют на официальную и неофициальную. В официальную часть скрытой безработицы включаются регистрируемые статистикой лица, находящиеся в административных отпусках по инициативе администрации, вынужденные работать в условиях неполного рабочего времени. Неофициальную часть скрытой безработицы составляет избыточная численность работников, вызванная низкой интенсивностью труда, большим количеством целодневных и внутрисменных простоев из-за отсутствия сырья, материалов и других нарушений нормального режима производства.

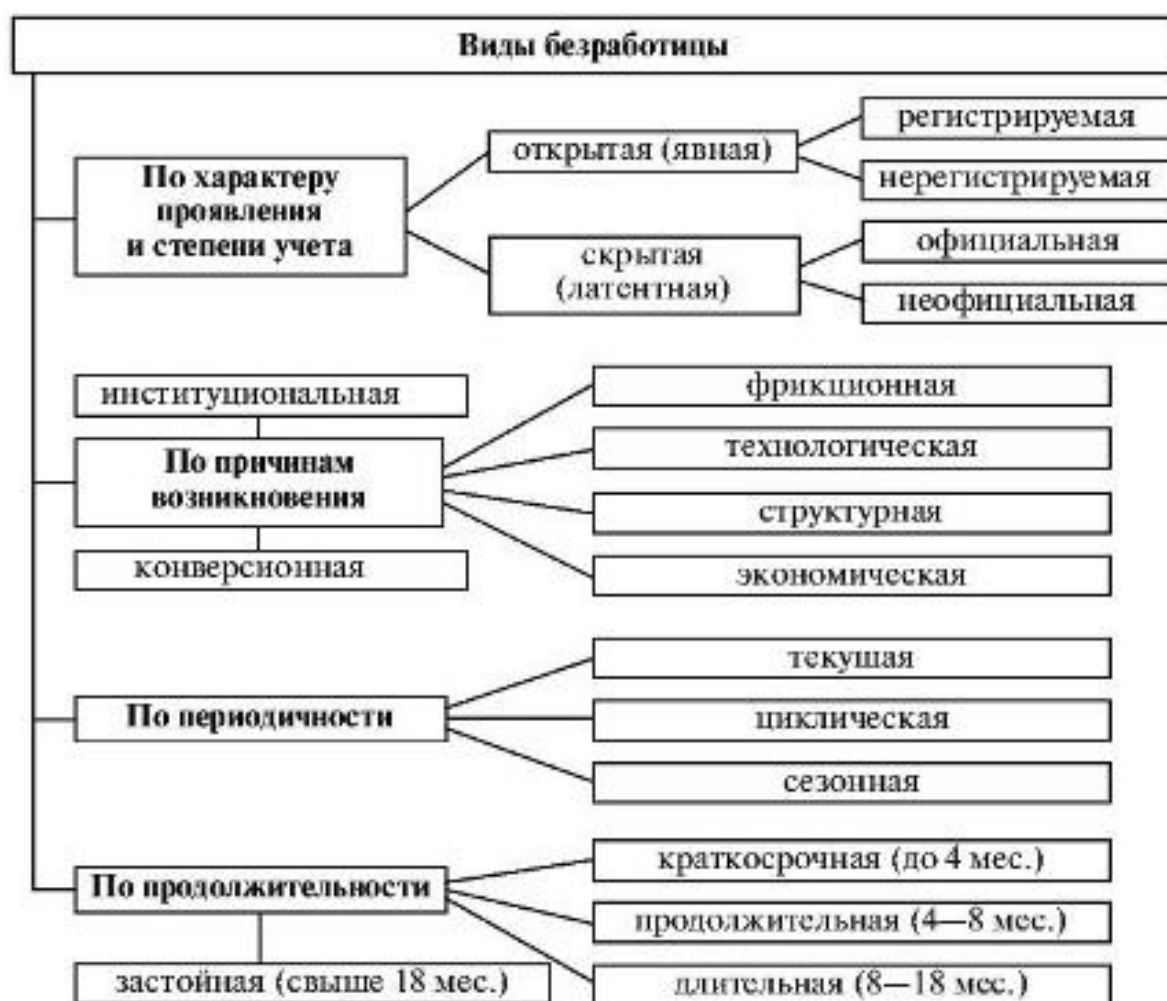


Рисунок 9 – Классификация безработицы

Следует отметить, что скрытая безработица является специфической для России перестроечного периода формой безработицы, обусловленной сохранением избыточной занятости на предприятиях в условиях глубокого

спада производства. По мере развития рыночных отношений и усиления финансового давления на предприятия и организации со стороны конкурентов и потребителей, ужесточения финансово-кредитной политики со стороны правительства скрытая безработица будет иметь устойчивую тенденцию к сокращению, а в дальнейшем и к полному исчезновению.

Технологическая безработица представляет собой результат воздействия научно-технического прогресса, когда в результате использования в производстве новой техники и технологии повышается производительность труда и происходит высвобождение части работников. Ярким примером технологической безработицы является высвобождение работников в результате автоматизации производства и внедрения инновационных технологий. В то же время научно-технический прогресс способствует появлению новых профессий, созданию и развитию новых производств и отраслей, которые открывают новые рабочие места и нуждаются в рабочей силе.

Конверсионная безработица связана с сокращением производства при его конверсии или с изменением структуры спроса на рабочую силу. Это специфичная для современной России форма структурной безработицы, связанная с резким сокращением производства предприятий военно-промышленного комплекса и далеко не всегда удачными попытками реальной конверсии - перевода их на производство гражданской продукции.

Региональная безработица - имеет региональное происхождение и формируется под воздействием сложной комбинации исторических, демографических, социально-психологических обстоятельств

Молодежная безработица обусловлена тем, что молодые люди, окончивая высшие или средние специальные учебные заведения, не находят спроса на свой труд в силу отсутствия квалификации, опыта работы или других причин.

Добровольная безработица образуется в связи с нежеланием работника выполнять определенную работу за определенную заработную плату или в неблагоприятных условиях труда, или в силу других причин. Иногда добровольную безработицу создает само устройство рынка рабочей силы. Примером могут быть чрезмерные размеры пособия по безработице, вызывающие смещение предпочтений части трудоспособного населения в пользу праздности. Как свидетельствует практика, чем выше это пособие, тем продолжительнее время поиска нового рабочего места, а стало быть, продолжительность безработицы. Согласно некоторым оценкам, американцы, которые когда-либо жили на пособия по безработице и получили соответствующий опыт, потом каждый год трудятся в среднем на 2 недели

меньше тех, кто никогда ими не воспользовался. И уровень безработицы в этой группе населения более чем на 4% превышает тот, что мог бы быть при отсутствии пособий.

В условиях гибкой заработной платы (такова экономическая модель неоклассиков) безработица в основном является добровольной: всегда есть возможность трудоустроиться, хотя бы на низкую зарплату. Однако заработная плата в современных условиях неэластична (причина тому – законодательные ограничения минимальной заработной платы и коллективные договоры профсоюзов с предприятиями, пересматриваемые лишь раз в несколько лет и не позволяющие снижать зарплату). В этих условиях появляется вынужденная безработица.

Вынужденная безработица возникает в том случае, когда человек против своего желания теряет своё рабочее место или не может найти работу, даже будучи согласен на самую низкую оплату.

Причины этого могут быть следующие:

- неравновесие на рынке труда, выражающееся в отставании спроса на рабочую силу от ее предложения;

- неэластичность заработной платы, препятствующая быстрому восстановлению равновесия между спросом и предложением рабочей силы.

Экономическая безработица – это безработица, вызванная сокращением или прекращением производства в результате неэффективного хозяйствования (например, банкротством предприятий) или общим спадом производства, т.е. той фазой экономического цикла, которая характеризуется недостаточностью инвестиций в экономику, уменьшением совокупного спроса на товары и услуги, сокращением занятости (так называемая циклическая безработица).

Частичная безработица – безработица, которая возникает в результате снижения спроса на продукцию предприятия. В этом случае возможны два варианта поведения предпринимателя: либо он сохраняет возможность трудиться для части персонала полное рабочее время, а другую часть увольняет, либо без увольнения дает возможность работать всем неполное рабочее время, что и ведет к возникновению частичной безработицы.

Институциональная безработица – как правило создается государственными структурами, отвечающими за рынок труда, и факторами, воздействующими на распределение рабочей силы, к которым можно отнести: несовершенство в налоговой системе (например, пониженная ставка налога на доход неработающих физических лиц); социальные гарантии для неработающего населения (например, установление правительством высокого

уровня пособия по безработице); недостаточная информированность центров занятости о возможных вакансиях.

Виновником в подобной ситуации является неэффективная работа рынка труда. Отсутствие актуальной информации о наличии вакансии не позволяет работнику быстро ее занять. Или предпринять попытку переезда в другой регион. В свою очередь фирмы не видят резюме кандидатов на предлагаемые ими должности.

Высокие социальные льготы и пособия неработающим гражданам, позволяющие вести вполне нормальный образ жизни, приводят несознательную часть трудоспособного населения к решению о тунеядстве. А пониженная ставка налога на социальные пособия может оказаться привлекательней, чем достаточно ощутимый подоходный налог с заработной платы.

Застойной в мировой практике считается безработица продолжительностью более года. В России общепризнанного мнения и обоснования застойной безработицы нет.

В литературе предлагалась различная дифференциация застойной безработицы в зависимости от продолжительности: «продолжительная» – от 4 до 8 месяцев; «длительная» – от 8 до 18 месяцев; «застойная» – свыше 18 месяцев. Однако проблема такого вида безработицы актуальна во всем мире.

Логическим продолжением предложенной классификации форм безработицы является ее структуризация по следующим половозрастным, профессионально-квалификационным и социальным признакам:

- по полу, с выделением наименее защищенных в социальном отношении безработных - женщин;
- по возрасту, с выделением молодежной безработицы и безработицы лиц предпенсионного возраста;
- по социальным группам (рабочие, интеллигенция, служащие, технические исполнители);
- по уровню образования;
- по профессиональным и стажевым группам;
- по уровню доходов и обеспеченности;
- по причинам увольнения;
- по ментальным группам.

Для количественной оценки безработицы и характеристики происходящих на рынке труда изменений используются показатели уровня безработицы, ее средней продолжительности, напряженности на рынке труда.

Уровень безработицы – основной показатель, дающий представление о состоянии рынка труда и происходящих на нем изменениях, определяется (в

процентах) как отношение числа безработных к численности экономически активного населения.

Расчет может вестись как за какой-то период (тогда используются средние за период данные о численности занятых и безработных), так и на определенную дату (тогда в расчет принимаются абсолютные данные о численности занятых и безработных на эту дату).

Различают **показатели уровня зарегистрированной ($У_{БЗ}$) и общей ($У_{БО}$) безработицы**, рассчитываемые соответственно по формулам:

$$У_{БЗ} = \frac{Ч_{БЗ}}{Ч_{ЭАН}} \cdot 100 = \frac{Ч_{БЗ}}{(Ч_З + Ч_{БЗ})} \cdot 100, \quad (27)$$

и

$$У_{БО} = \frac{Ч_{БО}}{Ч_{ЭАН}} \cdot 100 = \frac{Ч_{БО}}{(Ч_З + Ч_{БО})} \cdot 100, \quad (28)$$

где $Ч_{БЗ}$ – численность зарегистрированных безработных, чел.;

$Ч_{ЭАН}$ – численность экономически активного населения, чел.;

$Ч_{БО}$ – общая численность безработных, чел., устанавливаемая в результате выборочных опросов трудоспособного населения;

Названные показатели дают представление о величине открытой безработицы, не отражая ее скрытой величины. Для более полной характеристики рынка труда может быть рассчитан **показатель уровня полной безработицы ($У_{БП}$)** как отношение численности условно незанятых граждан к численности экономически активного населения:

$$У_{БП} = \frac{Ч_{УН}}{Ч_{ЭАН}} \cdot 100, \quad (29)$$

где $Ч_{УН}$ – численность условно незанятых граждан

Численность условно незанятых граждан региона может быть рассчитана по формуле:

$$Ч_{УН} = \frac{(\sum \Phi_{П} - \sum \Phi_{Ф})}{\Phi_{Р}}, \quad (30)$$

где $\sum \Phi_{П}$ – полный суммарный фонд рабочего времени экономически активного населения региона за исследуемый период (чел.-часы, чел.-дни);

$\sum \Phi_{Ф}$ – суммарный фонд фактически отработанного времени;

$\Phi_{Р}$ – полный фонд рабочего времени одного работника за исследуемый период (часы, дни).

Продолжительность безработицы – величина, характеризующая в среднем длительность поиска работы лицами, имеющими статус безработного на конец рассматриваемого периода, а также теми безработными, которые

были в этом периоде трудоустроены. Эта величина характеризуется двумя показателями. Первый показатель свидетельствует о том, сколько месяцев в среднем находятся без работы все те, кто на соответствующую дату зарегистрирован в службе занятости как безработный. Второй – сколько в среднем месяцев были без работы те лица со статусом безработного, которые в рассматриваемом периоде получили работу.

Коэффициент напряжённости (Кн) на рынке труда измеряется числом зарегистрированных безработных (Чбз), приходящихся на одно вакантное рабочее место:

$$Кн = \frac{Чбз}{\sum Чв}, \quad (31)$$

где $\sum Чв$ – суммарное число вакантных рабочих мест на данный период.

Безработица приводит к серьезным экономическим и социальным издержкам. Одно из главных негативных экономических последствий безработицы — недовыпуск продукции, недоиспользование производственных возможностей общества. Зависимость между уровнем безработицы и отставанием объема ВВП нашла выражение в законе Оукена: превышение на 1 % фактического уровня безработицы над естественным ведет к отставанию фактического объема ВВП на 2,5 % от потенциального.

Помимо экономических издержек, безработица ведет к социальным и нравственным последствиям, появлению депрессии у вынужденно незанятых граждан, потере ими квалификации и практических навыков; происходит снижение моральных устоев и рост преступности, распад семей, рост социальной напряженности в обществе, повышение числа самоубийств, психических и сердечно-сосудистых заболеваний.

Проблема занятости и безработицы, которая тесно связана проблемами труда, трудовых отношений, оплаты труда и его производительности, является ключевым вопросом в рыночной экономике, и, не решив его, нельзя построить экономически сильную державу.

Для этого необходимо: проведение мер, способствующих созданию условий для более полного использования потенциала трудовой и деловой активности трудоспособных граждан, противодействующих обеднению населения и массовой безработице, также разработка мер по развитию системы рабочих мест и увеличению потребности предприятий и организаций в рабочей силе, совершенствование системы оплаты труда, расширение возможности получения населением дополнительных доходов, развитие системы социальных пособий и льгот, подготовка и переподготовка

квалифицированных кадров, регулирование международных потоков рабочей силы, создание единой информационной системы о спросе на рабочую силу и ее предложении, внедрение современных методов профилирования безработных и многие другие меры.

Вопросы для обсуждения:

1. Охарактеризуйте безработицу как социально-экономическую категорию. Назовите критерии определения статуса безработного.
2. В чем сущность безработицы каковы причины ее возникновения?
3. Дайте характеристику видов безработицы: по причинам возникновения, характеру проявления, периодичности и продолжительности.
4. Какими показателями характеризуется безработица и что они отражают?
5. Назовите основные функции государственной службы занятости.
6. Кто может быть признан безработным в России?

Задачи и ситуационные задания

1. В России в 2012 г. занятое население составляло 68,0 млн. чел., а экономически активное- 73,96 млн. чел. Какова была численность безработных и уровень безработицы?

2. Численность экономически активного населения в городе "N" составляет $Ч_{э.а.н} = 18$ тысяч человек, из них безработных $Уб = 5\%$. На 1.01.2012 г. число свободных вакансий в городе составляло $Ч_{в} = 200$. За 2012 год индекс изменения уровня безработицы составил $\Delta Уб = 1,06$.

Определить индекс изменения коэффициента напряженности на рынке труда $\Delta К_{нв}$ городе при условии сокращения численности экономически активного населения на $\Delta Ч_{н} = 4\%$, и снижении числа свободных вакансий на $\Delta Ч_{в} = 5,5\%$.

3. Численность экономически активного населения на 01.01.2007 г. составила 90 млн. чел. В качестве официальных безработных зарегистрировано 3% от экономически активного населения. Численность безработных по данным Госкомстата на эту же дату составляла 5,7 млн. чел. Число свободных вакансий -350 тыс. шт. Число лиц, формально занятых в отраслях народного хозяйства, составляет 7 млн. чел. Определить величины общего, открытого и скрытого рынка труда, уровень официальной, реальной

безработицы и напряженность на рынке труда.

4. На 01.01.2012 г. число безработных в городе "А" составляло 30тыс. чел. при численности экономически активного населения- 1,2 млн. чел. Как изменился уровень безработицы на 01.01.2013 г., если за год произошли следующие изменения: число безработных увеличилось на 20%, численность экономически активного населения увеличилась на 5%.

5. На 1 января 2008г. на рынке труда города "Х" было 1200 свободных вакансий. Уровень безработицы в городе на эту же дату составлял- 3,5% при численности экономически активного населения, равной 300 тыс. чел. Определить, как изменится напряженность на рынке труда, если число свободных вакансий увеличится на 18%.

2.3. Государственная политика занятости

Политика занятости является одной из важных составляющих социальной политики государства. ***Политика занятости*** – это упорядоченная совокупность мероприятий, проводимых государством в сфере социально-трудовых отношений и направленных на формирование благоприятных условий для занятости населения и обеспечения предприятий работниками.

В странах с развитой рыночной экономикой существуют три основные модели политики занятости:

I. Американская модель. Она предполагает создание для значительной части экономически активного населения рабочих мест, не требующих высокой производительности. Формально это ведет к уменьшению безработицы, но одновременно увеличивается количество людей с низкими доходами.

II. Европейская модель. Она предусматривает сокращение числа занятых при повышении производительности труда. В результате растут доходы работающих. Для поддержания большого количества безработных создается дорогостоящая система пособий, формирующаяся в результате отчислений от заработной платы работающих.

III. Скандинавская модель. Она основывается на обеспечении занятости практически всем трудящимся путем создания рабочих мест в государственном секторе. Условия оплаты труда при такой модели средние.

Так как эта политика рассчитана в основном на государственные средства, при их дефиците наступает спад производства и начинаются

увольнения работников.

Государственная политика занятости представляет комплекс мер прямого и косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена с целью достижения полной, эффективной и свободно избранной занятости.

Политика занятости оказывает влияние на всю совокупность работающих и рабочих мест, а также на факторы, влияющие на их формирование и реализацию.

Целью государственной политики занятости является создание благоприятных условий для занятости населения и обеспечения квалифицированными кадрами организаций через экономическую стабилизацию, повышение качества рабочей силы, развитие систем обучения кадров, действия государственной службы занятости на рынке труда.

Государственная политика занятости исходит из положений Конституции РФ, в которой записано, что основные направления внутренней политики государства определяются Президентом РФ. Правительство РФ обеспечивает проведение в стране единой государственной политики в разных областях деятельности, в том числе в области занятости населения.

Функциональным органом в стране по управлению занятостью населения является Минздравсоцразвития России и находящийся в его ведении Роструд. На это министерство возложена функция по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социального развития, включая вопросы занятости населения и безработицы. Оно формирует, определяет и контролирует правила поведения и регулирования интересов партнеров на рынке труда.

На современном этапе развития России основными направлениями государственной политики занятости являются:

- 1 Развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защита национального рынка труда;
- 2 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;
- 3 Создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;
- 4 Поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;
- 5 Предупреждение массовой и сокращение хронической (более одного

года) безработицы;

6 Поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места прежде всего для граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

7 Объединение усилий участников рынка труда и согласованность их действий при реализации мероприятий по содействию занятости населения;

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

9 Координация деятельности профессиональных союзов, иных представительных органов работников и работодателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения;

10 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;



Рисунок 10 – Структурная схема основных направлений политики занятости и минимизации безработицы

11 Создание условий для развития негосударственных организаций,

осуществляющих деятельность по содействию в трудоустройстве граждан и подбору работников, включая частные агентства занятости, а также для взаимодействия и сотрудничества таких организаций со службами занятости.

Существуют три основных модели политики занятости: пассивная, умеренно пассивная, активная.

Активная политика представляет собой совокупность организационных, правовых и экономических мер, способствующих снижению безработицы до ее минимального (естественного) уровня и ориентированных на обеспечение полной, продуктивной и свободно избранной занятости. К инструментам такой политики относятся содействие в трудоустройстве, профессиональная ориентация, профессиональное обучение, подготовка, переподготовка и повышение квалификации, финансирование создания новых рабочих мест, организация общественных работ и временной занятости, развитие гибких форм занятости, квотирование рабочих мест, поддержка малого бизнеса.

Согласно этой политике каждый здоровый человек должен самостоятельно зарабатывать средства для обеспечения своей семьи, а государство - лишь посредник, предоставляющий ему возможность занятости.

Основные цели активной политики государства на рынке труда:

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

Основные направления активной политики государства на рынке труда:

- социальная поддержка населения;
- развитие гибкого рынка труда, правовое обеспечение;
- трудоустройство, подготовка и переподготовка кадров.

Реализация активной политики на рынке труда тесно связана со структурными преобразованиями экономики в регионах и формированием эффективных методов ее регулирования.

Пассивная политика занятости направлена, прежде всего, на сглаживание негативных последствий безработицы. Инструментами этой политики являются выплата пособий безработным и предоставление услуг по подбору рабочего места через государственную службу занятости, оказание иной материальной помощи.

Тактика пассивного ожидания экономического подъема могла бы оправдать себя только при высокой гибкости рынка труда и рабочей силы в целом, позитивных экономических перспективах, при которых возможности самостоятельного поиска и подбора рабочих мест велики. В противном случае

сдерживающие регуляторы пассивной политики на рынке труда оказались бы слабыми, обострилась бы проблема безработицы, расширилась длительная безработица и сопряженная с ней социальная изоляция, потеря трудовой мотивации у незанятого населения.

Часто применяют термин *«умеренно пассивная политика»*, которая также предусматривает материальную поддержку безработных и представление услуг по подбору рабочего места. Внешне эти два варианта средств политики, более экономичны с точки зрения временных государственных расходов.

Государственная пассивная политика в РФ реализуется после получения безработным соответствующего статуса при регистрации в службе занятости и наделяет ищущего работами такими гарантиями, как:

- 1) ежемесячная выплата пособия по безработице;
- 2) выплата стипендий в период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации;
- 3) оплата за счет средств фонда занятости в периоды временной нетрудоспособности в течение 12 месяцев;
- 4) возможность участия в общественных работах;
- 5) полная компенсация затрат в связи с добровольным переездом в другую местность по предложению службы занятости.

Материальная поддержка безработным осуществляется в следующих видах:

- пособие по безработице;
- компенсационные выплаты работникам;
- доплаты на иждивенцев (неработающие родственники, дети и т.д.).

Пособие по безработице выплачивается из средств Государственного фонда занятости населения РФ. Размер данных выплат дифференцируется в зависимости от категории граждан, признанных безработными. У граждан, уволенных по любым основаниям, пособие устанавливается в процентах к средней заработной плате, начисленной за последние 3 месяца по последнему месту, где они работали. Для лиц, впервые ищущих работу или возобновляющих поиск работы после достаточно длительного перерыва, пособие по безработице устанавливается в размере минимальной оплаты труда.

Регулирование рынка труда может рассматриваться с точки зрения структуризации функций государства, перечень которых определяется объективно существующими взаимосвязями субъектов данного рынка, остротой наиболее выраженных проблем в сфере социально-трудовых отношений, а также приоритетами политики занятости.

Механизм регулирования занятости включает совокупность методов, форм и направлений воздействия на различные аспекты рынка труда, его организацию, количественные и качественные пропорции, территориально-отраслевую и профессионально-квалификационную мобильность рабочей силы.

По характеру влияния на трудовую деятельность методы государственного регулирования делятся на:

1. Прямые;
2. Косвенные.

Прямые методы непосредственно определяют состояние, образ действия и результаты деятельности хозяйствующих субъектов, реализуясь в создании фондов и разработке специальных программ занятости; установлении систем оплаты труда и форм договорных отношений и т.д.

Основными прямыми регуляторами являются: государственный заказ (тренд), квоты, лицензии, прямое бюджетное финансирование, целевые государственные программы.

Косвенные методы создают заинтересованность субъектов хозяйствования в определенных действиях и реализуются преимущественно через механизмы налоговой и кредитной политики.

По форме участия государства в регулировании занятости можно выделить следующие методы:

1. *Законодательно-правовые*, воздействующие через систему нормативно-правовых актов, регулиующую трудовые отношения в государстве, начиная с права на труд, продолжительности рабочего дня, установления периода трудовой жизни гражданина, защиты прав трудящихся и заканчивая нормативами, стандартами, ограничениями, методическими рекомендациями и порядками в конкретных узких сферах трудовых отношений (это касается и системы найма работников, заключения трудовых договоров, определения квот на мигрантов, создание благоприятных условий их трудовой деятельности и жизни, обязательных отчислений в фонды поддержки занятости населения, нормативов социальных гарантий и др.).

2. *Социально-экономические*, воздействующие через прибыль и стимулирующие экономические интересы субъектов хозяйствования, где среди механизмов выделяются в качестве наиболее эффективных налогообложение, льготное кредитование, инструменты тарифной политики, а также бюджетной политики, нацеленные на создание и сохранение рабочих мест, профессиональное обучение кадров, поддержку инновационных отраслей;

3. *Административно-организационные*, среди которых, безусловно,

главная роль принадлежит созданию государственных и негосударственных центров занятости населения, информационного обеспечения рынка труда как для предпринимателей, так и наёмных работников, центров консультационных, юридических услуг в сфере труда, систем профессиональной ориентации для молодёжи, обучающих центров в системе профессионального образования

Политика занятости как важнейшая составляющая социальной политики должна быть сфокусирована на проведении мер, способствующих формированию условий для более полного использования потенциала трудовой и деловой активности граждан, противодействующих обеднению населения и массовой безработице, стимулирующих продуктивное поведение личности в конкурентной рыночной среде.

Основу для формирования методологических подходов к оценке государственной политики занятости составляет определение целей и задач, необходимых преобразований на рынке труда. В условиях плановой системы управления трудом государство выступало в качестве единственного субъекта политики занятости. В рыночной экономике большая часть рабочих мест создается в негосударственном секторе. Прямое влияние на состояние занятости со стороны правительства ограничено. Государственная политика занятости превращается в политику содействия занятости

Методы проведения государственной политики содействия занятости можно разделить на две группы: методы регулирования, направленные на снижение уровня циклической безработицы и методы, направленные на снижение естественного уровня безработицы.

Оценка эффективности политики занятости осуществляется по формуле:

$$\text{СЭПЗ} = \text{ЧПСУ} / \text{ЧБк} \quad (32)$$

где СЭПЗ — эффективность политики занятости в течение календарного периода;

ЧПСУ — численность безработных, снятых с учета по всем основаниям (трудоустроены, оформлены на досрочную пенсию и т.д.) в течение календарного периода;

ЧБк — численность безработных на конец календарного периода

Таким образом, показатель социальной эффективности политики занятости безразмерен и имеет однозначную трактовку. Умножение фактического уровня безработицы в регионе на увеличенный на единицу показатель социальной эффективности политики занятости позволит определить тот уровень безработицы, который был бы зафиксирован в

регионе, если бы органы службы занятости вообще не снимали безработных с учета. Чем больше значение рассчитанного по формуле (32) показателя, тем выше социальная эффективность политики занятости.

Вопросы для обсуждения:

1. Раскройте сущность понятия «политика занятости».
2. Какова цель политики занятости, на решение каких вопросов она направлена?
3. Дайте характеристику основным принципам политики занятости.
4. Чем различаются активная и пассивная политика занятости? Обоснуйте ответ.
5. Раскройте основные положения Закона «О занятости населения в РФ».
6. Перечислите основные нормативно-правовые документы, составляющие базу для государственной политики занятости.

Глава 3. Формирование социально-трудовых отношений работников

3.1. Содержание социально-трудовых отношений

3.2. Государственное регулирование социально-трудовых отношений

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, регулирование социально-трудовых отношений, взаимоотношения работников, трудовая деятельность, человеческий потенциал

3.1. Содержание социально-трудовых отношений

Переход России к рыночной экономике способствовал формированию новых социальных ролей и мотивации основных участников трудовых отношений: наемных работников, работодателей и государства.

Рыночная экономика частично решает такие социальные вопросы, как обеспечение занятости, выплата заработной платы за результаты труда и др. Однако, основанная на частной собственности и конкуренции, она не решает проблемы социальной справедливости и социальной защиты и др. Решение этих проблем возможно вмешательством государства в экономику через правовое регулирование, налоговую политику и т.п. Государственное вмешательство делает рыночную экономику социально направленной. В области социально-трудовых отношений государственное регулирование включает: правовое регулирование социально-трудовых отношений, регулирование доходов населения, обеспечение социальной защиты, регулирование рынка труда и занятости, охрану труда и т.д.

Социально-трудовая сфера (далее СТС) – составная часть социальной рыночной экономики. Основой СТС являются отношения между трудом и капиталом. В центре социально-трудовой сферы – человек, взаимодействующий с рыночной средой по поводу организации процесса труда, факторов и условий роста его производительности, обеспечения продуктивной занятости, формирования доходов работников, обеспечения социальной защиты, своевременной выплаты пенсий, пособий и других источников и механизмов жизнеобеспечения граждан.

Основные компоненты СТС:

- социальная сфера, т.е. отрасли социально-культурного комплекса (образование, здравоохранение, культура, наука и т.д.);
- рынок труда, службы занятости, подготовки и переподготовки кадров (в том числе безработных);

- сфера мотивации производительного труда (мотивы, стимулы, организация оплаты труда, премирование и др.);
- стабилизация уровня жизни населения;
- социальное обеспечение, социальное страхование;
- социальное партнерство.

Исследование СТС на первый план выдвигает изучение системы отношений, отражающих социально-экономические интересы людей в процессе трудовой деятельности, а именно социально-трудовые отношения.

Социально-трудовые отношения – это объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни. В то же время социально-трудовые отношения, безусловно, субъективированы, так как они отражают субъективно определенные намерения и действия участников этих отношений, определяемые осознанной ими взаимной зависимостью.

Существуют два подхода структуризации социально-трудовых отношений. Первый подход – это выделение уровней, что позволяет не только четко обозначить соответствующие им отношения (между государством и работниками, между государством и работодателями, между отдельными работниками), но и дополнить определение социально-трудовых отношений деятельностью институтов, регулирующих и поддерживающих данные отношения. Так, например, в Западной Европе под социально-трудовыми отношениями подразумевают деятельность институтов и соблюдение процедур, предназначенных для определения условий занятости, оплаты труда и социальной защищенности наемных работников с целью приведения этих условий в соответствие с изменяющимися обстоятельствами, а также для представления интересов социальных партнеров: профсоюзов и работодателей.

Вторым подходом к структуризации является выделение элементов, образующих систему социально-трудовых отношений. Включение в систему социально-трудовых отношений, помимо традиционных элементов (субъекты, типы, предметная область), институциональных механизмов формирования и развития, а также критериев их оценки.

В основе социально-трудовых отношений лежит труд или профессиональная деятельность человека. Именно они представляют важнейшие составляющие жизни, которые раскрывают перед человеком колоссальные возможности получения доходов и реализации собственного потенциала. Труд является одной из фундаментальных ценностей хозяйственной культуры, через которую проявляются отношения человека и общества к деятельности.

В системе социально-трудовых отношений выделяются следующие структурные составляющие:

- субъекты социально-трудовых отношений;
- предметы социально-трудовых отношений и их структура;
- типы социально-трудовых отношений.

Элементы социально-трудовых отношений представлены на рисунке 11.

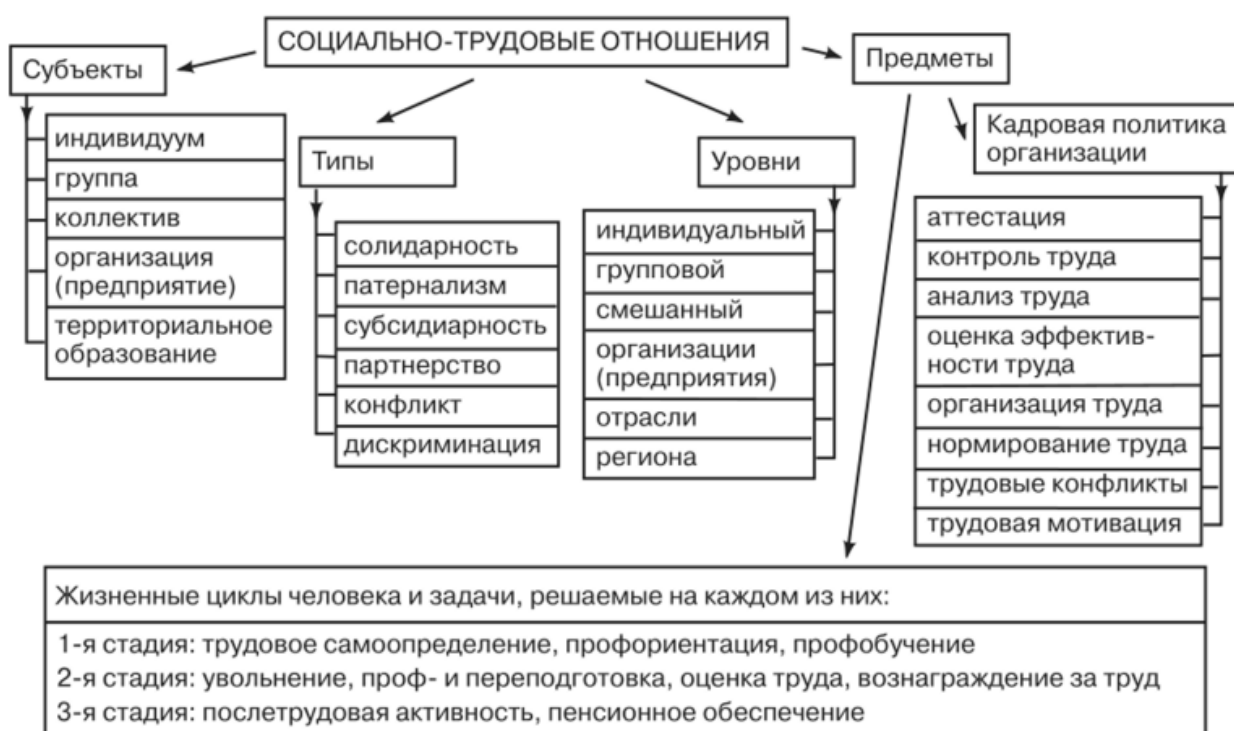


Рисунок 11 – Структурные составляющие социально-трудовых отношений

Субъекты социально-трудовых отношений. Наиболее важными субъектами социально-трудовых отношений являются: наемные работники, профессиональные союзы (союзы наемных работников), работодатели, союзы работодателей и государство.

Одним из субъектов социально-трудовых отношений является **наемный работник** - гражданин, заключивший трудовой договор с работодателем, руководителем предприятия или отдельным лицом. Договор найма может быть письменным или устным, но в любом случае он определяет социально-трудовые отношения между его участниками. В качестве работника как субъекта социально-трудовых отношений могут выступать, как уже отмечалось выше, отдельный работник и группы работников, различающиеся по своему положению в социально-профессиональной структуре, направленности интересов, мотивации труда и другим признакам. Трудовое

поведение работника детерминировано факторами, формирующими индивидуальные различия людей по полу, возрасту, состоянию здоровья, уровню образования, степени профессионально-квалификационной подготовленности, должностной, отраслевой и региональной принадлежности. Наемный работник должен быть готов к личному участию в социально-трудовых отношениях.

Развитые трудовые отношения предполагают существование институтов, выступающих от имени работников, защищающих их интересы. Зачастую это **профессиональные союзы** — массовые организации, объединяющие наемных работников. Однако это не исключает возможность существования других организационных форм объединения наемных работников. Профсоюзы создаются для защиты социально-экономических интересов наемных работников и лиц свободного труда. Направлениями деятельности профсоюзов являются обеспечение занятости, гарантий приемлемых условий труда, оплаты. Объединения профсоюзов могут выступать гарантом соблюдения прав наемных работников, защищают их интересы в трудовых спорах и конфликтах.

Работодатель согласно международной классификации статуса в занятости — это человек, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для работы одного или многих работников. Обычно работодатель является собственником средств производства. Однако в хозяйственной практике России работодателем считается также и руководитель в государственном секторе экономики, который нанимает работников по договору, например, директор государственного предприятия, хотя он сам является наемным работником государства и не владеет средствами производства. В новой редакции Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) конкретизировано определение работодателя — физического лица. Статья 20 ТК РФ четко разграничила физических лиц, выступающих в качестве работодателей, на две категории: индивидуальных предпринимателей, вступающих в трудовые отношения с работниками для ведения профессиональной деятельности, и физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, т.е. тех, кто вступает в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. Теперь подробно регламентировано, в каких случаях гражданин (в том числе несовершеннолетний) или лицо, чья дееспособность ограничена судом, может заключать трудовой договор в качестве работодателя. Союзы работодателей (например, союз промышленников и предпринимателей в нашей стране) создаются для защиты социально-экономических интересов работодателей, в частности частного

капитала.

Государство как субъект социально-трудовых отношений может выступать, прежде всего, как законодатель, защитник прав граждан и организаций, работодатель, наконец, арбитр или посредник в трудовых спорах и конфликтах. Степень реализации каждой из представленных выше ролей, характер их сочетания на каждом этапе развития экономики страны существенно различаются, что определяется историческими, политическими, экономическими условиями развития государства.

Предмет социально-трудовых отношений. В качестве предмета социально-трудовых отношений рассматриваются цели, к достижению которых стремится человек на различных этапах своей деятельности. Предметами индивидуальных социально-трудовых отношений выступают определенные стороны в трудовой жизни человека, содержание которых зависит от его жизненного цикла и специфики задач, решаемых на каждом этапе этого цикла. К примеру, на первых этапах (от рождения до окончания обучения) социально-трудовые отношения связаны в основном с проблемами профессионального обучения. В период трудовой активности (до пенсии) основными являются отношения найма и увольнения, карьерного роста, переподготовки, вопросы условий и оплаты труда. В период после трудовой деятельности главной становится проблема пенсионного обеспечения. Предметом групповых социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками могут выступать: кадровая политика в целом (ее отдельные элементы), аттестация кадров, аудит и контроллинг персонала, оценка эффективности трудовой деятельности, организация и нормирование труда, трудовые конфликты и пути их разрешения, мотивация и вознаграждение персонала и др.

Все многообразие предметов социально-трудовых отношений можно сгруппировать в три относительно самостоятельных предметных блока: отношения занятости; отношения, связанные с организацией и эффективностью труда; отношения, возникающие в связи с вознаграждением за труд.

Все многообразие социально-экономических отношений структурируется на три относительно самостоятельных предметных блока: социально-трудовые отношения занятости; социально-трудовые отношения, связанные с организацией и эффективностью труда; социально-трудовые отношения, возникающие в связи с вознаграждением за труд. Такая структуризация социально-трудовых отношений позволяет определить систему факторов (условий) развития этих отношений и методы их регулирования.

В зависимости от способа регулирования социально-трудовых отношений и методов разрешения возникающих проблем специалисты выделяют два типа трудовых отношений - патернализм и социальное партнерство. Каждый тип определяется характером принимаемых решений в социально-трудовой сфере.

Патернализм как тип социально-трудовых отношений может формироваться на государственном уровне (государственный патернализм) и на уровне предприятия (организации) на основе использования жесткой регламентации социально-трудовых отношений. Этот тип отношений в определенных исторических и социокультурных условиях, когда довлеет роль государства или руководства предприятия, может оказаться высокоэффективным. Примером является опыт социально-трудовых отношений на предприятиях Японии. Вместе с тем известны и другие следствия этого типа социально-трудовых отношений - пассивность в трудовом поведении, минимальный уровень притязаний к качеству трудовой жизни.

Социальное партнерство представляет собой такой тип отношений между работодателями и работниками, при котором в рамках социального мира обеспечивается согласование их важнейших социально-трудовых интересов. В реальной жизни социальное партнерство выступает в качестве альтернативы всякой диктатуре (государства, класса, личности) и является цивилизованным методом решения социальных конфликтов на различных уровнях. Основу цивилизованных отношений между партнерами должны составлять принципы, выработанные Международной организацией труда (МОТ): всеобщий и прочный мир на основе социальной справедливости, улучшение условий труда работникам, свобода слова и свобода объединения трудящихся, борьба с нищетой - угрозой для всеобщего благосостояния, право граждан на материальное благосостояние и духовное развитие, экономическая безопасность и гарантии занятости.

Основную роль в формировании типов социально-трудовых отношений играют принципы равенства или неравенства прав и возможностей субъектов отношений. Выделяют принципы солидарности и субсидиарности; отношения господства и подчинения, равноправное партнерство, конфликт, конфликтное сотрудничество, конфликтное соперничество, дискриминацию.

Принцип солидарности предполагает совместную ответственность людей, основанную на личной ответственности и согласии, сплоченности и общности интересов. Сплоченность позволяет выявлять и оценивать одинаковые интересы, типичные для той или иной группы людей, а также

сходный социальный или экономический риск. Это в свою очередь создает основу для совместной защиты своих интересов и противостояния опасности и риску. Именно в этом смысле говорят о солидарности профессиональных союзов, призванных компенсировать негативные экономические и социальные последствия процесса развития рыночной экономики.

Принцип субсидиарности основывается на личной ответственности, как и солидарность, однако в соответствии с этим принципом помощи со стороны всегда следует предпочитать "самозащиту", а при возможности перенесения социальной ответственности на третье лицо (например на государство) предпочтение должно быть отдано "субсидиарной" помощи. Таким образом, этот принцип направлен на сохранение неослабевающего стремления человека к самоответственности и самореализации и призван предотвращать перенесение ответственности на общество. Реализация принципа субсидиарности может компенсировать негативное влияние патернализма на социально-трудовые отношения.

Конфликт (конфликтная ситуация) как тип социально-трудовых отношений вызван столкновением интересов субъектов взаимодействия, противоположной направленностью целей, позиций и взглядов; это предельный случай обострения противоречий в трудовых отношениях. Разновидностью социального конфликта является трудовой, причинами которого могут быть технико-технологические, экономические, административно-управленческие, социально-психологические аспекты деятельности организации. Трудовой конфликт может иметь различные формы проявления - недовольство, ссора, забастовка, трудовой спор. Конфликт представляет собой одну из форм социализации человека, разновидность социального взаимодействия. Конфликт признается неизбежным, необходимым и решающим фактором социального развития, ибо он открывает дорогу инновациям, способствует формированию нового уровня взаимопонимания и сотрудничества. Но конфликт может стать фактором разрушения социально-трудовых отношений, следствием снижения производительности труда, роста уровня текучести кадров, травматизма и заболеваний. Поэтому в паре с трудовым конфликтом должно выступать социальное партнерство, согласие.

Дискриминация как тип социально-трудовых отношений представляет собой произвольное ограничение прав субъектов этих отношений, преграждающее доступ им к равным возможностям на рынке труда. Выделяют несколько видов дискриминации в социально-трудовых отношениях: при найме на работу (или при увольнении с работы); при выборе профессии или продвижении по службе; при оплате труда, получении образования или

профессии.

Главным признаком развитости общества считаются равные возможности в социально-трудовых отношениях. Обеспечиваются они прежде всего принятием законодательства, препятствующего дискриминации. Равенство возможностей в социально-трудовых отношениях закреплено в Конституции РФ, в Трудовом кодексе РФ и Законе РФ "О занятости населения в Российской Федерации". Россия ратифицировала и основные конвенции МОТ о равенстве возможностей в сфере труда и занятости (по вопросам приема на работу и оплаты труда).

Вышеназванные типы социально-трудовых отношений не существуют в чистом виде. В реальной жизни социально-трудовые отношения выступают в форме моделей, комбинирующих свойства различных типов. Иными словами, социально-трудовые отношения - продукт, рожденный сочетанием специфических обстоятельств и конкретных факторов, влияющих на них. Именно такой подход является основой эффективного регулирования трудового поведения работников, понимания эффективности, гуманизма или произвола в поведении работодателя и, наконец, справедливой оценки роли государства в социально-трудовых отношениях.

В мировой практике используется несколько моделей социально-трудовых отношений: бипартизм, трипартизм, тетрапартизм, мультипартизм. Каждая имеет свои особенности, которые состоят в следующем.

Бипартизм - двусторонние отношения, где переговоры ведутся в двустороннем диалоге между работодателем и профсоюзом без какого-либо посредника, а также между работником и работодателем. В последнем случае эти отношения зафиксированы в трудовом договоре, по которому работник обязуется выполнять работу по специальности на занимаемой должности, подчиняться внутреннему распорядку организации, а работодатель обязуется выплачивать работнику зарплату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде. Заключив трудовой договор с работодателем, гражданин становится его наемным работником, и с этого момента он вправе претендовать на социальные гарантии и защиту, предусмотренные законодательством о труде. Со своей стороны работодатель приобретает право требовать от работника подчинения установленным правилам поведения в процессе трудовой деятельности. Основное содержание трудового договора составляют взаимные обязательства, принятые сторонами при его заключении. Эти обязательства касаются условий трудовой деятельности, которые могут быть обязательными и дополнительными. К обязательным относятся место работы (наименование организации, структурного подразделения, где будет работать нанимаемое лицо);

должность, с которой связаны оплата труда, льготы и компенсации, пенсионное обеспечение; срок действия трудового договора. К дополнительным обязательствам могут относиться как трудовые, так и социально-бытовые вопросы: испытательный срок; переподготовка и повышение квалификации работника; его обучение другим профессиям; особенности режима рабочего времени (полный, неполный, сокращенный рабочий день или неделя); продолжительность ежегодного дополнительного отпуска; обеспечение жилой площадью, местом в детском учреждении ребенка работника и проч. Достоинством бипартизма является оперативность решения сложных вопросов с учетом сложившейся в организации социально-экономической ситуации.

Трипартизм - трехстороннее сотрудничество путем диалога всех социальных партнеров, которыми выступают государственные органы, организации работодателей и представители наемных работников (профсоюзы) по поводу формирования и реализации трудовой, социальной или экономической политики. Эта модель социально-трудовых отношений включает ряд мероприятий: консультации, согласование механизма принятия решений, контроль за реализацией достигнутых договоренностей (о минимальном размере оплаты труда, нормальных условиях труда, льготах и компенсациях за работу в опасных, вредных и тяжелых условиях труда), переговорный процесс по возникающим проблемам. Предметом трехстороннего сотрудничества являются вопросы социально-экономической политики, гарантии занятости населения, трудовое и пенсионное законодательство, рынок труда (его структура и инфраструктура), подготовка и переобучение работников, социальное страхование, обеспечение безопасности труда.

В российской практике трипартизм как модель сотрудничества и диалога социальных партнеров реализуется в деятельности Российской трехсторонней Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Эта Комиссия состоит из представителей общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ. Численный состав каждой из сторон Комиссии не может превышать 30 человек.

Тетрапартизм - четырехсторонняя модель социально-трудовых отношений, в рамках которой работодатели и профсоюзы ведут диалог с государством и независимыми экспертами.

Мультипартизм как модель социально-трудовых отношений, помимо независимых экспертов, включает уполномоченных представителей различных отраслей, союзов, ассоциаций. Каждая из этих групп имеет свои

специфические интересы, которые существенно усложняют переговорные процессы и регулирование социально-трудовых отношений.

Рассмотренные модели социально-трудовых отношений существуют в различных странах. Но время не стоит на месте, изменяется содержание и характер труда, меняется роль профсоюзов, появляются предприятия, не укладывающиеся в сложившуюся отраслевую структуру, а значит для них уже не подходят отраслевые стандарты в вопросах регулирования трудовых отношений; внедряются трудосберегающие технологии и гибкие формы занятости, что затрудняет функционирование сложившихся моделей социально-трудовых отношений и вынуждает рассматривать большое число новых и труднопредсказуемых факторов. Особой проверке на прочность подвержена система социального партнерства в период национальных и глобальных экономических кризисов. Взаимодействие социальных партнеров на всех уровнях позволяет в такие периоды разрабатывать и реализовывать комплекс антикризисных мер для регулирования социально-трудовых отношений на рынке труда.

Вопросы для обсуждения

1. В чем заключается сущность социально-трудовых отношений?
2. Назовите и раскройте основные элементы системы социально-трудовых отношений.
3. Перечислите и охарактеризуйте основные типы социально-трудовых отношений.

Задачи и ситуационные задания

1. В следующей таблице перепутаны строки. Установите соответствие термина и определения.

Таблица 5 – Типы и характеристики социально-трудовых отношений

Типы социально-трудовых отношений	Характеристика типа социально-трудовых отношений
1. Патернализм	1. Состязательность субъектов социально-трудовых отношений, при которой их самостоятельные действия эффективно ограничивают возможность каждого из них односторонне воздействовать на общие условия обращения товаров на соответствующем товарном рынке
2. Конкуренция	2. Устанавливает правовые основы взаимодействия партнеров – работников и работодателей (или их

	представителей)
3. Солидарность	3. Столкновение субъектов социально-трудовых отношений, вызванное противоположной направленностью целей и интересов, позиций и взглядов, проявляющееся в форме трудовых споров, забастовок
4. Субсидиарность	4. Жесткая регламентация способов поведения субъектов социально-трудовых отношений, условий и порядка их взаимодействия со стороны государства или руководства организации
5. Дискриминация	5. Неослабевающее стремление человека к самоответственности и самореализации при решении социально-трудовых споров
6. Социальное партнерство	6. Совместная ответственность людей, основанная на личной ответственности и согласия, единодушии и общности интересов в социально-трудовой сфере
7. Конфликт	7. Произвольное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений, преграждающие доступ им к равным возможностям на рынке труда

2. Вставьте в пустые элементы схемы наименования структурных составляющих системы социально-трудовых отношений: субъекты, типы, уровни, предметы, виды предметов.

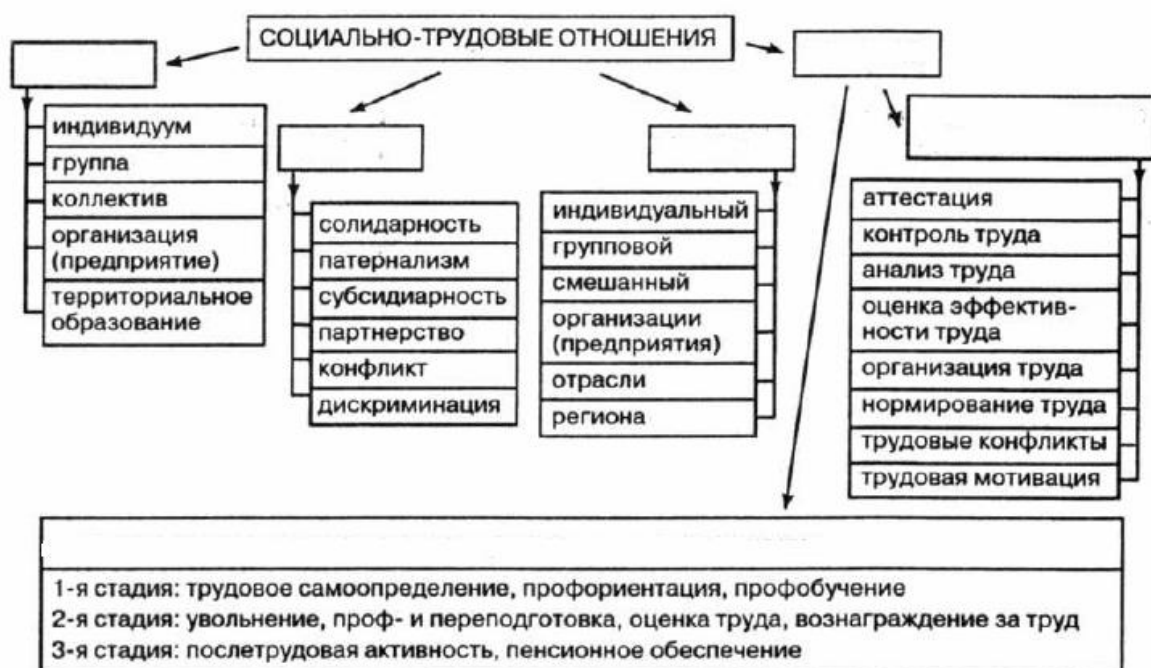


Рисунок 12 - Система социально-трудовых отношений

3.2. Государственное регулирование социально-трудовых отношений

Формирование и развитие социально-трудовых отношений в обществе проходит под влиянием определенных факторов, значимость которых определяется историческим, экономическим, социокультурным и политическим содержанием.

К основным факторам следует отнести следующие:

- особенности социальной политики;
- глобализацию экономики;
- развитие общественного труда и производства;
- жизненный цикл развития предприятия (организации).

Социальная политика - это важная составляющая внутренней политики государства, которая воплощается в жизнь через социальные программы и на практике реализует отношения в обществе в интересах и через интересы основных социальных групп населения.

Социальная политика характеризует взаимоотношения социальных групп по поводу сохранения и изменения социального положения населения в целом, а также его классов, слоев, социальных, социально-демографических, социально - профессиональных групп, социальных общностей (семьи, народы, население городов, сел, регионов и т.д.).

Главная цель социальной политики – повышение уровня и качества жизни граждан России на основе стимулирования трудовой и хозяйственной активности населения, предоставления каждому трудоспособному человеку возможностей, позволяющих своим трудом и предприимчивостью обеспечивать благосостояние семьи, формирование сбережений и их эффективное инвестирование. В широком значении к основным направлениям социальной политики можно отнести: политику в области труда и социально-трудовых отношений; политику в области доходов населения; политику занятости, регулирования рынка труда; миграционную политику; политику в области социальной сферы; жилищную политику; демографическую политику; экологическую политику.

Социальная политика включает законодательно или иным образом установленные гарантии социальной защиты, социальной поддержки и социальной помощи, которые представляют собой различные системы мер, дифференцированные адресной направленностью:

1) социальная защита - система законодательных, экономических, социально - психологических гарантий, которая предоставляет трудоспособным гражданам равные условия для улучшения своего благосостояния за счет личного трудового вклада в конкретных

экономических условиях, а нетрудоспособным и социально уязвимым слоям населения - преимущество в пользовании общественными фондами потребления, прямую материальную поддержку, снижение налогов;

2) социальное обеспечение - система мероприятий, направленных на улучшение условий жизни тех групп населения, которые по разным причинам находятся в худшем положении, чем подавляющее большинство общества. Социальное обеспечение включает пенсии и разного рода помощи (в связи с временной нетрудоспособностью, беременностью и родами, по уходу за ребенком до 3 лет, на погребение и др.);

3) социальная помощь - это система социальных мер в виде содействия, поддержки и услуг, предоставляемых отдельным лицам или группам населения социальной службой для преодоления или смягчения жизненных трудностей, поддержания их социального статуса, полноценной жизнедеятельности и адаптации в обществе;

4) социальная поддержка - система мер по оказанию помощи определенным категориям граждан, временно оказавшихся в тяжелом экономическом положении (частично или полностью безработные, молодежь, которая учится и проч.), Путем предоставления им необходимой информации, финансовых средств, кредитов и других льгот.

Социальная политика представляет собой синтез нескольких направлений государственной политики, в том числе политики в сфере труда, социально-трудовых отношений; политики доходов населения; политики занятости, регулирование рынка труда, миграционной политики; политики в социальной сфере; демографической политики; экологической политики и др.

Взаимосвязь структурных элементов социальной политики и системы социально-трудовых отношений представлена на рисунке 13.

Таким образом, приоритеты и инструменты государственного регулирования социально-трудовых отношений на современном этапе развития должны включать регулирование доходов, политику в области занятости, программы создания и сохранения рабочих мест, регулирование санитарно-гигиенических условий труда. Государственное регулирование доходов населения должно осуществляться по нескольким ключевым направлениям – установление минимума заработной платы (при этом устанавливать МРОТ не как абсолютную величину для всей страны, а относительную, привязанную к размеру потребительского минимума на территории); индексация заработной платы (на законодательном уровне закрепление периодов для расчета индексации цен, снижение пороговых значений цен для проведения обязательной индексации, осуществление регрессивной индексации заработной платы); разработка государственных

мер для стимулирования работодателей к повышению заработной платы; изменение принципа социального страхования в рыночной экономике (придание ему страхового, а не налогового характера); повышение заинтересованности и ответственности как работодателей, так и работников в повышении собственных доходов.

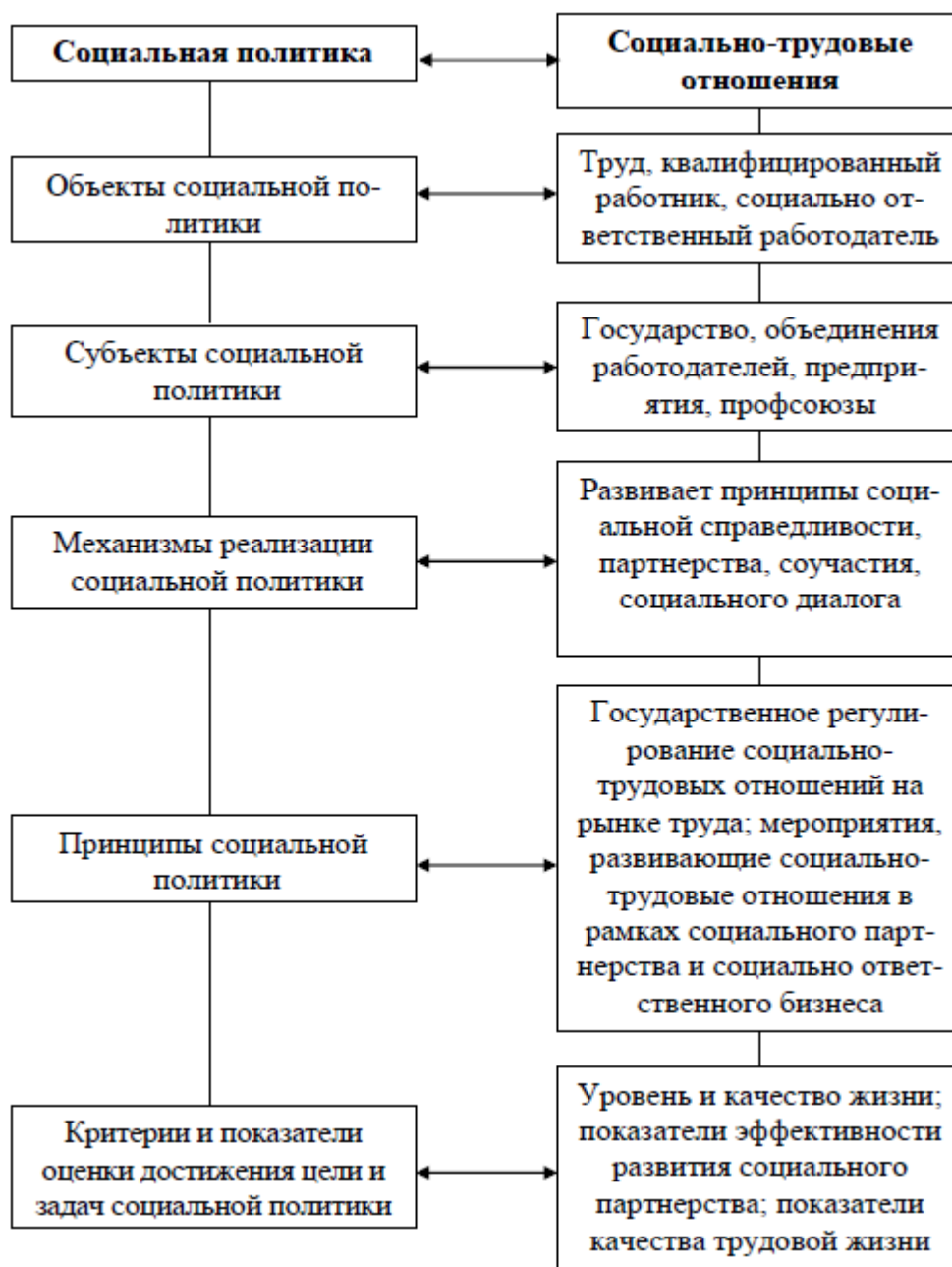


Рисунок 13 – Взаимосвязь структурных элементов социальной политики и системы социально-трудовых отношений

В качестве приоритетов политики занятости и стимулирования создания рабочих мест должны стать: налоговые меры, разработка целевых государственных программ и развитие государственных превентивных мер в

социально-трудовой сфере, стимулирование самозанятости. В качестве перспективных направлений регулирования рынка труда будут активные государственные программы, уже доказавшие свою эффективность. Активные программы занятости на рынке труда могут включать: содействие и оказание прямой помощи в трудоустройстве; образование и подготовку; молодежные программы; развитие субсидированной занятости; программы трудоустройства инвалидов. Перспективным направлением регулирования занятости можно считать и такую форму, как закрепление на законодательном уровне приоритетов отбора тех инвестиционных проектов, в которых создаются новые рабочие места с достойным уровнем заработной платы.

Существуют две основные модели государственного регулирования социально-трудовых отношений: англо-саксонская и европейская (рейнская).

Англо-саксонская модель практикуется в США, Великобритании, Тайване и некоторых других странах. Основные особенности данной модели заключаются в том, что государство рассматривает работодателей и работников как равных игроков рынка и выполняет функции поддержания необходимых для рынка элементов, таких как конкуренция, ограничение монополий, создание нормативно-правовой базы и т.д.

Европейская модель основывается на предположении, что работники находятся в зависимом положении от работодателей и нуждаются в поддержке и защите со стороны государства в виде поддерживаемой на достаточно высоком уровне минимальной оплаты труда, социального и медицинского страхования, наличии государственных органов, защищающих интересы работников.

В условиях рыночной экономики государственное регулирование трудовых отношений имеет ограниченный характер и нацелено на обеспечение граждан социальными гарантиями. Это выражается, прежде всего, в установлении при помощи нормативно-правовых актов границ, в рамках которых должны действовать субъекты социально-трудовых отношений. К таким нормативно-правовым актам относятся трудовое законодательство, пенсионное законодательство, нормативные акты о защите социальных и трудовых прав отдельных категорий граждан и т.д.

Цели трудового законодательства:

- установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан;
- создание благоприятных условий труда;
- защита прав и интересов работников и работодателей.

Законотворчество в области регулирования социально-трудовых отношений осуществляется на федеральном и региональном уровнях.

Государством также разрабатывается и реализуется ряд краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных программ с целью решения отдельных вопросов, лежащих в социально-экономической плоскости. Такие программы также подразделяются на федеральные, призванные решать проблемы общенационального масштаба, региональные, связанные со спецификой отдельных территорий, и отраслевые, нацеленные на решение проблем отдельных отраслей. В Российской Федерации в механизме государственного регулирования трудовых отношений задействованы три ветви власти: законодательная, исполнительная и судебная.

Законодательная власть обеспечивает нормативно-правовую базу регулирования трудовых отношений. На федеральном уровне законодательная власть в России представлена Федеральным собранием, состоящим из двух палат: Совета Федерации (верхняя палата) и Государственной думы (нижняя палата).

Исполнительная власть призвана осуществлять обеспечение исполнения законов. На федеральном уровне органом исполнительной власти является Правительство РФ, формируемое Президентом РФ. Деятельность правительства охватывает все сферы жизни современного российского общества и регулируется соответствующими федеральными и отраслевыми министерствами.

Судебная власть осуществляет регулирование в области социально-трудовых отношений на уровне осуществления правосудия, заключающихся в наказании нарушителей, разрешении проблем и конфликтов, связанных с применением трудового законодательства. Судебная власть представлена системой судов различного уровня, а также Министерством юстиции. Министерство юстиции участвует в формировании и реализации государственной политики, в том числе в области социально-трудовых отношений.

Фактором, все более мощно регулирующим социально-трудовые отношения в современном мире, является глобализация экономики, которая представляет собой процесс формирования системы международного разделения труда, мировой инфраструктуры, мировой валютной системы, международной миграции рабочей силы, рост мировой торговли и потоков иностранных инвестиций, стремительные технологические инновации. Глобализация экономики сопровождается ростом взаимозависимости национальных финансовых рынков, увеличением спекулятивных валютных потоков между государствами, платежной и торговой несбалансированностью, которые в совокупности ограничивают возможность формирования макроэкономической политики, политики в сфере труда и

социально-трудовых отношений. Негативные последствия глобализации вынуждают страны использовать в социально-трудовых отношениях политику трудового протекционизма - защиты национальных рынков труда с использованием методов квотирования и лицензирования, экспертизы международных технологических и экономических проектов, регулирования валютных курсов и т.д., которые направлены на защиту рабочих мест на национальном рынке труда. Однако на рынке труда используются и свои специфические методы защиты интересов трудящихся - административное ограничение притока иностранной рабочей силы, регулирование цены рабочей силы и т.д. России еще предстоит оценить воздействие последствий глобализации экономики, включая мировой финансовый кризис, на социально-трудовые отношения.

Мощным фактором, определяющим процессы формирования и развития социально-трудовых отношений, являются объективные закономерности развития общественного труда и производства, которые выступают в форме разделения и кооперации труда, роста производительности труда, замещения труда капиталом. Разделение и кооперация труда являются структурообразующими факторами в социально-трудовых отношениях, так как конкретно проявляются в формировании сфер и видов занятости, в формировании отраслей, профессий и специальностей. Разделение и кооперация труда определяют место каждого работника в процессе труда, его функции, обязанности, требования к качеству труда и рабочей силы. Степень разделения и кооперации труда характеризуют степень сложности состава и многообразие взаимосвязей в системе социально-трудовых отношений. Разделение и кооперация труда, структурируя рабочую силу, дифференцируя доходы и формируя властные структуры, предопределяют характер легитимности социально-трудовых отношений.

В любой организации наряду с видимыми процессами разделения и кооперации труда, отношениями власти и подчинения интенсивно протекают невидимые процессы, регулирующие неформальные социально-трудовые взаимодействия людей. Развитие неформальных отношений может привести к существенному перераспределению власти и ответственности в организации на фоне поддержки стратегии развития организации, либо препятствия ее реализации.

Важнейшей закономерностью развития общественного труда, влияющей на социально-трудовые отношения, является процесс замещения труда капиталом под воздействием роста производительности труда, вызванного достижениями научно-технического прогресса и финансовыми факторами. Важными факторами, определяющими состояние социально-

трудовых отношений, являются роль и место предприятия в системе общественных отношений, а также особенности предприятия (отраслевая принадлежность, организационная форма, цикл развития, размер).

Вместе с тем социально-трудовые отношения на предприятиях всегда зависят:

а) от концепции и стратегии развития организации, кадровой политики, трудового поведения (мотивов, норм поведения, конфликтности);

б) от типа предприятия и типа производства (на небольших предприятиях формируются патриархально близкие трудовые отношения на межличностной основе; на крупных предприятиях межличностный компонент между работником и работодателем сведен к минимуму);

в) от стадии развития (жизненного цикла) предприятия в направлении "неформальных размытых отношений" (на стадии зарождения предприятия), формальных с большим количеством отдельных элементов, представляющих систему отношений (на стадии стабилизации организации), преобразования сложившейся системы социально-трудовых отношений в определенную организационную культуру (на стадии развития организации в рамках долгосрочного планирования).

Вопросы для обсуждения:

1. Охарактеризуйте роль государства в системе социально-трудовых отношений.

2. Перечислите факторы, влияющие на формирование социально-трудовых отношений. Каковы критерии их дифференциации?

3. Дайте характеристику основных моделей государственного регулирования социально-трудовых отношений.

4. Перечислите элементы социальной политики и системы социально-трудовых отношений.

Список использованных источников

1. Ермолаева С.Г. Рынок труда: учебное пособие / С. Г. Ермолаева. - Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015 - 108 с.
2. Макиенко М.А. Экономика и социология труда: курс лекций/ М.А. Макиенко; Томский политехнический университет. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2013. – 102с.
3. Юдина В.И. Экономика труда. Учебно-методическое пособие - Новотроицк, НФ НИТУ "МИСиС", 2014. -74с
4. Экономика и социология труда: теория и практика: учебник и практикум для вузов / И. В. Кохова [и др.]; под редакцией В. М. Масловой, М. В. Полевой. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 493 с.
5. Экономика труда: учебник для вузов / М. В. Симонова [и др.]; под общей редакцией М. В. Симоновой. - Москва: Издательство Юрайт, 2020. - 259 с.
6. Экономика и социология труда. Практикум: учеб. пособие для академического бакалавриата / О. С. Осипова [и др.]; под ред. О. С. Осиповой. - М.: Издательство Юрайт, 2018 - 401 с.
7. Слободчикова Д. В. Миграция населения: теоретические аспекты / Д.В. Слободчикова, Г.Н. Строева // Электронное научное издание «Ученые заметки ТОГУ» 2016, Том 7, No 4, С. 900 – 907
8. Куренков А.В. Занятость населения и ее регулирование: учебное пособие / А.В. Куренков. – Томск, 2017 – 52 с.
9. Занятость населения: Методические указания для практических (семинарских) занятий по дисциплине «Экономика и социология труда» для студентов направления 80200.62 «Менеджмент» всех форм обучения / Е. В. Маркова О. Ф. Соколова. – Ульяновск: УлГТУ, 2012 – 67 с.
10. Фаузер В.В., Назарова И.Г., Фаузер Вл.В. Социально-трудовые отношения: содержание, механизм управления, зарубежный опыт / Отв. редактор д.э.н., профессор В.В. Фаузер. – Сыктывкар-Ухта: УхтГТУ, 2010 – 102 с.

Таблица А1 - Формы безработицы и их характеристики

Критерии классификации	Форма безработицы	Характеристика
Причины возникновения безработицы	Фрикционная	Связана с добровольной сменой работы в связи с различными причинами: поиском более высокой заработной платы, или более престижной работы и пр.
	Институциональная	Порождается самим устройством рынка рабочей силы, факторами, влияющими на спрос и предложение рабочей силы
	Добровольная	Возникает, когда часть трудоспособного населения по тем или иным причинам просто не желает работать.
	Структурная	Вызывается изменениями в структуре общественного производства под влиянием научно-технического прогресса и совершенствования организации производства.
	Технологическая	Связана с переходом к новым поколениям техники и технологии, механизацией и автоматизацией ручного труда, когда для данного процесса часть рабочей силы оказывается либо нужной, либо требует нового, более высокого уровня квалификации или перепрофилирования
	Конвенционная	Разновидность структурной безработицы, связанная с высвобождением работников из отраслей военной промышленности а также из армии
	Циклическая	Возникает при общем резком падении спроса на рабочую силу в период спада производства и деловой активности, вызываемом экономическим кризисом
	Региональная	Имеет региональное происхождение и формируется под воздействием сложной комбинации исторических, демографических, социально-психологических обстоятельств
	Экономическая	Вызывается конъюнктурой рынка, поражением части товаропроизводителей в конъюнктурной борьбе.
	Сезонная	Вызывается сезонным характером деятельности в отдельных отраслях.
	Маргинальная	Безработица среди слабо защищенных слоев населения.

Продолжение таблицы А1

Критерии классификации	Форма безработицы	Характеристика
Продолжительность безработицы	Краткосрочная	До 4 месяцев
	Продолжительная	4-8 месяцев
	Длительная	8-18 месяцев
	Застойная	Более 18 месяцев
Внешняя форма проявления безработицы	Открытая	Включает всех незанятых граждан, ищущих работу
	Скрытая	Включает работников, фактически занятых в экономике, но в действительности являющихся «лишними».

Учебное издание

Ларионова Галина Николаевна

кандидат экономических наук

ЭКОНОМИКА ТРУДА

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

ООО «Свое издательство»

199053, Санкт-Петербург, 1-я линия В.О., 42.

Телефон: +7 812612-18-81

Почта: editor@isvov.ru

Сайт: <http://isvov.ru>

Подписано в печать: 28.12.2020

Тираж 100 экз.

Гарнитура Таймс

Усл.печ.л. 5,69.

Заказ № 01010

Отпечатано с оригинал-макета в ООО ИПЦ «Гузель»
Республика Татарстан, г. Нижнекамск, пр. Химиков, 18