

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Томский государственный университет
систем управления и радиоэлектроники

А. В. Куренков

ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Учебное пособие
для студентов, обучающихся по направлению подготовки
39.03.02 «Социальная работа»

Томск
2025

УДК 331.5
ББК 65.240.51
К930

Рецензент:

Берсенов М. В., доцент кафедры истории и социальной работы ТУСУР,
канд. ист. наук

Куренков, Артем Валериевич

Занятость населения и ее регулирование : учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки 39.03.02 «Социальная работа» / А. В. Куренков. – Томск : Томск. гос. ун-т систем упр. и радиоэлектроники, 2025. – 69 с.

В учебном пособии изложены основы занятости как социально-экономической и правовой категории, рассмотрены причины, виды, показатели и последствия безработицы, представлены теоретико-методологические подходы к вопросам занятости и безработицы, раскрыты методы и институты регулирования рынка труда, охарактеризована государственная политика занятости в современной России, показана деятельность служб занятости населения. С учетом последних изменений в российском законодательстве рассмотрен механизм социальной поддержки безработных в РФ.

Пособие адресовано студентам, обучающимся по направлению подготовки 39.03.02 «Социальная работа».

Одобрено на заседании кафедры ИСР, протокол № 6 от 29.08.2025.

УДК 331.5
ББК 65.240.51

© Куренков А. В., 2025
© Томск. гос. ун-т систем упр. и радиоэлектроники, 2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	4
1 Труд как социально-экономическая категория. Рынок труда.....	5
1.1 Понятие, функции, классификация и параметры труда.....	5
1.2 Трудовые ресурсы.....	7
1.3 Рынок труда.....	8
2 Занятость как социально-экономическая и правовая категория.....	13
2.1 Понятие, виды и формы занятости.....	13
2.2 Категории занятого населения.....	16
3 Правовые основы занятости граждан, работающих по трудовому договору.....	18
3.1 Понятие, виды и порядок заключения трудового договора.....	18
3.2 Прекращение трудового договора.....	21
3.3 Порядок предоставления отпуска работнику.....	22
3.4 Заработная плата: понятие, функции и порядок выплаты.....	23
4 Безработица как социально-экономическое явление.....	26
4.1 Понятие, основные виды и показатели безработицы.....	26
4.2 Последствия безработицы.....	28
4.3 Безработица в современной России.....	29
5 Основные теории занятости и рынка труда.....	32
5.1 Основные концепции занятости.....	32
5.2 Подходы к организации занятости населения в плановой и рыночной экономических системах (на примере СССР и современной России).....	36
6 Регулирование рынка труда.....	38
6.1 Понятие, цель и задачи регулирования рынка труда. Роль государства в регулировании рынка труда.....	38
6.2 Профессиональный союз: понятие, функции, формы деятельности.....	39
6.3 Трудовая миграция: сущность, классификация, показатели, причины и последствия.....	40
7 Государственная политика занятости в Российской Федерации.....	43
7.1 Понятие и субъекты государственной политики занятости.....	43
7.2 Основные направления государственной политики занятости в РФ. Принцип свободы труда.....	43
7.3 Правовое обеспечение государственной политики занятости.....	47
8 Службы занятости населения.....	50
8.1 Возникновение и эволюция служб занятости населения.....	50
8.2 Уровни, направления, критерии эффективности деятельности государственных служб занятости.....	51
8.3 Организация содействия гражданам в поиске подходящей работы.....	53
9 Социальная защита безработных.....	56
9.1 Понятие социальной защиты безработных. Условия и порядок признания гражданина безработным в РФ.....	56
9.2 Меры социальной поддержки безработных в РФ.....	57
Заключение.....	64
Список использованных источников и литературы.....	65

Введение

Занятость населения является важнейшим показателем социально-экономического развития общества. От ее уровня зависит объем производимых в обществе материальных и духовных благ, что непосредственно влияет на качество жизни людей и, в целом, достижение общественного благополучия. Не случайно проблема занятости населения постоянно находится в центре внимания Президента РФ и Правительства РФ. Политика в этой сфере традиционно занимает одно из ключевых мест в системе социальной политики государства.

Целью дисциплины «Занятость населения и ее регулирование» является формирование у студентов системного представления о социально-экономической и правовой сущности занятости, способах ее регулирования и мероприятиях по социальной защите безработных.

Задачи дисциплины:

- 1) Раскрыть природу труда и его роль в жизни человека и общества;
- 2) Рассмотреть понятия рынка труда, трудовых ресурсов, спроса на труд и предложения труда;
- 3) Изучить виды и формы занятости, критерии и категории занятого населения;
- 4) Проанализировать концептуальные основы занятости и рынка труда;
- 5) Определить сущность, причины, виды, показатели и последствия безработицы;
- 6) Охарактеризовать основные направления государственной политики занятости в РФ;
- 7) Раскрыть уровни, содержание и порядок деятельности служб занятости;
- 8) Изучить механизм социальной защиты безработных в РФ.

В результате освоения дисциплины студент должен:

– *знать* ключевые понятия и категории в области занятости и безработицы, основные концепции занятости и рынка труда, основные направления государственной политики занятости в РФ;

– *уметь* рассчитывать и анализировать уровень занятости и безработицы в общегосударственном масштабе и на уровне отдельных местностей на основе имеющихся статистических данных, выявлять проблемы и определять перспективы развития рынка труда;

– *владеть* способностью осуществлять содействие гражданам в поиске подходящей работы, предоставлять меры социальной поддержки лицам, признанным в установленном порядке безработными.

1 ТРУД КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ. РЫНОК ТРУДА

1.1 Понятие, функции, классификация и параметры труда

Труд является основным видом человеческой деятельности. Без него невозможно представить жизнь современного общества. По определению известного английского экономиста Альфреда Маршалла, труд – это «всякое умственное и физическое усилие, предпринимаемое частично или целиком с целью достижения какого-либо результата, не считая удовлетворения, получаемого непосредственно от самой проделанной работы» [51. С. 71]. Из данной трактовки следует, что в процессе труда человек, применяя свои способности и навыки, получает конкретный результат в виде материального и иного блага. Кроме того, сам трудовой процесс может приносить человеку определенное удовольствие.

В современном осмыслении под трудом понимается деятельность человека, направленная на производство материальных и нематериальных благ, необходимых для удовлетворения потребностей индивида и общества в целом [36. С. 13]. К числу материальных благ относятся сооружения, техника, инструменты, продукты питания. Среди нематериальных благ можно выделить знания, безопасность, различные услуги.

Роль труда в жизни как отдельного человека, так и всего общества огромна. Она определяется функциями, которые труд выполняет. К ним можно отнести следующие:

- 1) Формирование общественного богатства и развитие общества;
- 2) Реализация имеющихся у человека способностей;
- 3) Содействие развитию человека, обогащение его опыта;
- 4) Возможность получения дохода [38. С. 41–42].

Многоликость и полифоничность труда актуализируют вопрос об его классификации. Труд можно классифицировать по различным основаниям. Обратимся к ним:

1. Отношение к свободе выбора. По отношению к свободе выбора труд может быть свободным и принудительным. Свободный труд – это труд, осуществляемый добровольно, по своей воле и без какого-либо давления. Принудительный труд – это работа, выполняемая под угрозой наказания.

2. Предназначенность результатов. По предназначенности результатов выделяют личный труд и общественный труд. Личный труд представляет собой труд только на себя и свою семью без передачи результатов другим людям. Общественный же труд, напротив, связан с удовлетворением общественных потребностей.

3. Степень самостоятельности. По степени самостоятельности выделяют наемный труд и ненаемный труд. Наемный труд – это труд на основе договора между нанимателем и работником. В противоположность ему, ненаемный труд предусматривает организацию и ведение своего собственного дела.

4. Преобладание психофизиологических нагрузок. Здесь выделяют умственный труд и физический труд. Умственный труд предполагает интеллектуальную деятельность или деятельность, связанную, главным образом, с нервно-психическими нагрузками. Физический же труд является собой работу, связанную с мышечной активностью человека.

5. Степень участия интеллекта. По степени участия интеллекта труд бывает творческим и рутинным. Творческий труд связан с анализом конкретных ситуаций и поиском новых решений в различных сферах деятельности. Рутинный же труд основан на механическом повторении однажды установленного порядка без попыток его изменения.

6. Способ планирования и учета. По способу планирования и учета труд может быть индивидуальным и коллективным. Индивидуальный труд основан на получении работником персонального задания при индивидуально начисляемой оплате труда. Коллективный труд предполагает выполнение какой-либо работы группой людей, для которых установлено общее задание, а оплата труда осуществляется по итогам работы этого коллектива в целом [55. С. 21–22].

Труд имеет три формы проявления. Первая из них – биологическая. Она связана с тем, что в процессе трудовой деятельности, предполагающей усилие, человек неизбежно затрачивает свою физиологическую энергию. Степень затрат зависит от того, какой результат трудящийся желает получить от своей деятельности. Кроме того, в процессе труда человек имеет дело со средствами производства. Они складываются из предметов труда и средств труда. Тем самым, возникает еще одна форма проявления труда – организационно-технологическая. Наконец, труд является социальной категорией. Трудовая деятельность человека протекает в социальном пространстве. Так возникает третья, организационно-социальная, форма проявления труда, предполагающая взаимодействие работников друг с другом [37. С. 44].

Поскольку труд является собой деятельность, возникает необходимость выделить его параметры. Под параметром в данном случае понимается величина, которая характеризует труд. Принято выделять три основных параметра труда. Это продолжительность, интенсивность, производительность. Рассмотрим каждый параметр в отдельности.

Продолжительность труда определяется длительностью рабочего дня, измеряемой в часах рабочего времени, т. е. в часах труда. Максимальная граница продолжительности рабочего дня продиктована физическими возможностями организма, а также моральными факторами, суть которых состоит в необходимости распределять время не только на труд, но и на удовлетворение интеллектуальных и социальных потребностей человека. Минимальная граница устанавливается таким образом, чтобы была возможность затратить время на

прибавочный труд и получить прибавочный продукт, необходимый для создания условий развития общества, содержания нетрудоспособного, бедствующего населения.

Интенсивность труда означает плотность, напряженность труда, степень расходования физических, умственных и эмоциональных усилий. Интенсивность измеряется количеством труда, затраченного в единицу рабочего времени.

Весьма существенной является такая характеристика труда, как его производительность. Под производительностью понимается плодотворность, результативность труда. Она измеряется количеством товаров и услуг, производимых в единицу рабочего времени, либо количеством труда, затраченного на единицу продукта труда. На уровень производительности влияет множество факторов. К основным из них относятся организация управления в учреждении, на предприятии; технический уровень производства и используемая технология; уровень подготовки кадров, качество трудовых ресурсов; условия труда; степень разрешенности социальных проблем в обществе; уровень общей и трудовой культуры населения [40. С. 9–10; 20. С. 4]. Рост производительности труда является показателем успешной деятельности организации. Он может проявляться в виде увеличения количества продукции, создаваемой при использовании единицы ресурса труда; снижения затрат труда на единицу продукции; повышения качества продукции; сокращения времени производства товаров; увеличения массы и нормы прибыли [55. С. 131].

1.2 Трудовые ресурсы

Для организации производственного процесса общество должно располагать трудовыми ресурсами. Термин «трудовые ресурсы» ввел в научный оборот отечественный экономист С.Г. Струмилин в 20-е годы XX столетия. Под трудовыми ресурсами понимается часть населения страны, которая в силу своих психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить блага. Эти качества зависят от возраста человека. Он выступает критерием, который позволяет выделить трудовые ресурсы из всего населения страны [47. С. 51].

В нашей стране к трудовым ресурсам относятся мужчины в возрасте от 16 до 65 лет и женщины в возрасте от 16 до 60 лет кроме неработающих инвалидов I и II групп и неработающих лиц, получающих пенсии на льготных условиях. Нижняя возрастная граница обусловлена тем, что согласно статье № 63 Трудового кодекса РФ, 16 лет – это возраст, с которого допускается заключение трудовых договоров. Верхняя граница обусловлена достижением человеком пенсионного возраста и получением права на выплату пенсии.

Стоит отметить, что в состав трудовых ресурсов может быть включено занятое население, находящееся за пределами трудоспособного возраста. А именно, лица в возрасте 14–15 лет, мужчины, достигшие возраста 65 лет и старше и женщины 60 лет и старше при условии выполнения ими официальной трудовой деятельности.

В соответствии с подходом Международной организации труда (МОТ), население, образующее трудовые ресурсы, подразделяется на две группы:

1. Экономически активное. Это лица, которые участвуют и желают участвовать в общественном производстве. Они обеспечивают предложение труда. К таким лицам относятся наемные работники; самостоятельные работники; учащиеся заочных и вечерних отделений; военнослужащие. Количественно эта группа состоит из занятых и безработных.
2. Экономически пассивное. Это лица, которые не участвуют в общественном производстве и не обеспечивают предложение труда. Однако они в определенный момент времени могут начать участвовать в общественном производстве. К ним относятся студенты, обучающиеся в учебных заведениях на дневном отделении и не занятые никакой деятельностью, кроме учебы; лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками; лица, прекратившие поиск работы, исчерпав все возможности ее получения; лица, которым нет необходимости работать. Количественно эта группа состоит из лиц, которые не могут быть отнесены ни к занятым, ни к безработным [29. С. 44–45; 47. С. 51–53; 2].

Нужно иметь в виду, что при подсчете лиц, составляющих трудовые ресурсы, в России обращаются к методологии МОТ. В соответствии с этой методологией, нижней возрастной границей трудовых ресурсов считается возраст 15 лет. Верхняя же возрастная граница отсутствует.

Заметим также, что численность трудовых ресурсов может изменяться за счет естественного прироста населения трудоспособного возраста, пересмотра возрастных границ трудоспособности, изменения законодательства относительно трудовой деятельности пенсионеров и подростков, миграционного прироста [55. С. 50].

1.3 Рынок труда

Рынок труда является важным звеном экономической системы страны. Благодаря ему происходит удовлетворение потребностей производства в работниках и, в целом, реализация гражданами своего права на труд. Рынок труда можно определить как систему общественных отношений, социальных норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство, обмен и использование

труда. В более узком смысле под рынком труда понимается место, где встречаются потенциальный работник, ищущий работу, и работодатель, ищущий работника с целью заключения договора о найме [50. С. 9–10].

Рынок труда имеет определенное устройство. В этой связи возникает вопрос об элементах, из которых состоит рынок труда. К таковым относятся:

1. Субъекты рынка труда. Это работодатели и потенциальные работники.
2. Правовые нормы. Они регулируют отношения между субъектами рынка труда.
3. Конъюнктура рынка труда. Это текущее состояние рынка труда, т. е. соотношение спроса на труд и предложения труда.
4. Инфраструктура рынка труда. Это государственные службы занятости, кадровые службы предприятий и организаций, коммерческие и некоммерческие биржи труда, агентства по подбору персонала и др.
5. Конкуренция на рынке труда. Она представляет собой наличие большого количества независимых работодателей и потенциальных работников, возможность свободно бороться за престижные рабочие места и квалифицированные кадры, возможность свободно выходить на рынок и покидать его.
6. Мобильность на рынке труда. Это процесс перемещения работников на новые рабочие места. Перемещение может сопровождаться изменением вида трудовой деятельности, сменой работодателя, сменой территории [17. С. 6–7, 15].

Рынок труда отличается от других товарных рынков определенными особенностями. Прежде всего, стоит обратить внимание на специфику товара, предлагаемого работодателю со стороны потенциального работника. Вопрос о том, что считать товаром (объектом купли-продажи) на рынке труда, является дискуссионным в экономической науке. Часть исследователей считает, что к таковому следует отнести рабочую силу человека, т. е. не сам труд, а способность к труду. Аргументируют они это тем, что труд является процессом, причем процессом по созданию определенных предметов. Только в них труд получает свое воплощение. Также обращается внимание на то, что результаты труда «превышают по стоимости сами затраты рабочей силы, поскольку создают необходимые потребительные стоимости, которые не существуют сами по себе, но обмениваются на другие потребительные стоимости» [16. С. 107].

Другая часть исследователей в качестве товара рассматривает все же сам труд. По справедливому утверждению Д.Ю. Королева, «расчеты работодателя с работником производятся уже после того, как последний затратил свой труд, т. е. оплачивается не будущий труд и не рабочая сила, а реализованная способность, т. е. состоявшийся труд...» [24. С. 141].

В любом случае следует признать, что объект купли-продажи не имеет зримой, осязаемой формы. Это является важной особенностью рынка труда. Кроме того, на рынке труда не происходит купли-продажи труда в прямом смысле. Работник, будучи собственником такого товара, как труд, продает

работодателю пользование своим трудом, причем на определенное время. Еще одна особенность заключается в том, что при «покупке» труда отношения между продавцом и покупателем только начинаются и продолжаются вплоть до прекращения трудового договора [16. С. 108–109; 22. С. 15].

Поскольку рынок труда, хоть и с определенной спецификой, но все же является одним из видов рынка, он подвергается воздействию факторов спроса и предложения. Так, спрос на рынке труда означает количество труда, которое может быть куплено по определенной цене в конкретный период времени. Спрос на труд формируют работодатели, в распоряжении которых имеются вакантные рабочие места, а также места, занятые работниками, которые не устраивают работодателя и, следовательно, вынуждают искать им замену. Спрос на труд зависит, прежде всего, от уровня его оплаты. В свою очередь, предложение на рынке труда означает количество труда, которое может быть продано по определенной цене в конкретный период времени. Предложение труда формируют безработные, в том числе лица, впервые ищущие работу; наемные работники, которые не удовлетворены условиями работы и, поэтому, ищут новое место приложения своего труда. Как и в случае со спросом, предложение труда зависит, прежде всего, от уровня его оплаты [39. С. 40, 45].

Рынок труда может классифицироваться по различным основаниям. А именно:

- 1) По масштабу:
 - местный рынок труда;
 - региональный рынок труда;
 - национальный рынок труда;
 - глобальный рынок труда.
- 2) По степени регулирования со стороны государства:
 - жестко регулируемый;
 - либерально регулируемый.
- 3) По демографическим признакам:
 - рынок труда женщин;
 - рынок труда молодежи;
 - рынок труда пенсионеров.
- 4) По условиям конкуренции:
 - рынок труда совершенной конкуренции (значительное количество покупателей и продавцов);
 - рынок труда несовершенной конкуренции (монополизирован как со стороны спроса, когда имеется единственный покупатель труда, так и со стороны предложения, когда в отрасли создается профсоюз, который ограничивает предложение труда (профсоюз содействует сокращению рабочей недели, снижению пенсионного возраста, добивается включения различных специальностей в список лицензируемых)) [17. С. 19, 21, 23–24, 27].

Общественная значимость рынка труда проявляется через его функции. К ним можно отнести:

1. Организация встречи работодателей и потенциальных работников. Рынок труда выступает как площадка, сводящая вместе продавцов и покупателей труда. Именно при помощи рынка труда обеспечивается контакт работодателя с потенциальным работником.
2. Содействие решению вопросов занятости населения. После того, как продавец труда вступил в контакт с покупателем труда, между ними устанавливается коммуникация. Ее положительным результатом является заключение трудового договора. После этого продавец труда включается в трудовую деятельность, из потенциального работника он превращается в реального, обретает статус занятого.
3. Распределение работников по отраслям экономики, видам трудовой деятельности и формам занятости. Становясь занятым, человек перемещается в определенную отрасль экономики, он обретает определенный вид трудовой деятельности, для него становится характерной определенная форма занятости [18. С. 19].

Для разработки стратегий экономического развития конкретной страны необходимо иметь ввиду черты и характер функционирования национального рынка труда. В этой связи обратимся к анализу рынка труда современной России. В настоящее время под воздействием демографических, социально-экономических, геополитических факторов рынок труда в России испытывает довольно острый дефицит квалифицированных кадров. Нехватка специалистов ощущается в сферах строительства, сельского хозяйства, железнодорожного и авиационного транспорта, автомобильных перевозок, в обрабатывающей промышленности. Не хватает кадров в образовании и здравоохранении. В то же время страховые агенты, фитнес-тренеры, менеджеры, юристы, работники сферы искусства, масс-медиа и развлечений востребованы сейчас в гораздо меньшей степени. Важной чертой современного российского рынка труда является развитие гибких форм занятости. Граждане активно регистрируются в качестве самозанятых, оказывая услуги в сфере торговли, бытового обслуживания, ИТ, репетиторства, доставки. Получила свое распространение удаленная занятость. Вместе с тем актуальной остается проблема скрытой занятости. По информации Министерства труда и социальной защиты РФ, доля работающих в тени россиян составляет 13,4% всего трудоспособного населения. Больше всего неформально работающих граждан выявлено в Московской и Ростовской областях, Краснодарском крае, республиках Башкортостан, Дагестан, Крым и в Чувашии. К числу особенностей отечественного рынка труда стоит отнести также территориальную дифференциацию занятости. Так, наибольший уровень занятости в 2024 г. был отмечен в Центральном, Северо-Западном, Уральском федеральных округах, наименьший – в Северо-Кавказском и Сибирском. Еще одной чертой рынка труда России можно считать недостаточно быструю адаптацию трудового законодательства к современным

реалиям. Справедливости ради стоит отметить постоянную работу законодателей по устранению противоречий в действующих нормах права. Однако, по оценке исследователей, достаточно часто инициатором поправок становится Конституционный суд РФ [49; 32. С. 215; 28; 9].

2 ЗАНЯТОСТЬ КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И ПРАВОВАЯ КАТЕГОРИЯ

2.1 Понятие, виды и формы занятости

Вовлеченность трудовых ресурсов в производство благ выражается в их занятости. Термин «занятость» можно понимать в двух смыслах: как состояние и как процесс. В первом случае под занятостью понимаются общественные отношения между людьми по поводу включения работника в конкретную кооперацию труда на рабочем месте. Занятость рассматривается здесь как состояние субъекта, определенным образом включенного в процесс трудовой деятельности [55. С. 74].

Во втором случае занятость определяется как трудовая деятельность и иная не противоречащая законодательству Российской Федерации деятельность граждан, осуществляемая ими в целях производства товаров, выполнения работ или оказания услуг и направленная на получение дохода [3]. Именно такое определение содержится в Федеральном законе «О занятости населения в Российской Федерации» от 12 декабря 2002 г. № 565-ФЗ. В контексте данного определения стоит отметить, что понятие «занятость» не является полностью идентичным понятию «труд». Основное отличие между ними заключается в том, что занятость предполагает включение человека в систему экономических и правовых отношений, получение дохода. Труд, в свою очередь, может являть осознанную деятельность граждан, протекающую в приватной обстановке, не обязательно приносящую какой-либо заработок. К примеру, настройка персонального компьютера программистом, протекающая на рабочем месте и сопровождающаяся получением заработной платы, будет относиться к занятости. Деятельность того же человека, но осуществляемая дома для личных целей без получения заработной платы, будет трудом, но не занятостью.

Что касается расчета уровня занятости, то он определяется как отношение численности занятых к численности экономически активного населения.

Потребности учета трудящегося населения обуславливают необходимость выделения различных видов и форм занятости. Традиционно принято говорить о следующих видах занятости:

1. Полная занятость. Это такое состояние общества, когда все изъявившие желание получить оплачиваемую работу ее получают. Полная занятость отражает сбалансированность рынка труда, т. е. равновесие спроса и предложения.
2. Продуктивная занятость. Это такое состояние общества, когда приемлемой считается работа, отвечающая трем важнейшим требованиям:

- а) Работа должна обеспечивать максимальную отдачу от использования трудовых ресурсов. Это позволит в значительной степени удовлетворять личные и общественные потребности.
 - б) Работа должна приносить работникам доход, который обеспечивает достойные условия жизни.
 - в) Работа должна противопоставляться формальной занятости (явление, при котором в составе организации присутствуют работники, не осуществляющие реальные трудовые операции).
3. Свободно избранная занятость. Это такое состояние общества, при котором право распоряжаться рабочей силой принадлежит исключительно самому работнику [13. С. 21; 40. С. 35].

В рамках этих видов выделяют формы занятости. Так, непосредственное участие человека в создании общественного продукта, обеспечивающего воспроизводство жизни общества в целом и каждого индивида в отдельности, является основной формой занятости. Но, как справедливо отмечают исследователи, эта форма занятости вряд ли могла бы существовать, если бы не было вспомогательной (инструментальной) формы занятости. К ней относится деятельность человека, опосредованно обеспечивающая производство и воспроизводство материальной и духовной жизни людей, создающая предпосылки для реализации основной формы занятости. Эти предпосылки создаются в сфере образования, здравоохранения, науки, культуры, политики, морали, быта [16. С. 43–44].

По условиям организации трудового процесса выделяют стандартную и нестандартную формы занятости. Стандартная занятость наемного работника характеризуется тремя основными признаками: работа у одного работодателя; работа в производственном помещении работодателя; стандартная нагрузка в течение дня, недели, года.

К нестандартным формам занятости следует отнести частичную, временную, надомную, удаленную занятость, работу по совместительству, самозанятость, скрытую занятость. Рассмотрим нестандартные формы занятости более подробно.

Частичная занятость характеризуется сокращенным объемом недельной трудовой нагрузки. Нужно иметь в виду, что нормальная продолжительность рабочей недели, установленная Трудовым кодексом РФ, составляет не более 40 часов. Меньшая недельная продолжительность рабочего времени установлена для работников в возрасте до 16 лет, для работников в возрасте от 16 до 18 лет, инвалидов I и II группы, а также работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается также для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских). Во всех прочих случаях сокращенная по сравнению с нормальной продолжительность трудовой нагрузки работника дает основание относить его к частично занятому.

Временная занятость представляет собой форму занятости, при которой работник трудится в течение установленного трудовым договором срока. Он может составлять от одного дня до нескольких лет. Временные работники привлекаются для подмены постоянных работников на определенный срок, для выполнения разовых, случайных работ [29. С. 49; 42. С. 10; 39. С. 145–147].

Специфической формой занятости является надомная занятость. Она предполагает выполнение работы по трудовому договору на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет. Необходимо учитывать, что работы, поручаемые надомникам, не должны быть противопоказаны им по состоянию здоровья. Их выполнение должно осуществляться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Довольно близко к надомной занятости примыкает занятость удаленная. Она также предусматривает выполнение трудовой функции вне места нахождения работодателя. Однако в отличие от надомной удаленная занятость в обязательном порядке предполагает использование информационно-коммуникационной сети «Интернет», а также сетей связи общего пользования. Посредством этого осуществляется и взаимодействие между работником и работодателем. В соответствии с трудовым договором удаленная занятость может быть постоянной либо временной (не более шести месяцев).

Такая форма занятости, как совместительство, означает дополнительное использование рабочей силы человека. Это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Как гласит действующее законодательство, заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей [2].

От указанных выше форм занятости существенно отличается самозанятость. В ее основе лежит самоорганизация. Самозанятый владеет средствами производства, самостоятельно организует трудовой процесс, отвечает за качество произведенной продукции или оказанных услуг. Стоит обратить внимание на то, что при самозанятости человек работает на себя и не имеет работодателя. А в случае, если установлен специальный налоговый режим, заключающийся в обязанности уплачивать налог на профессиональный доход, самозанятый не имеет права нанимать работников.

Нельзя не обратить внимание на такую форму занятости, как скрытая занятость. По определению исследователей, это занятость лиц, которая протекает вне учета официальных органов. Как следствие, не осуществляются налоговые платежи в бюджет. В качестве примеров скрытой занятости можно привести нелегальное производство товаров, строительные работы, бытовые услуги, торговлю с рук и т.п. [20. С. 16; 39. С. 145].

2.2 Категории занятого населения

Поскольку занятость, как уже отмечалось выше, является деятельностью человека, включенного в систему экономических и правовых отношений, возникает необходимость на законодательном уровне закрепить категории населения, считающегося занятым. Это необходимо также и для того, чтобы была возможность отделить занятых от безработных.

Перечень занятых граждан содержится в статье № 3 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации». Согласно данной статье, занятыми в РФ считаются граждане:

1. Работающие по трудовому договору, проходящие государственную службу соответствующего вида, муниципальную службу или имеющие иную оплачиваемую работу (службу), кроме граждан, участвующих в оплачиваемых общественных работах, для которых указанные работы не являются подходящей работой, и граждан, работающих членами избирательных комиссий, комиссий референдума с правом решающего голоса не на постоянной (штатной) основе;

2. Зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, а также нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию;

3. Занятые ведением личного подсобного хозяйства, осуществлением традиционной хозяйственной деятельности, занимающиеся промыслами, в том числе народными художественными промыслами, традиционными промыслами коренных малочисленных народов Российской Федерации, и реализующие произведенную продукцию по договорам;

4. Выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и (или) оказание услуг, в том числе договорам авторского заказа;

5. Избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

6. Проходящие военную службу по призыву, альтернативную гражданскую службу, пребывающие в добровольческих формированиях, предусмотренных Федеральным законом от 31 мая 1996 г. № 61-ФЗ «Об обороне»;

7. Временно отсутствующие на рабочем месте в связи с временной нетрудоспособностью, отпуском, прохождением профессионального обучения, получением профессионального образования или дополнительного профессионального образования, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных или общественных обязанностей или иными уважительными причинами;

8. Являющиеся участниками (членами) корпоративных коммерческих организаций;
9. Являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства [3].

3 ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ЗАНЯТОСТИ ГРАЖДАН, РАБОТАЮЩИХ ПО ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ

3.1 Понятие, виды и порядок заключения трудового договора

Одну из ключевых категорий занятого населения составляют лица, работающие по трудовому договору. Заключенный трудовой договор позволяет говорить о том, что труд человека носит наемный характер, а сам он, соответственно, является наемным работником. По данным Росстата, в 2023 году общее число занятых в России составляло 73 млн 636 тыс. человек. Из этого количества 65 млн 647 тыс. человек имели заключенный трудовой договор [10. С. 48].

Что понимается под трудовым договором? В соответствии с Трудовым кодексом РФ, трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя [2].

Отталкиваясь от определения, можно выделить основные признаки работы, осуществляемой на основе трудового договора. Они заключаются в следующем:

1. Зачисление человека в штат работников организации или в штат работодателя, являющегося физическим лицом;
2. Личное исполнение работником своих трудовых обязанностей;
3. Исполнение работником обязанностей в рамках определенной трудовой функции (трудовая функция – это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, конкретный вид поручаемой работнику работы);
4. Подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, которые действуют у работодателя;
5. Возмездность труда в форме заработной платы, т. е. обязанность работодателя оплатить труд работника [45. С. 216].

В настоящее время в Российской Федерации законодательством предусмотрены два вида трудового договора: на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет. Нужно иметь в виду, что если в трудовом

договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Если трудовой договор был заключен на определенный срок, но для этого отсутствовали достаточные основания, установленные судом, такой договор считается заключенным на неопределенный срок. Наконец, запрещается заключать срочные трудовые договоры в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, должно предъявить работодателю определенный пакет документов. В него входят:

1. Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
2. Трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
3. Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета;
4. Документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
5. Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний;
6. Справка о наличии либо отсутствии судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию).
7. Справка о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача (при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача).

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя [2].

Юристы справедливо заявляют о том, что письменная форма придает трудовому договору конкретность и определенность, а в случае возникновения трудового спора способствует его скорейшему разрешению. Заключение трудового договора в письменной форме является обязанностью работодателя. В этой связи работник не должен нести неблагоприятные юридические последствия от несоблюдения работодателем данного правила [44. С. 366]. Однако трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

1. лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством;
2. беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
3. лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
4. лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
5. лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
6. лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
7. лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня. При этом необходимо указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытание. Однако если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание.

Последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях [2].

3.2 Прекращение трудового договора

Когда речь идет о прекращении трудового договора, это означает прекращение самих трудовых отношений. Основания прекращения трудового договора в зависимости от обстоятельств можно разделить на четыре группы:

1. Взаимное волеизъявление сторон;
2. Инициатива одной из сторон трудового договора – работника или работодателя;
3. Основания, которые исключают возможность продолжения работы. К ним относятся истечение срока трудового договора; обстоятельства, не зависящие от воли сторон; нарушение установленных правил заключения трудового договора;
4. Отказ работника по тем или иным причинам от продолжения работы. Сюда можно отнести отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации либо ее реорганизацией; отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора; отказ от перевода на другую работу по состоянию здоровья; отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность [42. С. 75–76].

Особого внимания заслуживает вопрос о расторжении трудового договора по инициативе работника, так как это весьма распространенное основание прекращения трудового договора. Российское трудовое законодательство устанавливает, что работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы (к примеру, зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Стоит обратить внимание на то, что до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в

письменной форме другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Важно отметить, что если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается [2; 48. С. 291–292].

3.3 Порядок предоставления отпуска работнику

Право на отдых – это одно из конституционных прав граждан. Оно закреплено в части № 5 статьи № 37 Конституции РФ. В ней сказано, что работнику, который работает по трудовому договору, гарантируется ежегодный оплачиваемый отпуск [1].

Стоит отметить, что право на получение ежегодного отпуска имеют все работники, заключившие трудовой договор с работодателем. Это право не зависит ни от организационно-правовых форм и форм собственности, ни от занимаемой работником должности, ни от срока трудового договора [25. С. 9]. Пребывание работника в отпуске не влечет потерю статуса занятого. Хотя работник и отсутствует временно на рабочем месте, он по-прежнему состоит в трудовых отношениях с работодателем [3].

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. Однако по соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

Помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска законодатель предусмотрел также ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Такие отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Допускается разделение отпуска на части. Для этого требуется обоюдное согласие работника и работодателя. Однако хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Что касается очередности предоставления оплачиваемых отпусков, то она определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков. Он утверждается работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Нельзя обойти стороной такое явление, как отзыв работника из отпуска. Он допускается только с согласия работника. Неиспользованная в этой связи часть отпуска должна быть предоставлена работнику в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Для некоторых категорий работников отзыв из отпуска недопустим ни при каких обстоятельствах. К ним относятся работники в возрасте до восемнадцати лет, беременные женщины, работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда [2; 45. С. 339–341].

3.4 Заработная плата: понятие, функции и порядок выплаты

Как известно, занятость граждан предполагает получение дохода. Более того, одним из признаков работы по трудовому договору является возмездность труда в форме заработной платы. Работодатель обязан регулярно оплачивать труд нанятого работника.

Экономическая наука дает следующее определение заработной платы: это фонд жизненных средств, необходимый для воспроизводства рабочей силы, с одной стороны, и издержки предпринимателя на рабочую силу, гарантирующие получение прибыли, – с другой. В этом отношении заработная плата выступает одновременно в качестве дохода наемного работника и расходов работодателя [35. С. 92–93].

Нужно иметь в виду, что заработная плата представляет собой вид дохода, который человек получает именно за наемный труд. Исходя из этого, нельзя рассматривать в качестве заработной платы иные доходы граждан, в частности доходы от использования собственности (дивиденды, рента, процентный доход) [44. С. 491].

Определение заработной платы, содержащееся в современном российском законодательстве, сформулировано следующим образом: это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты

(доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) [2].

Роль заработной платы в жизни отдельного работника и общества в целом определяется ее функциями. К ним относят следующие:

1. Воспроизводственная. Она заключается в восстановлении рабочей силы человека, т. е. его способностей к труду.

2. Стимулирующая. Она проявляется в строгой зависимости размера заработной платы от количества, качества и результатов труда, т. е. чем эффективнее труд, тем больше размер заработной платы работника.

3. Регулирующая. Она заключается в воздействии заработной платы на соотношение между спросом на труд и предложением труда [44. С. 491–492].

Заработную плату следует отличать от должностного оклада, который представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Заработная плата конкретному работнику устанавливается трудовым договором. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях. Однако в соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника заработная плата может выплачиваться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Тем не менее, доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не должна превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда недопустима.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, которая причитается ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную

в заявлении работника. Выплата заработной платы осуществляется не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным или трудовым договором [2].

4 БЕЗРАБОТИЦА КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ЯВЛЕНИЕ

4.1 Понятие, основные виды и показатели безработицы

Рынок труда далеко не всегда находится в состоянии равновесия, когда количество предлагаемого труда равняется количеству запрашиваемого. В силу определенных обстоятельств на рынке труда может возникать дисбаланс спроса и предложения. Одним из его вариантов является превалирование предложения труда над спросом на труд. Такая ситуация означает безработицу.

Под безработицей понимают сложное социально-экономическое явление, при котором часть экономически активного населения, незанятая в производстве товаров и услуг, не может реализовать свою рабочую силу из-за отсутствия подходящей работы и лишается вследствие этого заработной платы в качестве необходимых средств к жизни. По определению, принятому Международной организацией труда, безработица трактуется как потеря заработков по причине невозможности получить подходящую работу в отношении лица, способного трудиться, готового трудиться и действительно ищущего работу [50. С. 34].

Традиционно к безработным относятся лица трудоспособного возраста, не участвующие в общественном производстве в течение определенного времени, которые в данный период:

- 1) были без работы, т. е. не работали за плату по найму или на собственном предприятии;
- 2) искали работу, т. е. предпринимали конкретные шаги в поиске оплачиваемой работы;
- 3) были готовы приступить к работе немедленно [40. С. 33].

Как отмечает Ю.М. Остапенко, определяющим фактором возникновения и развития безработицы являются отношения собственности, наличие необходимых средств производства у предпринимателей и их отсутствие у рядовых работников, существование системы наемного труда [33. С. 45]. В то же самое время безработица может возникнуть и как следствие определенных предпочтений людей, их собственного выбора. В зависимости от причин, вызывающих безработицу, принято различать следующие ее виды:

1. Вынужденная безработица. Она обусловлена переменами в экономическом развитии общества. Вынужденная безработица подразделяется на циклическую, структурную и технологическую.

а) Циклическая безработица возникает при общем резком сокращении спроса на труд в период спада деловой активности, вызываемого экономическим кризисом.

б) Структурная безработица возникает в ситуации, когда отсутствует достаточный спрос на труд в конкретных сферах хозяйствования. Структурная реконструктивизация сопровождается перемещением производства и занятости из

одних отраслей в другие. Следствием этого являются неизбежные сокращения численности работников в одних отраслях и наращивание в других.

в) Технологическая безработица обусловлена изменением спроса на некоторые виды профессий в связи с внедрением новой технологии производства, механизацией и автоматизацией ручного труда.

2. Естественная безработица. Она обусловлена особенностями поведения людей в определенных ситуациях, ролью личностного момента. Естественная безработица подразделяется на фрикционную, институциональную и добровольную.

а) Фрикционная безработица связана с определенными затратами времени на поиск нового места работы. Она возникает тогда, когда человек ищет работу по причине окончания обучения, переезда на новое место жительства, в связи с желанием получить преимущества в плане оплаты труда, карьерного роста. Время, в течение которого этот поиск происходит, и образует основу фрикционной безработицы.

б) Институциональная безработица порождается функционированием института социальной защиты безработных (чем выше размер пособия по безработице, тем продолжительнее время поиска нового места работы), увеличением гарантированного минимума заработной платы.

в) Добровольная безработица вызвана нежеланием человека реализовывать свои профессиональные способности, несмотря на наличие доступных вакансий, соответствующих его квалификации. Среди трудоспособного населения всегда имеется часть людей, которые по различным причинам не изъявляют желания трудиться.

3. Маргинальная безработица. Она обусловлена низкой конкурентоспособностью слабозащищенных слоев населения на рынке труда. Маргинальная безработица подразделяется на застойную, сезонную и скрытую.

а) Застойная безработица охватывает ту часть трудоспособного населения, которая потеряла работу, утратила право на получение пособия по безработице, отчаялась найти рабочие места, лишилась всякого интереса к трудовой деятельности.

б) Сезонная безработица обусловлена сезонным характером некоторых работ и, в связи с этим, сезонными колебаниями спроса на труд (сельское хозяйство, отдельные виды рыболовства, организация праздников, туризм). Отличительной особенностью сезонной безработицы является то, что ее в общем и целом можно прогнозировать.

в) Скрытая безработица возникает в ситуации, когда работник формально считается занятым, но фактически не осуществляет какую-либо трудовую деятельность. Для скрытой безработицы может быть характерна частичная занятость [40. С. 38–40; 26. С. 65, 67; 53. С. 500–502].

С точки зрения продолжительности безработица может быть временной (до четырех месяцев), устойчивой (от четырех до 12 месяцев), хронической (от 12 месяцев и более).

Что касается количественного выражения безработицы, то делается это при помощи специальных показателей. А именно:

1. Уровень общей безработицы. Это отношение общего числа безработных, рассчитанного на определенной территории путем выборочных обследований по состоянию на определенную дату, к численности экономически активного населения на эту дату. Выражается в процентах.
2. Уровень официально зарегистрированной безработицы. Это отношение числа зарегистрированных безработных к численности экономически активного населения на основании статистических данных, рассчитанных на определенной территории в среднемесечном либо среднегодовом выражении или по состоянию на определенную дату. Выражается в процентах.
3. Коэффициент напряженности на рынке труда. Это отношение числа незанятых граждан, зарегистрированных в государственных службах занятости, к количеству заявленных в государственные службы занятости вакансий, рассчитанных на определенной территории в среднемесечном, среднегодовом выражении или по состоянию на определенную дату [37. С. 180–181].

Отдельно стоит отметить такой показатель, как естественный уровень безработицы. Под ним понимается объективно складывающийся, относительно стабильный долговременный уровень безработицы, обусловленный естественными причинами (текучесть кадров, миграция, демографические факторы), не связанный с динамикой экономического роста. Естественному уровню безработицы соответствует полная занятость [19].

4.2 Последствия безработицы

Безработица накладывает негативный отпечаток на социально-экономическую жизнь общества. Отрицательные последствия безработицы традиционно рассматриваются учеными на макро- и микроуровнях. На макроуровне к таковым относятся:

1. Снижение валового внутреннего продукта. Согласно закону американского экономиста Артура Оукена (1928–1980 гг.), превышение текущего уровня безработицы на 1% над предполагаемым естественным ее уровнем увеличивает отставание объема ВВП на 2,5%.
2. Возрастание степени дифференциации доходов населения;
3. Подпитка криминальной среды и рост преступности;
4. Усиление социальной напряженности в обществе;
5. Возможное падение престижа квалифицированного труда.

Что касается последствий безработицы на микроуровне, то к ним следует отнести:

1. Падение материального достатка семей безработных;
2. Нарастание чувства неуверенности в будущем;
3. Рост девиантного поведения;
4. Возникновение и развитие депрессивных состояний;
5. Снижение уровня квалификации безработных [41. С. 235; 23. С. 222–223].

Американский ученый М.Х. Бренер на основе анализа данных о населении США в 1970 г. отмечал, что на протяжении 30 лет увеличение безработицы на 1% при сохранении ее в течение шестилетнего периода приводит к увеличению показателей «социальной патологии»: общей смертности – на 2%, числа самоубийств – на 4,1%, количества убийств – на 5,7%, числа заключенных в тюрьмах – на 4%, количества больных в результате психических заболеваний – на 4% [53. С. 505].

Однако наряду с негативными последствиями специалисты выделяют и положительные моменты, связанные с безработицей. Так, Е.А. Авдеева отмечает, что безработица является важнейшим условием нормального и бесперебойного функционирования экономики, поскольку обеспечивает формирование резерва работников, необходимого для компенсации естественной убыли и в связи с текучестью кадров. Кроме того, обеспечивается необходимое производству перераспределение кадров и их сосредоточение в тех видах деятельности, которые необходимы потребителям. Наконец, у работодателей появляется возможность подобрать наиболее квалифицированных специалистов. Происходит стимулирование работников к систематическому повышению своих профессиональных умений и навыков [12. С. 45–46].

4.3 Безработица в современной России

В современной России проблема безработицы обрела свою актуальность в начале 1990-х гг. Обусловлено это было переходом нашей страны на рельсы рыночной экономики. В условиях глубокой экономической трансформации, сопровождавшейся ломкой прежних хозяйственных отношений, очевидным стало появление слоя людей, находившихся в трудоспособном возрасте, однако лишенных возможности трудоустроиться по причине отсутствия подходящих рабочих мест.

Подсчет количества безработных в настоящее время осуществляется Федеральной службой государственной статистики (Росстат), находящейся в ведении Министерства экономического развития РФ. Важно оговориться, что Росстат, определяя уровень общей безработицы, придерживается методологии Международной организации труда. Речь идет, прежде всего, о возрастных границах экономически активного населения. Как уже говорилось, к числу

экономически активного населения по методологии МОТ относятся лица, достигшие возраста 15 лет.

Обратимся к сведениям о безработице на территории Российской Федерации. В качестве отправной точки возьмем предшествовавший серьезным социальным, экономическим и геополитическим потрясениям 2019 год и отразим динамику безработицы за пятилетний период (см. таблицу 4.1):

Таблица 4.1 – Динамика безработицы в России в 2019–2024 гг.

Год	Общее количество безработных, млн человек	Уровень общей безработицы, %	Количество официально зарегистрированных безработных, млн человек	Уровень официально зарегистрированной безработицы, %
2019	3,5	4,6	0,7	1,0
2020	4,3	5,8	2,4	3,2
2021	3,6	4,8	1,3	1,8
2022	3,0	3,9	0,6	0,9
2023	2,4	3,2	0,5	0,6
2024	1,9	2,5	0,4	0,5

Как следует из таблицы, существенный рост безработицы в нашей стране произошел в 2020 году. Главной причиной этого стала пандемия коронавирусной инфекции, оказавшая огромное влияние на рынок труда. Однако уже в следующем году наметилась тенденция снижения количества безработных. Свое продолжение она получила и в последующие годы.

По состоянию на май 2025 г. уровень общей безработицы в России составлял 2,2%, уровень официально зарегистрированной – 0,4%. Это исторический минимум для нашей страны. Подобное значение безработицы можно квалифицировать как ее естественный уровень. Средний возраст безработных составил 38,3 года. Доля молодежи до 25 лет среди безработных была равна 17,3%, лиц в возрасте 50 лет и старше – 22,1%, лиц, не имеющих опыта трудовой деятельности – 25,6%. По данным обследования 25% безработных использовали в качестве способа поиска работы обращение в государственные службы занятости населения, 68,3% обращались к друзьям, родственникам и знакомым [8].

К другим чертам современной безработицы в России можно отнести:

1) Значительный разрыв между уровнем общей и уровнем официально зарегистрированной безработицы. Это свидетельствует о невысоких стимулах безработных к регистрации в службах занятости. Лица, которые ведут поиск работы, сомневаются в способности служб занятости найти им подходящую работу.

2) Наличие солидных массивов скрытой безработицы. Она проявляется в форме излишков работников на предприятиях, в форме частичной занятости. Исследователи отмечают, что есть угроза превращения скрытой безработицы в открытую.

3) Невысокая мобильность безработных граждан. Речь идет о невысокой способности перемещаться из одного региона страны в другой с сохранением вида занятий либо менять один вид занятий на другой.

4) Наличие большого количества лиц, которые состоят на учете в службах занятости не с целью получить работу, а с целью получить пособие по безработице.

5) Солидный разрыв в уровне безработицы по регионам страны. По состоянию на 2023 год минимальный уровень безработицы был отмечен в Центральном, Приволжском и Уральском федеральных округах. Максимальный уровень безработицы был характерен для Северо-Кавказского федерального округа (прежде всего Дагестан, Ингушетия, Северная Осетия, Чеченская республика) [17. С. 167, 170; 9].

5 ОСНОВНЫЕ ТЕОРИИ ЗАНЯТОСТИ И РЫНКА ТРУДА

5.1 Основные концепции занятости

Для понимания проблем и определения перспектив занятости и рынка труда необходимо опираться на разработанные представителями различных экономических направлений теории. Они появляются на определенном этапе развития общества, когда для этого возникают необходимые предпосылки.

Если мы обратимся к доиндустриальному этапу истории, то увидим, что там проблем занятости не существовало. Индивид привлекался к трудовой деятельности на основе внеэкономического принуждения. Сам труд требовал больших физических усилий и считался наказанием. Его стремились избежать или переложить на других. К примеру, для свободных граждан античности было характерно презрение к труду. Трудом занимались рабы. А свободные граждане посвящали себя политической деятельности, культурному творчеству, активному досугу. Свобода понималась прежде всего как свобода от необходимости работать. Общество противопоставляло себя труду. Тот, кто был вынужден работать, являлся не только несвободным, он даже не считался членом общества. В этом смысле античное общество, по мнению исследователей, можно назвать «обществом нетруда».

Пришедшая на смену античности эпоха Средних веков была, как известно, озаменована огромным влиянием римско-католической церкви. Церковь стояла на защите интересов христианской веры. А каким было христианское понимание труда? Оно основывалось на убеждении, что своим трудом человек может обеспечить себе только биологическое существование, но не способен достигнуть конечной цели, т. е. спасения души. Кроме того, труд в христианстве рассматривался еще и как наказание за грехи человека. Утверждалось, что подлинное духовное существование возможно через отвлеченное созерцание. В этом отношении идеалом духовной жизни становилась монашеская аскеза. Таким образом, понятие «труд» по-прежнему носило негативный оттенок. Отношение к труду было по-прежнему отрицательным.

Настоящий переворот в понимании труда происходит в Новое время. Новое время – это эпоха глобальных перемен во всех сферах общества. Расширяются представления человека о мире. Мир начинает выступать как безграничный, многообразный, сложный. Зарождается современная наука, основанная на эксперименте и системе доказательств. Фундаментом познания и критерием его истинности становится разум. Сознание человека освобождается от всеобъемлющего церковного влияния. Серьезные изменения происходят в экономической жизни общества. На смену феодальным отношениям приходят отношения капиталистические, основанные на частной собственности, товарно-денежных операциях, свободе предпринимательства, конкуренции. Зарождается

фабричное производство. Складываются классы капиталистического общества – пролетариат и буржуазия. В этих условиях труд из средства выживания превращается в основу человеческого существования. Он начинает определять положение человека в обществе, доход, образ жизни, круг общения. Возникает рынок труда. Именно в Новое время начинается активное осмысление вопросов, связанных с трудом и занятостью. Появляются целостные теории [36. С. 21–23, 25–27].

Одной из первых стала классическая теория занятости. Ее авторами являлись знаменитые британские экономисты Адам Смит (1723–1790 гг.) и Давид Рикардо (1772–1823 гг.). Они полагали, что рынок является саморегулирующейся системой, которая способна обеспечить полное использование ресурсов, в том числе ресурсов труда. Полная занятость, согласно данной теории, является нормой рыночной экономики, а наилучшая экономическая политика – это политика невмешательства государства. Экономисты-классики были уверены во всеисилии рыночных регуляторов, считали, что спрос и предложение на рынке труда всегда сбалансированы. Равновесное состояние спроса на труд и предложения труда в условиях рынка труда обеспечивается ценой труда, то есть заработной платой.

По мнению классиков, спрос на труд находится в обратной зависимости от величины заработной платы. При росте заработной платы, при прочих равных условиях, предприниматель в целях сохранения равновесия должен сократить спрос на труд, а при снижении заработной платы спрос на труд возрастает. Предложение труда зависит от величины заработной платы, получаемой за производительные услуги. Классики считали, что продавцы на рынке труда в условиях совершенной конкуренции стремятся увеличить предложение в условиях роста заработной платы. При повышении реальной заработной платы возрастет предложение труда, а при ее снижении предложение труда уменьшится [20. С. 24–25].

В конце XIX столетия последователи классиков, развивая их взгляды, разработали неоклассическую теорию занятости. Ее основателем был профессор Кембриджского университета Альфред Маршалл (1842–1924 гг.). Он считал, что для обеспечения занятости важное значение имеет регулирование спроса и предложения. Конечным регулятором всего спроса является потребительский спрос, а данное регулирование осуществляется рынком автоматически. А. Маршалл, как и другие представители неоклассической теории, был уверен, что высокая заработная плата неизбежно уменьшает занятость и увеличивает безработицу. Как и экономисты-классики, А. Маршалл считал рыночную экономику саморегулирующейся системой и не видел необходимости в государственном регулировании занятости.

Последователем А. Маршалла был Артур Пигу (1877–1959 гг.). Он полагал, что причиной безработицы является высокий уровень заработной платы, а ее сокращение увеличивает занятость, поскольку уменьшает издержки производства и создает возможность нанять дополнительно рабочих.

Уменьшение издержек производства ведет, по мнению А. Пигу, к общему снижению товарных цен и увеличению покупательной способности групп населения, живущих не на заработную плату, что создает дополнительный спрос, стимулирующий расширение производства и занятости. А. Пигу был приверженцем «теории добровольной безработицы», согласно которой рабочие сами добровольно обрекают себя на безработицу, не соглашаясь работать за «нормальную» заработную плату, образующуюся на рынке в результате действия спроса и предложения [54. С. 30].

В конце 1920-х – начале 1930-х гг. в развитых странах Запада разразился серьезный экономический кризис, вошедший в историю под названием «Великая депрессия». Стало очевидно, что в условиях высокой степени концентрации производства, усложнения экономических связей рыночный механизм регулирования дает серьезные сбои. С этого времени и вплоть до середины 1970-х гг. господствующей теорией занятости являлась концепция, разработанная британским экономистом Джоном Мейнардом Кейнсом (1883–1946 гг.). Его идеи использовались в политике «нового курса» президента США Ф.Д. Рузвельта.

Кейнсианский подход строится на возражении против основных положений классической теории занятости. С точки зрения Кейнса и его последователей, в рыночном капиталистическом хозяйстве не существует никакого механизма, гарантирующего полную занятость, и причины безработицы кроются в самой экономической системе, которая не является и не может быть саморегулирующейся, а заработная плата и цены не столь эластичны. Кейнс указывал, что заработную плату трудно изменить, особенно в сторону уменьшения. Снижение заработной платы ведет не к снижению безработицы, а к падению доходов населения, снижению покупательной способности и сужению потребительского рынка.

Дж. М. Кейнс выступал за активное вмешательство государства в трудовые отношения. Он считал, что только жесткая, негибкая заработная плата обеспечивает состояние равновесия. Хотя при этом, по мнению Кейнса, сохраняется вынужденная безработица, когда совокупное предложение труда работников, готовых работать за существующую заработную плату, превышает спрос на труд [36. С. 93–94; 20. С. 26].

Представители школы монетаристов (Милтон Фридман (1912–2006 гг.), Филлип Кейган (1927–2012 гг.), Аллан Мелцер (1928–2017 гг.)), как и сторонники кейнсианского подхода, исходили из жесткой структуры цен на труд. По мнению монетаристов, для рынка труда негативными факторами, усиливающими рыночное неравновесие, являются установление государством минимального уровня заработной платы, сильные позиции профсоюзов, отсутствие необходимой информации о наличии вакансий и резервных работниках. Для уравнивания рынка монетаристы предлагают использовать инструменты денежно-кредитной политики. А именно, нужно применять такие рычаги, как учетная ставка центрального банка, размеры обязательных резервов

коммерческих банков на счетах центрального банка, что позволит стимулировать инвестиционную и деловую активность и таким образом увеличить занятость в стране. Как считают представители монетаристского направления, денежная политика, в конечном счете, должна быть направлена на достижение естественного уровня безработицы, отражающего структурные диспропорции на рынке труда и не связанного с циклической конъюнктурой в экономике [52. С. 294].

Значительный вклад в теоретическую разработку проблем занятости и рынка труда внес немецкий экономист и философ Карл Маркс (1818–1883 гг.). Он и его последователи считали, что на рынке труда наемные рабочие продают свою рабочую силу, т. е. способность к труду. В процессе использования рабочей силы создается новая стоимость, воплощаемая в товарах. Однако наемный рабочий за свой труд получает не всю стоимость, созданную его трудом, а лишь ее часть, определяемую как стоимость рабочей силы. Оставшаяся часть созданной рабочими стоимости присваивается капиталистом. Это прибавочная стоимость. В этом заключается эксплуатация наемного труда.

Марксисты утверждали, что безработица является необходимым атрибутом рыночной экономики. По их мнению, капитализму присуще избыточное предложение рабочей силы по сравнению со спросом на нее. Этот избыток объясняется не естественными причинами, а экономическими, которые возникают из-за специфики капиталистических отношений, в частности, накопления капитала. Накопление происходит тогда, когда капиталист на личное потребление расходует лишь часть прибавочной стоимости, а другую часть использует для увеличения действующего капитала. Накопление капитала выражается в том, что растет масса средств производства. Увеличивается производительная сила труда. Это снижает потребность капиталиста в использовании рабочих рук. Так появляется избыточное рабочее население как продукт накопления капитала.

Маркс сформулировал закон народонаселения, который гласит: «Рабочее население, производя накопление капитала, тем самым в возрастающих размерах производит средства, которые делают его относительно избыточным населением». Марксисты были убеждены: чтобы избавиться от безработицы, необходимо изменить общественный строй, а именно построить коммунистическое общество, свободное от эксплуатации человека человеком [54. С. 31; 34. С. 362–363].

С 1960–1970-х гг. проблемы занятости и рынка труда стали активно исследоваться с позиций институциональной экономической теории. Ее основоположником считается американский экономист Торстейн Бунде Веблен (1857–1929 гг.). Институционалисты во главу угла ставят категорию «институт». Они уделяют особое внимание роли институтов на рынке труда. Последние делятся на две группы: формальные, к которым относятся биржи труда, и неформальные, представляющие собой связи, контакты, источники получения информации о вакантных рабочих местах. Тем не менее, наряду с положительной

функцией, институты в ряде случаев могут приобретать форму барьеров. Это приводит к ограничению мобильности работников, сдерживанию конкурентной борьбы и, как следствие, к безработице.

Институционалисты считают необходимым учитывать влияние на рынок труда таких факторов, как этнические, культурные, половые, возрастные. Они выступают за расширение социальных программ в сфере занятости, говорят о государственном патронаже образования, здравоохранения, экологии [46. С. 176–177].

5.2 Подходы к организации занятости населения в плановой и рыночной экономических системах (на примере СССР и современной России)

Подходы к вопросам занятости населения существенно различаются в плановой и рыночной экономических системах. Проследим эти различия на примере СССР и современной России. В условиях господства плановой экономики право на труд в СССР трактовалось как обязанность гражданина заниматься общественно полезным трудом. В противовес этому, в рыночном хозяйстве основополагающим является добровольность труда, право граждан самостоятельно выбирать между занятостью и незанятостью без какого-либо принуждения.

По-разному в двух системах реализуется роль государства в обеспечении занятости. Если при плановой экономике в ответ на обязательный характер труда государство декларирует гарантированное предоставление работы гражданам, то при рыночном хозяйстве подобных гарантированных обязательств в отношении каждого гражданина нет.

Плановая система основывается на государственной собственности на средства производства, предполагает регулирование заработной платы централизованно через единую тарифную сетку. В рыночном же хозяйстве действуют более сложные механизмы, предполагающие установление заработных плат через рынок труда, развитую систему коллективных переговоров, законодательное определение минимального размера заработной платы.

При плановой системе существовали специфические инструменты влияния на спрос на труд и предложение труда. Среди них – нормативно установленные лимиты численности работников предприятий, нормативы образования, заработной платы, институт прописки, плановое распределение выпускников учебных заведений, сельскохозяйственное переселение. Для рыночного хозяйства подобные инструменты не характерны.

Главное же отличие плановой системы от рыночной состояло в отсутствии открытой безработицы. Поскольку считалось, что полная занятость достигнута, отсутствовала и политика по отношению к безработице. Ключевой задачей

государства становилось поддержание полной занятости и ее рационализация [50. С. 29–31].

6 РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА

6.1 Понятие, цель и задачи регулирования рынка труда. Роль государства в регулировании рынка труда

Рынок труда не функционирует сам по себе. Он определенным образом регулируется. На сегодняшний день в науке имеются различные подходы к определению регулирования рынка труда. Разные авторы предлагают свои дефиниции. Обобщая их, можно остановиться на следующем понимании регулирования: это система мер государственного и негосударственного воздействия на рынок труда с целью эффективного его функционирования. К задачам регулирования стоит отнести достижение полной занятости, обеспечение экономического роста и социальной стабильности в обществе.

В ходе регулирования рынка труда претерпевают изменения его основные показатели. К ним относятся следующие:

1. Численность занятых;
2. Численность безработных (общее количество безработных и количество безработных, зарегистрированных в государственных службах занятости);
3. Отраслевая структура занятости (каким образом занятые распределены по отраслям экономики);
4. Квалификационная структура занятости (каким образом занятые распределены по квалификационным группам);
5. Среднемесячная заработная плата работников организаций;
6. Численность российских граждан, выехавших на работу за границу;
7. Численность иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность в России.

Государство играет ключевую роль в регулировании рынка труда в Российской Федерации. Именно в руках государства сосредоточены наиболее мощные возможности, позволяющие комплексно воздействовать на то, что происходит на рынке труда. В спектре методов государственного воздействия выделяются:

1) Экономические методы. Они предполагают разработку и реализацию мероприятий, направленных на создание новых и сохранение действующих рабочих мест в различных секторах экономики. Инструментами здесь выступают налогообложение, льготное кредитование, тарифная, бюджетная и инвестиционная политика.

2) Организационные методы. Они предусматривают создание государственных и негосударственных структур содействия занятости населения, информационное обеспечение рынка труда, учреждение консультационных центров по вопросам занятости, систем профессиональной ориентации и обучения для молодежи.

3) Административно-правовые методы. Они направлены на регулирование занятости и трудовых отношений в государстве путем принятия и систематического совершенствования нормативно-правовых актов, стандартов, методических рекомендаций, правил и иных регламентирующих документов [15. С. 94–95].

Комплексное применение указанных методов лежит в основе проводимой государством политики занятости.

6.2 Профессиональный союз: понятие, функции, формы деятельности

Одним из механизмов регулирования рынка труда являются профессиональные союзы. Они возникли в странах Западной Европы и в США в конце XVIII в. В нашей стране профсоюзы появились в годы Первой российской революции (1905–1907 гг.).

На сегодняшний день профессиональный союз представляет собой добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов [4].

Какова роль российских профсоюзов на рынке труда? Обратить внимание нужно на следующее:

1. Профсоюзы вправе принимать участие в разработке государственных программ занятости, предлагать меры по социальной защите членов профсоюзов, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществлять профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.

2. Профсоюзы могут добиваться повышения ставок заработной платы.

3. Ликвидация организации, ее подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы организации, полное или частичное приостановление производства, влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) соответствующих профсоюзов и проведения с ними переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза.

4. Профсоюзы имеют право вносить на рассмотрение органов местного самоуправления предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

5. Расторжение трудового договора с работником, который является членом профсоюза, по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа.

6. Привлечение и использование в Российской Федерации иностранных работников осуществляются с учетом мнения общероссийских объединений профсоюзов или территориальных объединений организаций профсоюзов.

7. Профсоюзы вправе создавать образовательные и научные организации, осуществлять подготовку и дополнительное профессиональное образование членов профсоюза.

Необходимо отметить, что профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений, политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны. Законодательством РФ запрещается вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности [4].

Что касается форм деятельности профсоюзов, то к ним, в первую очередь, следует отнести переговоры. Они представляют собой коммуникацию между профсоюзом и работодателем, направленную на выработку и реализацию определенных решений. В качестве примера можно привести переговоры по поводу роста заработной платы. В случае, если переговоры не увенчались успехом, профсоюз может прибегнуть ко второй форме своей деятельности – организации забастовки. Под забастовкой понимается временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей в целях преодоления разногласий, возникших между ними и работодателем [2].

Если говорить о недостатках, которые присущи профессиональным союзам современной России, то исследователи обращают внимание на такие проблемы, как:

1. Разобщенность профессиональных союзов, отсутствие должного взаимодействия профсоюзных организаций различного уровня.

2. Номинальный характер и слабая мотивация профсоюзного членства.

3. Недостаточный уровень ответственности профсоюзных лидеров за принимаемые решения.

4. Стремление профсоюзов действовать в интересах администрации, а не работников [31. С. 93–94; 43. С. 67].

6.3 Трудовая миграция: сущность, классификация, показатели, причины и последствия

Значительное влияние на состояние рынка труда оказывает миграция. Термин «миграция» происходит от латинского «migratio», что в переводе означает «переселение», «перемещение». Под трудовой миграцией принято

понимать перемещение трудоспособного населения из одних регионов либо стран в другие для трудоустройства на более выгодных условиях.

Трудовая миграция определенным образом классифицируется. В качестве оснований классификации выделяются следующие:

1. Тип пересекаемых границ. По этому основанию миграция делится на внешнюю и внутреннюю. Внешняя представляет собой перемещение людей из одной страны в другую. Внутренняя предполагает перемещение людей из одного региона в другой в пределах одной страны.

2. Временные параметры. Здесь различают безвозвратную (когда человек навсегда покидает прежнее место жительства) и временную (когда человек переселяется в другое место на определенный период) миграцию.

3. Содействие мигрантам со стороны государства. По этому основанию выделяют организованную и неорганизованную миграцию. Организованная миграция осуществляется в рамках проводимой государством политики (например, организованный набор рабочих для работы на Севере, распределение выпускников учебных заведений). Неорганизованная миграция не предполагает какую-либо помощь со стороны государства.

4. Законность миграции. Здесь различают легальную (осуществляется в рамках действующего законодательства) и нелегальную (идет вразрез с действующими нормами права) миграцию [27. С. 23].

Трудовая миграция может быть обусловлена различными причинами. Среди них ученые выделяют причины экономического и неэкономического характера. К экономическим причинам относятся различный уровень экономического развития регионов в пределах одного государства либо самих стран, что влечет за собой и различную оплату труда работников. Естественно, что работники перемещаются на территорию с более высоким уровнем жизни населения. Другой причиной экономического плана является безработица на региональном либо национальном рынке труда, что способствует оттоку населения в поисках рабочего места. Еще одной причиной экономического характера следует признать зарубежную деятельность транснациональных корпораций. Функционирование таких корпораций обуславливает перемещение части работников к рабочим местам, расположенным за границей.

Среди неэкономических причин можно отметить политические, религиозные, экологические, национальные, семейные. Каждая из них способна привести к довольно крупным перемещениям работников как в пределах одного государства, так и в межгосударственном пространстве. По справедливому мнению ученых, такая миграция будет иметь те же экономические последствия, что и миграция, возникшая по экономическим причинам.

Говоря о внешней трудовой миграции, традиционно обозначают два ее потока – эмиграцию и иммиграцию. Эмиграция представляет собой выезд трудоспособного населения из данной страны за границу. Под иммиграцией понимают противоположный процесс, а именно въезд трудоспособного населения в страну из-за границы.

Для оценки масштабов внешней трудовой миграции используются определенные статистические показатели. К ним относят:

а) Масштабы выбытий. Это число эмигрантов, выбывших из страны за рубеж с целью трудоустройства за определенный период;

б) Масштабы прибытий. Это число иммигрантов, прибывших в страну с целью трудоустройства за определенный период;

в) Сальдо миграции. Представляет собой разницу между числом прибытий в страну и числом выбытий из страны за определенный период. Сальдо миграции может быть положительным, если число прибытий превышает число выбытий, и отрицательным, если число прибытий меньше числа выбытий;

г) Валовая миграция. Под ней понимается сумма числа прибытий и выбытий в стране за определенный период.

Трудовая миграция имеет как положительные, так и отрицательные последствия. Рассмотрим их на примере миграции, связанной с экспортом труда. Ее положительными последствиями будут:

1. Улучшение ситуации на рынке труда. Это происходит потому, что отток работников снижает конкуренцию за рабочие места, уменьшает безработицу и ослабляет социальную напряженность.

2. Снижение нагрузки на государственный бюджет. Это достигается за счет сокращения трансфертных платежей (пособий по безработице и других выплат).

3. Возвращение в страну по окончании трудового контракта из-за границы более квалифицированных работников, которые могут способствовать росту валового внутреннего продукта в стране.

К отрицательным последствиям трудовой миграции в случае экспорта труда можно отнести:

1. Сокращение возможностей увеличения валового внутреннего продукта.

2. «Утечку мозгов». Отток квалифицированных кадров за границу создает проблему нехватки грамотных специалистов.

3. Снижение налоговых поступлений в бюджет. Это происходит в связи с оттоком части работников, уехавших трудиться в другое место [30. С. 134–136; 142–143].

7 ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

7.1 Понятие и субъекты государственной политики занятости

Государственная политика занятости является одной из важных составляющих социальной политики государства. Она представляет собой совокупность мероприятий, проводимых государством в сфере труда и занятости с целью создания условий, обеспечивающих эффективное включение человека в трудовой процесс и защиту от безработицы.

В качестве субъектов государственной политики занятости выступают Президент РФ, Федеральное собрание РФ, Правительство РФ, федеральные органы исполнительной власти, региональные и местные службы занятости.

Президент РФ как глава государства определяет основные направления внутренней политики Российской Федерации. Социальная политика, включая политику занятости, является неотъемлемой частью внутренней политики.

Федеральное собрание РФ как высший орган законодательной власти представлено Государственной Думой и Советом Федерации. Роль Государственной Думы состоит в принятии законов в сфере труда и занятости. Значение Совета Федерации заключается в их рассмотрении и одобрении.

Правительство РФ как высший орган исполнительной власти осуществляет исполнение законов и указов Президента РФ. К федеральным органам исполнительной власти в сфере труда и занятости относятся Министерство труда и социальной защиты РФ, Федеральная служба по труду и занятости. Эти органы разрабатывают и осуществляют комплексные мероприятия в рамках государственной политики занятости.

Региональные и местные службы занятости разрабатывают и осуществляют мероприятия в рамках государственной политики занятости в пределах субъектов РФ и муниципальных образований.

7.2 Основные направления государственной политики занятости в РФ. Принцип свободы труда

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

1. Развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности. Это достигается за счет получения работниками качественного образования, формирования системы внутрипроизводственного обучения работников,

создания системы профессиональной ориентации и психологической поддержки, решения проблемы доступности жилья.

2. Недопустимость дискриминации в сфере труда и занятости. Речь идет о том, что всем гражданам Российской Федерации должны быть обеспечены равные возможности в реализации права на труд. В этом плане не должно быть зависимости от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений, отношения к религии.

3. Создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Это может быть достигнуто путем увеличения заработной платы, создания оптимальных условий труда, снижения риска смертности и травматизма на производстве, выработки мер, направленных на снижение количества рабочих мест с вредными и опасными условиями труда.

4. Содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников. Имеется ввиду оказываемая государством помощь гражданину в обретении рабочего места, а работодателю – в получении нужных работников.

5. Поддержка предпринимательской инициативы граждан. Способами поддержки предпринимательской инициативы являются выдача государством субсидий; установление оправданных, не удушающих предпринимателей налогов; предоставление земли и помещений в аренду; выдача льготных кредитов.

6. Осуществление мероприятий, которые способствуют занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы. К таким гражданам относятся:

- 1) Инвалиды;
- 2) Лица, освобожденные из мест лишения свободы;
- 3) Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет;
- 4) Лица предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости);
- 5) Беженцы и вынужденные переселенцы;
- 6) Граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей;
- 7) Одинокое и многодетные родители, усыновители, опекуны, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов;
- 8) Граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие радиационных аварий и катастроф;
- 9) Граждане в возрасте от 18 до 25 лет, имеющие среднее профессиональное образование или высшее образование и ищущие работу в течение года с даты выдачи им документа об образовании.

Среди мероприятий, способствующих занятости, можно выделить организацию профессионального обучения, дополнительное профессиональное образование, временное трудоустройство, квотирование рабочих мест (для инвалидов).

7. Предупреждение массовой и сокращение хронической безработицы.

Если ликвидируется организация, сокращаются численность или штат работников организации, работодатель обязан не менее, чем за два месяца до увольнения предупредить об этом работников.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работникам другую имеющуюся у него работу.

Профсоюзы могут обратиться в органы местного самоуправления с предложением о перенесении сроков или временном прекращении мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

8. Поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места. Поощрение имеет, прежде всего, финансовый характер. Это могут быть налоговые льготы. Это может быть уменьшенный размер страховых взносов в случае, если на работу приняты инвалиды.

9. Содействие развитию социального партнерства в сфере труда и занятости. Под социальным партнерством понимается система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Социальное партнерство осуществляется в таких формах, как коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективных договоров и соглашений; взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников, совершенствования трудового законодательства; участие работников в управлении организацией.

10. Координация деятельности в сфере труда и занятости с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики. Речь идет о том, что политика занятости должна быть скоординирована с другими мероприятиями, которые проводятся в экономической и социальной сферах. Должна быть достигнута взаимосвязь, взаимодополняемость. Только тогда политика занятости сможет дать желаемый результат.

11. Международное сотрудничество в решении проблем занятости населения. Это решение вопросов, которые связаны с трудовой деятельностью российских граждан за пределами России. Это вопросы, касающиеся деятельности иностранных граждан на территории России. Это вопросы, связанные с соблюдением международных трудовых норм [3; 45. С. 195–205].

В зависимости от характера осуществляемых мероприятий государственная политика занятости подразделяется на активную и пассивную. Активная предполагает мероприятия, способствующие предупреждению безработицы и ее снижению до минимального (естественного) уровня. К ним

относятся содействие в получении образования, повышение квалификации, профессиональная переподготовка, профессиональная ориентация, содействие в трудоустройстве, финансирование создания новых рабочих мест, перепрофилирование действующих рабочих мест в соответствии с потребностями рынка труда, организация общественных работ, квотирование рабочих мест, поддержка малого бизнеса.

Пассивная политика занятости направлена, прежде всего, на сглаживание негативных последствий безработицы. К мероприятиям такой политики относятся выплата пособий по безработице, оформление досрочного выхода на пенсию [17. С. 116–117].

Основополагающим принципом всей политики занятости в РФ является принцип свободы труда. Он означает, что труд в Российской Федерации свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду. Данный принцип закреплен в статье № 37 Конституции РФ, в статье № 2 Трудового кодекса РФ, в статье № 4 закона «О занятости населения в Российской Федерации». Более того, статья № 4 закона о занятости прямо говорит, что «незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности» [3].

Что лежит в основе принципа свободы труда? Обратим внимание на следующее:

1. Свободный выбор желаемого вида деятельности;
2. Свободный выбор формы собственности при реализации своей рабочей силы;
3. Свободный выбор формы занятости (стандартная либо нестандартная);
4. Свободный выбор места работы в плане территориального расположения [21. С. 96].

Российское законодательство запрещает принудительный труд. Под принудительным трудом понимается выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия). О запрете принудительного труда идет речь в статье № 37 Конституции РФ, в статьях № 2 и 4 Трудового кодекса РФ. Кроме того, статья № 60 Трудового кодекса РФ запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Однако нужно иметь ввиду, что есть определенные виды работ, которые не могут считаться принудительным трудом. К ним относятся следующие:

- 1) Работа, связанная с исполнением воинской обязанности либо альтернативная гражданская служба;
- 2) Работа, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения;
- 3) Работа, выполняемая в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии);
- 4) Работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу приговора суда [2].

7.3 Правовое обеспечение государственной политики занятости

Политика занятости, проводимая государством, опирается на действующие в стране юридические нормы, регулирующие общественные отношения, связанные с реализацией гражданами своего права на труд, а также на защиту от безработицы. Весь массив нормативных актов, определяющих действия государства в сфере занятости, можно разделить на два уровня. К первому необходимо отнести законодательные акты Российской Федерации. Обратимся к ним:

1. **Конституция Российской Федерации.** В статье № 37 закреплено право каждого гражданина свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Говорится, что каждый гражданин имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже минимального размера оплаты труда, на защиту от безработицы. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием законных способов их разрешения, включая право на забастовку. Закрепляется право работников на отдых. Работающим по трудовому договору гарантируются установленные законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

2. **Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ.** В законе дано определение понятия «занятость», закреплены категории занятого населения, принципы правового регулирования отношений в сфере занятости, основные направления государственной политики занятости, определена организация государственной службы занятости, установлены условия и порядок признания граждан безработными, раскрыты меры социальной поддержки безработных. Кроме того, закон содержит нормы, посвященные мониторингу и прогнозированию рынка труда в Российской Федерации и ее субъектах, закрепляет основы противодействия нелегальной занятости в стране.

3. **Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.** Данный нормативно-правовой акт регулирует отношения, возникающие между работником и работодателем. А именно, он устанавливает права и обязанности работника и работодателя, порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора, рабочее время и время отдыха, механизм оплаты труда, определяет гарантии и компенсации, вопросы дисциплины труда, требования по охране труда, материальную ответственность сторон трудового договора. Специальные главы Кодекса посвящены регулированию труда отдельных категорий работников.

4. **Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ.** Данный закон регулирует общественные отношения, которые возникают в связи с созданием

профессиональных союзов, их деятельностью, реорганизацией и ликвидацией. Закон устанавливает права, гарантии деятельности и ответственность профсоюзов, регулирует отношения профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, общественными объединениями, определяет правовое положение профсоюзов.

На основе указанных документов разрабатываются и принимаются подзаконные акты. Они образуют второй уровень правовой базы политики занятости в РФ. К ним относятся:

1) **Указы Президента РФ** (Указ Президента РФ от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»; Указ Президента РФ от 16 марта 2022 г. № 121 «О мерах по обеспечению социально-экономической стабильности и защиты населения в Российской Федерации»).

2) **Постановления Правительства РФ** (Постановление Правительства РФ от 16 октября 2024 г. № 1379 «Об утверждении Правил регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, Правил регистрации безработных граждан и Правил определения органом службы занятости подходящей работы гражданину, ищущему работу, а также безработному гражданину»; Постановление Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»; ежегодные постановления Правительства РФ об индексации минимальной и максимальной величин пособия по безработице).

3) **Приказы Министерства труда и социальной защиты РФ** (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 5 декабря 2024 г. № 667н «Об утверждении Стандарта деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения по содействию гражданам в поиске подходящей работы, включая оказание содействия в составлении анкеты»; Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2024 г. № 678н «Об утверждении Стандарта деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения по содействию работодателям в подборе необходимых работников»; Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 ноября 2024 г. № 631н «Об утверждении Порядка осуществления социальных выплат безработным гражданам и иным категориям граждан, а также выдачи предложений о назначении гражданам пенсии на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно»).

4) **Приказы Федеральной службы по труду и занятости РФ** (Приказ Федеральной службы по труду и занятости РФ от 23 августа 2019 г. № 230 «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по информированию и консультированию работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»).

5) **Нормативные акты субъектов РФ** (Приказ Департамента труда и занятости населения Томской области от 24 декабря 2024 г. № 40 «Об установлении Порядка осуществления специальных мероприятий по содействию занятости инвалидов в Томской области»).

8 СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

8.1 Возникновение и эволюция служб занятости населения

Одним из субъектов государственной политики занятости являются службы занятости населения. Они играют значительную роль на рынке труда, выступая в качестве своеобразного посредника между теми, кто ищет работу и желает быть трудоустроенным, и работодателями, нуждающимися в работниках.

Возникновение служб занятости было связано со становлением индустриального общества. Наемный труд в таком обществе приобрел массовый характер. Сформировалась, по словам исследователей, «армия» наемного труда. Она состояла из рабочих, лишенных средств производства и вынужденных продавать за вознаграждение свою рабочую силу. На повестку дня был поставлен вопрос об учреждениях, которые бы обеспечивали связь между работодателями и потенциальными работниками. Речь шла о биржах труда.

Первые биржи труда появились в XIX в. в Великобритании, Германии, Франции. В 1909 г. в Великобритании был принят закон о биржах труда. Он определял биржу труда следующим образом: «любой офис или место, используемое для сбора, хранения и выдачи информации работодателям, которые желают нанять рабочих, и рабочим, которые ищут работу». Спустя два года появился закон, по которому для получения пособия по безработице необходимо было зарегистрироваться на бирже труда.

В России первые биржи труда стали открываться в начале XX в. в крупнейших промышленных центрах (Москва, Петербург, Рига, Одесса). Они создавались городскими управами. Наряду с ними получили распространение и частные посреднические конторы. За предоставление работы они взыскивали с безработных определенную плату [14].

С приходом к власти большевиков в октябре 1917 г. все вопросы посредничества между работодателями и потенциальными работниками перешли исключительно в ведение государства. 31 января 1918 г. Советом народных комиссаров был принят Декрет «О биржах труда». Согласно этому документу, биржи труда должны были регистрировать всех нуждающихся в зарботке лиц и всех безработных определенной местности; оказывать посреднические услуги по найму; вести текущую статистику спроса на труд и предложения труда; аккумулировать сведения о положении на местном рынке труда; устраивать столовые и общежития; открывать при бирже труда библиотеку. Свои услуги биржи труда предоставляли бесплатно. Если на каких-то предприятиях происходили забастовки, то в отношении этих предприятий биржи труда должны были приостанавливать свою посредническую деятельность.

Согласно Декрету, все частные конторы, которые помогали безработным находить работу, а работодателям – работников, подлежали закрытию. Неисполнение этого требования влекло наказание в виде тюремного заключения на срок до шести месяцев [11. С. 322–323].

К началу 1930-х гг. безработица в СССР была практически ликвидирована. Распределение трудовых ресурсов стало осуществляться исключительно государством. В этих условиях функционирование бирж труда потеряло всякий смысл. Они прекратили свое существование.

Вновь вопрос о биржах труда в России был поднят в начале 1990-х гг. Это было обусловлено переходом нашей страны к рыночной экономике, сопровождавшемся сокращением численности рабочих мест и занятого населения и, таким образом, возникновением безработицы. Стала очевидной потребность в специальных органах, оказывающих содействие в трудоустройстве.

Создание государственных служб занятости началось после принятия первого в современной России закона о занятости населения в апреле 1991 г. В этом месяце был образован Государственный комитет РСФСР по занятости населения. Он действовал до ноября 1991 г. С ноября 1991 г. по июнь 1992 г. функционировал Комитет по занятости населения Министерства труда и занятости населения Российской Федерации. С июня 1992 г. по август 1996 г. действовала Федеральная служба занятости как самостоятельный орган исполнительной власти. В августе 1996 г. было создано Министерство труда и социального развития Российской Федерации, в структурных подразделениях которого были сконцентрированы вопросы государственной политики занятости. Наконец, с 9 марта 2004 г. и по сей день действует Федеральная служба по труду и занятости. Она находится в ведении Министерства труда и социальной защиты РФ. Помимо органов федерального уровня были созданы также региональные и местные службы занятости. Таким образом, выстроилась система служб занятости в стране.

Кроме государственных служб занятости были также созданы и негосударственные организации по содействию занятости. Их можно разделить на две группы: это коммерческие организации, преследующие получение прибыли, и организации, не преследующие коммерческих целей (при учебных заведениях, профсоюзах, религиозных организациях) [17. С. 145–146, 151].

8.2 Уровни, направления, критерии эффективности деятельности государственных служб занятости

На сегодняшний день в Российской Федерации выделяются три уровня, на которых действуют государственные службы занятости:

1. Федеральный уровень. На этом уровне действует Федеральная служба по труду и занятости РФ.

2. Уровень субъекта РФ. На этом уровне действуют службы занятости субъектов Российской Федерации. Например, Департамент труда и занятости населения Томской области.

3. Местный уровень. На нем действуют местные службы занятости, а именно районные и городские. При этом они являются государственными учреждениями. Например, краевое государственное казенное учреждение «Центр занятости населения города Красноярска».

Анализ норм, содержащихся в действующем законе «О занятости населения в Российской Федерации», в подзаконных актах позволяет сформулировать основные направления деятельности государственных служб занятости. К ним относятся:

1. Оценка состояния и прогноз развития рынка труда (исследуются показатели рынка труда, а именно сколько занятых, сколько безработных, какова отраслевая структура занятости, имеется ли дефицит представителей каких-либо профессий, представители каких профессий имеются в избытке, ими перенасыщен рынок труда);

2. Информирование граждан о положении на рынке труда, о правах и гарантиях в области занятости и защиты от безработицы (информирование может осуществляться через интернет-сайты, через периодическую печать, через информационные стенды в службах занятости);

3. Разработка и реализация программ по содействию занятости населения (такие программы могут содержать сформулированные цели в сфере занятости, план их достижения, объем финансовых затрат на достижение целей);

4. Содействие гражданам в поиске подходящей работы;

5. Содействие работодателям в подборе необходимых работников;

6. Осуществление социальных выплат гражданам, которые в установленном порядке признаны безработными;

7. Контроль за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения [3].

Очевидно, что разговор о деятельности служб занятости предполагает вопрос о том, каким образом можно эту деятельность оценить с точки зрения эффективности. Как понять, эффективна или неэффективна деятельность служб занятости? Для этого необходимо использовать критерии эффективности работы государственных служб занятости населения. Усилиями ученых были выработаны следующие критерии:

I. Удельный вес (отношение частного к совокупности) численности незанятых граждан, трудоустроенных по направлению службы занятости, в общей численности принятых на работу в городе или районе;

II. Удельный вес численности незанятых граждан, трудоустроенных по направлению службы занятости, в общей численности незанятых граждан, обратившихся в службу занятости по вопросам трудоустройства;

III. Удельный вес численности безработных, трудоустроенных по направлению службы занятости и оформленных на досрочную пенсию, в общей численности снятых с учета безработных;

IV. Количество безработных, которые не работают более четырех месяцев;

V. Уровень предотвращения безработицы. Он определяется как отношение количества сохраненных и созданных рабочих мест к численности экономически активного населения.

VI. Уровень удовлетворения заявленной в службу занятости потребности в работниках. Он определяется как отношение количества граждан, трудоустроенных по направлению службы занятости, к заявленной работодателями потребности к работниках [40. С. 77].

8.3 Организация содействия гражданам в поиске подходящей работы

Одним из ключевых направлений деятельности государственных служб занятости является оказание содействия гражданам в поиске подходящей работы. Каким образом оно осуществляется? Все начинается с заявления гражданина. Гражданин, который желает найти работу, должен обратиться в службу занятости с заявлением. Оно подается в электронной форме. Используются следующие ресурсы: единая цифровая платформа «Работа в России» либо единый портал государственных и муниципальных услуг. В заявлении гражданин должен указать, претендует ли он на признание его безработным или нет.

Вместе с заявлением подается анкета. Она содержит информацию о соискателе. А именно сведения об образовании, о квалификации, об опыте работы, а также другие данные, необходимые для поиска работы.

Наряду с подачей заявления и анкеты в электронной форме гражданин может обратиться лично. Он может сам посетить службу занятости и подать необходимые документы.

Одновременно с подачей документов гражданин должен пройти профилирование. Оно представляет собой распределение граждан, ищущих работу, на группы с учетом сферы их предыдущей деятельности, опыта работы, социально-демографических и других характеристик.

Служба занятости не позднее одного рабочего дня рассматривает заявление и анкету, запрашивает необходимые сведения о гражданине у различных органов и учреждений. В их числе сведения о действительности паспорта, о регистрации по месту жительства, об образовании и квалификации, о трудовой деятельности и страховом стаже. Если соблюдены все требования, служба занятости регистрирует гражданина в целях поиска подходящей работы. Делается это путем внесения на единую цифровую платформу сведений о

гражданине, которые содержатся в его заявлении и анкете. Уведомление о постановке на регистрационный учет направляется гражданину.

Отметим, что гражданин может по своей инициативе предоставить в службу занятости различные документы. Среди них – документы, подтверждающие отнесение гражданина к числу испытывающих трудности в поиске работы, сведения об ученых степенях и ученых званиях, сведения о применяемых в отношении гражданина мерах по ресоциализации, социальной адаптации и социальной реабилитации, сведения о нахождении гражданина в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, сведения о наличии у гражданина противопоказаний по состоянию здоровья к выполнению определенных видов работ.

По результатам профилирования, пройденного гражданином, служба занятости формирует индивидуальный план содействия занятости. Согласует его с гражданином. План должен содержать следующую информацию:

- 1) О профильной группе гражданина;
- 2) О подходящей работе для гражданина;
- 3) О мерах поддержки гражданина с учетом профильной группы;
- 4) О сроках выплаты пособия по безработице;
- 5) О датах явки гражданина в службу занятости;
- 6) О правах, обязанностях и ответственности гражданина;
- 7) Об обязанностях работника службы занятости, который является куратором гражданина, и о контактной информации такого работника.

Каким образом служба занятости подбирает гражданину работу? Подбор подходящей работы осуществляется исходя из сведений о свободных рабочих местах и вакантных должностях, содержащихся на единой цифровой платформе «Работа в России».

В процессе подбора работы служба занятости обращает внимание на образование, которое имеется у гражданина, на опыт работы, на форму занятости, которую гражданин указал в своей анкете, на местонахождение рабочего места, на размер заработной платы, на жизненные обстоятельства гражданина (например, инвалидность).

На основании этих критериев служба занятости формирует перечень вакансий для гражданина. Согласует его с гражданином. Гражданин должен ранжировать вакансии в приоритетном порядке и выбрать не менее двух приоритетных вариантов подходящей работы.

После этого служба занятости осуществляет согласование кандидатуры гражданина с работодателями. Если получено подтверждение от работодателя, то служба занятости направляет гражданину уведомление о проведении переговоров о трудоустройстве. Затем гражданин должен вступить в переговоры с работодателем и направить в службу занятости информацию об их результатах.

Следует особо оговорить, что подходящей считается работа, которая соответствует профессиональной пригодности работника, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию

здоровья, транспортной доступности рабочего места. Не может считаться подходящей работа, если:

- а) она связана с переменой места жительства без согласия гражданина;
- б) условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда;
- в) предлагаемый заработок ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, исчисленного в субъекте Российской Федерации.

При отсутствии подходящей работы гражданину может быть предложено пойти на работу по смежной профессии либо на работу без учета требования к местонахождению рабочего места.

В определенных случаях граждане могут быть сняты с регистрационного учета. К таким случаям относятся следующие:

- 1) Признание гражданина занятым в соответствии со статьей № 3 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации»;
- 2) Длительное (более одного месяца) отсутствие взаимодействия со службой занятости;
- 3) Осуждение гражданина к исправительным либо принудительным работам, а также к наказанию в виде лишения свободы, если такое наказание не назначено условно;
- 4) Отказ гражданина от содействия службы занятости в случае отзыва своего заявления;
- 5) Представление гражданином недостоверных сведений для регистрации в целях поиска подходящей работы;
- 6) Снятие гражданина, ищущего работу и претендующего на признание его безработным, с регистрационного учета по месту жительства или месту пребывания в субъекте Российской Федерации в той службе занятости, в которой гражданин зарегистрирован в целях поиска подходящей работы;
- 7) Смерть гражданина.

Сведения о причине и дата снятия с регистрационного учета гражданина вносятся на единую цифровую платформу. Уведомление о снятии с учета направляется гражданину [3; 5; 7].

9 СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА БЕЗРАБОТНЫХ

9.1 Понятие социальной защиты безработных. Условия и порядок признания гражданина безработным в РФ.

Социальная защита безработных является составной частью государственной политики занятости. Под ней понимается упорядоченный комплекс мероприятий, направленных на минимизацию негативных последствий от отсутствия работы, а также на поиск механизмов включения человека в трудовой процесс.

В соответствии с законодательством РФ, безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в службе занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. Решение о признании гражданина безработным принимается службой занятости по месту жительства или месту пребывания гражданина не позднее 11 дней со дня подачи гражданином заявления о содействии в поиске подходящей работы. При этом в службе занятости должны быть необходимые документы и сведения о гражданине.

В ряде случаев гражданину может быть отказано в признании его безработным. Безработным не может быть признан гражданин:

1. Не достигший 16-летнего возраста.
2. Обучающийся по очной форме обучения в образовательных организациях за исключением обучения по направлению службы занятости.
3. Являющийся неработающим трудоспособным лицом, осуществляющим уход за инвалидом I группы, ребенком-инвалидом или за престарелым, нуждающимся в соответствии с медицинским заключением в постоянном постороннем уходе либо достигшим возраста 80 лет.
4. Являющийся приемным родителем или создавший приемную семью для граждан пожилого возраста и инвалидов.
5. Которому назначена страховая пенсия по старости либо пенсия по предложению службы занятости на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, либо пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению.
6. Обратившийся в службу занятости субъекта Российской Федерации, в котором гражданин не имеет регистрации по месту жительства или месту пребывания.
7. Не прошедший профилирование с использованием единой цифровой платформы в установленный срок.
8. Не явившийся без уважительных причин в день, установленный службой занятости для формирования и согласования индивидуального плана содействия занятости.

9. Отказавшийся от согласования индивидуального плана содействия занятости.

10. Отказавшийся в течение 10 дней со дня его регистрации в службе занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, а гражданин, впервые ищущий работу и при этом не имеющий квалификации, – в случае двух отказов от предложений прохождения профессионального обучения или от оплачиваемой работы, включая работу временного характера.

11. Не представивший без уважительных причин в службу занятости информацию о результатах проведенных переговоров с работодателями по двум вариантам подходящей работы в электронной форме с использованием единой цифровой платформы в установленный срок.

12. Не представивший без уважительных причин в службу занятости направление с отметкой работодателя о дне явки гражданина на переговоры и причине отказа ему в приеме на работу.

13. Отказавшийся в течение 10 дней со дня регистрации в службе занятости в целях поиска подходящей работы от предложений трудоустройства по двум вариантам подходящей работы по результатам переговоров с работодателями.

14. Осужденный по решению суда к исправительным либо принудительным работам, а также к наказанию в виде лишения свободы, если данное наказание не назначено условно.

15. Представивший документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, другие недостоверные сведения, для признания его безработным.

16. Являющийся плательщиком налога на профессиональный доход (самозанятый).

17. Являющийся занятым в соответствии со статьей № 3 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» [3].

9.2 Меры социальной поддержки безработных в РФ

В настоящее время к мерам социальной поддержки российских безработных можно отнести следующие:

1. Выплата пособия по безработице;
2. Участие в оплачиваемых общественных работах;
3. Содействие в переезде или переселении в другую местность для трудоустройства;
4. Досрочная пенсия по старости.

Рассмотрим каждую меру социальной поддержки в отдельности. Начнем с пособия по безработице.

Пособие по безработице: понятие, условия, размеры и сроки выплаты

Пособие по безработице является основной мерой социальной поддержки безработных в период поиска подходящей работы.

Пособие по безработице представляет собой гарантированную государством безвозмездную выплату за счет бюджетных средств, предназначенную для поддержания жизнедеятельности лица, признанного в установленном порядке безработным. Решение о назначении пособия принимается одновременно с решением о признании гражданина безработным.

Пособие по безработице выплачивается ежемесячно, но не чаще чем два раза в месяц. При этом безработный должен выполнять индивидуальный план содействия занятости.

Что касается определения размеров пособия по безработице, то здесь порядок следующий: если увольнение гражданина с места работы состоялось в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и в течение этих месяцев гражданин состоял в трудовых отношениях не менее 26 недель, то пособие начисляется в следующих размерах:

- 1) в первые три месяца в размере 75% среднемесячного заработка гражданина, исчисленного по последнему месту работы;
- 2) в следующие три месяца в размере 60% указанного заработка.

Нужно иметь в виду, что период выплаты пособия по безработице в данном случае не может превышать шесть месяцев в суммарном исчислении в течение 12 месяцев. При этом размер пособия по безработице не может быть выше максимальной и ниже минимальной величин пособия по безработице, увеличенных на размер районного коэффициента.

Размеры минимальной и максимальной величин пособия по безработице установлены Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации». Так, минимальная величина пособия составляет 1500 руб. Размер максимальной величины дифференцирован по месяцам. В первые три месяца периода безработицы он составляет 12792 руб. В следующие три месяца – 5000 руб.

Размеры минимальной и максимальной величин пособия по безработице индексируются один раз в год с 1 февраля текущего года. Индексация происходит с учетом роста потребительских цен за предыдущий год. Коэффициент индексации определяется Правительством РФ.

Существуют категории граждан, которым пособие по безработице начисляется в размере минимальной величины. К ним относятся следующие:

1. Впервые ищущие работу;
2. Граждане, в отношении которых отсутствуют сведения о среднем заработке либо сведения о том, что они состояли в трудовых отношениях не менее 26 недель в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы;
3. Стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва;

4. Уволенные за совершение дисциплинарного проступка или другие виновные действия;

5. Уволенные в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и состоявшие в трудовых отношениях в этот период менее 26 недель;

6. Направленные службой занятости на обучение и отчисленные за виновные действия.

Период выплаты пособия по безработице таким гражданам не может превышать три месяца в суммарном исчислении в течение 12 месяцев.

В определенных случаях выплата пособия по безработице может быть приостановлена либо вообще прекращена. Приостановление выплаты пособия на один месяц происходит, если имеются следующие основания:

1) Явка безработного в службу занятости в состоянии опьянения, вызванном употреблением алкоголя, наркотических средств, психотропных, одурманивающих или иных вызывающих опьянение веществ;

2) Невыполнение без уважительных причин безработным гражданином индивидуального плана содействия занятости;

3) Неуспеваемость или нерегулярное посещение занятий без уважительной причины, самовольное прекращение безработным гражданином обучения по направлению службы занятости;

Нужно понимать, что период, на который приостанавливается выплата пособия по безработице, засчитывается в период выплаты такого пособия.

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

1. Признание гражданина занятым в соответствии со статьей № 3 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации»;

2. Снятие гражданина с регистрационного учета по месту жительства или месту пребывания в субъекте Российской Федерации, в службе занятости которого гражданин был зарегистрирован в качестве безработного;

3. Попытка получения либо фактическое получение пособия по безработице обманным путем, в том числе путем представления документов, содержащих заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, других недостоверных сведений для признания безработным;

4. Осуждение гражданина к исправительным либо принудительным работам, а также к наказанию в виде лишения свободы, если данное наказание не назначено условно;

5. Назначение гражданину страховой пенсии по старости, либо пенсии по предложению службы занятости на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, либо пенсии по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;

6. Отказ гражданина от содействия службы занятости в поиске подходящей работы;

7. Отказ гражданина от двух вариантов подходящей работы либо два отказа гражданина, впервые ищущего работу и при этом не имеющего квалификации, от предложений прохождения профессионального обучения или оплачиваемой работы, включая работу временного характера.

8. Непредставление гражданином без уважительных причин в службу занятости информации о результатах проведенных переговоров с работодателями по двум вариантам подходящей работы в электронной форме с использованием единой цифровой платформы в установленный срок;

9. Непредставление гражданином без уважительных причин в службу занятости направления с отметкой работодателя о дне явки гражданина на переговоры и причине отказа ему в приеме на работу;

10. Отказ гражданина от предложений трудоустройства по двум вариантам подходящей работы в течение периода безработицы по результатам переговоров с работодателями;

11. Отказ гражданина от согласования изменений индивидуального плана содействия занятости;

12. Отказ гражданина от прохождения повторного профилирования;

13. Зачисление гражданина на обучение по очной форме в образовательную организацию, за исключением обучения по направлению службы занятости;

14. Приобретение гражданином статуса неработающего трудоспособного лица, осуществляющего уход за инвалидом I группы, ребенком-инвалидом или за престарелым, нуждающимся по заключению медицинского учреждения в постоянном уходе либо достигшим возраста 80 лет;

15. Приобретение гражданином статуса приемного родителя или создание им приемной семьи для граждан пожилого возраста и инвалидов;

16. Постановка гражданина на учет в налоговом органе в качестве плательщика налога на профессиональный доход;

17. Смерть гражданина.

Важно отметить, что снятие гражданина с регистрационного учета в качестве безработного не является основанием для снятия его с регистрационного учета в целях поиска подходящей работы.

Законодательством РФ предусмотрены периоды, когда выплата пособия по безработице не осуществляется. Это:

1) Отпуск по беременности и родам;

2) Выезд безработного гражданина с места жительства или места пребывания в связи с обучением в образовательных организациях по очно-заочной или заочной форме;

3) Призыв безработного гражданина на военные сборы, привлечение к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе.

Указанные периоды не засчитываются в период выплаты пособия по безработице [3; 6].

Участие в оплачиваемых общественных работах

Оплачиваемые общественные работы представляют собой трудовую деятельность, имеющую общественно полезную направленность и организуемую в качестве социальной поддержки граждан, ищущих работу. Преимущественным правом на участие в таких работах пользуются безработные граждане, не получающие пособия по безработице, а также те безработные, которые состоят на учете в службе занятости свыше шести месяцев.

Участие граждан в оплачиваемых общественных работах допускается только с их согласия. При направлении на работы учитываются состояние здоровья, возрастные, профессиональные и другие индивидуальные особенности. С гражданином, который желает принять участие в оплачиваемых общественных работах, заключается срочный трудовой договор. Он может его расторгнуть досрочно при устройстве на другую работу. Финансирование оплачиваемых общественных работ производится за счет средств работодателей, у которых они проводятся. Оплата труда граждан, участвующих в работах, осуществляется в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Особо отметим, что в период участия безработных граждан в оплачиваемых общественных работах за ними сохраняется право на получение пособия по безработице.

Если говорить о содержании оплачиваемых общественных работ, то они могут быть организованы по следующим направлениям:

1. Строительство автомобильных дорог, их ремонт и содержание, прокладка водопроводных, газовых, канализационных и других коммуникаций;
2. Проведение сельскохозяйственных мелиоративных работ, работ в лесном хозяйстве;
3. Заготовка, переработка и хранение сельскохозяйственной продукции;
4. Строительство жилья, реконструкция жилого фонда, объектов социально-культурного назначения, восстановление историко-архитектурных памятников, комплексов, заповедных зон;
5. Обслуживание пассажирского транспорта, работа организаций связи;
6. Эксплуатация жилищно-коммунального хозяйства и бытовое обслуживание населения;
7. Озеленение и благоустройство территорий, развитие лесопаркового хозяйства, зон отдыха и туризма;
8. Уход за престарелыми, инвалидами и больными;
9. Обеспечение оздоровления и отдыха детей в период каникул, обслуживание санаторно-курортных зон;
10. Организация сбора и переработки вторичного сырья и отходов;
11. Проведение мероприятий общественно-культурного назначения (перепись населения, спортивные соревнования, фестивали).

Вместе с тем, некоторые виды деятельности не могут быть отнесены к числу оплачиваемых общественных работ. В частности, деятельность, связанная

со срочной ликвидацией последствий аварий, стихийных бедствий, катастроф и других чрезвычайных ситуаций и требующая специальной подготовки [3; 13. С. 46–47].

Содействие в переезде или переселении в другую местность для трудоустройства

Одной из мер социальной поддержки безработных является содействие в переезде или переселении безработных в другую местность для трудоустройства. Возникает вопрос – в чем разница? Чем переезд безработных отличается от переселения? Разница в том, что переезд предполагает временное изменение места жительства гражданина. Речь идет о временном трудоустройстве. Переселение же – это перемещение безработного для трудоустройства на новое место жительства с закреплением на этом месте.

При переезде по направлению службы занятости безработным гражданам оказывается финансовая поддержка. В нее входят следующие меры:

1. Оплата стоимости проезда к месту работы и обратно;
2. Суточные расходы за время следования к месту работы и обратно;
3. Оплата найма жилого помещения.

Если происходит переселение по направлению службы занятости, то финансовая поддержка будет включать следующее:

1. Оплата стоимости проезда и провоза имущества безработного гражданина и членов его семьи к новому месту жительства;
2. Суточные расходы за время следования к новому месту жительства;
3. Единовременное пособие, размер которого устанавливается в зависимости от территории переселения.

Размеры финансовой поддержки, порядок и условия ее предоставления безработным гражданам при переезде и переселении в другую местность устанавливаются органами власти субъекта Российской Федерации [3].

Досрочная пенсия по старости

Законодательством РФ предусмотрена возможность назначения безработным гражданам пенсии на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, но не ранее чем за два года до наступления соответствующего возраста. Для этого необходимо одновременное соблюдение ряда условий. Ими являются:

1. Отсутствие у службы занятости возможности для трудоустройства безработного гражданина;
2. Наличие у безработного необходимого страхового стажа. Для мужчин – не менее 25 лет, для женщин – не менее 20 лет.

3. Наличие у безработного величины индивидуального пенсионного коэффициента в размере, который необходим для назначения страховой пенсии по старости;
4. Увольнение гражданина в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
5. Согласие безработного гражданина с назначением ему пенсии досрочно.

Расходы, связанные с назначением досрочной пенсии, осуществляются за счет средств Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации с последующим возмещением затрат из средств субвенций.

По достижении безработным гражданином, которому назначена досрочная пенсия, возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, назначается страховая пенсия по старости без истребования от этого безработного гражданина заявления о назначении страховой пенсии по старости на основании данных, имеющихся в распоряжении органа, осуществляющего пенсионное обеспечение [3; 6].

Заключение

Занятость населения, выступающая в качестве социальной, экономической и правовой категории, оказывает влияние на все стороны жизни человеческого общества. От того, какое количество занятых граждан имеется в стране и насколько продуктивной является их деятельность, зависят общественный прогресс, благополучие людей, их развитие и процветание.

В целях оптимальной организации занятости и ее положительного эффекта государство проводит специальную политику на рынке труда. Ее комплексный характер позволяет обеспечить создание и сохранение в стране рабочих мест, наиболее благоприятные условия включения индивидов в трудовой процесс, их защиту от безработицы. В рамках государственной политики осуществляется содействие гражданам в поиске подходящей работы. Это достигается путем проведения службами занятости целостной системы мероприятий, ориентированных на обретение безработными рабочего места и повышение, таким образом, уровня занятости. В то же время государством предусмотрена помощь финансового характера в отношении лиц, являющихся безработными. Ее главный вид – пособие по безработице. Наряду с ним безработные могут принять участие в оплачиваемых общественных работах, получить компенсации при переезде или переселении в другую местность для трудоустройства, быть оформленными на досрочную пенсию по старости.

Не будет преувеличением сказать, что вопросы занятости населения, учитывая их социальную значимость, находятся в числе приоритетных в деятельности органов государственной власти как федерального уровня, так и субъектов Федерации. Это определяет прочное место дисциплины «Занятость населения и ее регулирование» в системе подготовки специалистов по социальной работе. Всестороннее владение курсом позволит умело организовывать и проводить мероприятия в рамках государственной политики занятости, выстраивать эффективную коммуникацию с гражданами и обеспечивать их социальную защиту в сфере занятости, вносить вклад в улучшение социального самочувствия в обществе. Знания, умения и навыки, полученные обучающимися в рамках данного учебного курса, будут способствовать обогащению их интеллектуального потенциала, станут базой для дальнейшего профессионального роста.

Список использованных источников и литературы

1. Конституция Российской Федерации : принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. КонсультантПлюс : справ. правовая система. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 25.08.2025).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации : Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. КонсультантПлюс : справ. правовая система. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 25.08.2025).
3. О занятости населения в Российской Федерации : Федеральный закон от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ. КонсультантПлюс : справ. правовая система. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_464093/ (дата обращения: 25.08.2025).
4. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ. КонсультантПлюс : справ. правовая система. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/ (дата обращения: 25.08.2025).
5. Об утверждении Правил регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, Правил регистрации безработных граждан и Правил определения органом службы занятости подходящей работы гражданину, ищущему работу, а также безработному гражданину : Постановление Правительства РФ от 16 октября 2024 г. № 1379. КонсультантПлюс : справ. правовая система. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_488488/92d969e26a4326c5d02fa79b8f9cf4994ee5633b/ (дата обращения: 25.08.2025).
6. Об утверждении Порядка осуществления социальных выплат безработным гражданам и иным категориям граждан, а также выдачи предложений о назначении гражданам пенсии на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно : Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 ноября 2024 г. № 631н. КонсультантПлюс : справ. правовая система. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_495049/2ff7a8c72de3994f30496a0ccbb1ddafdaddd518/ (дата обращения: 25.08.2025).
7. Стандарт деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения по содействию гражданам в поиске подходящей работы, включая оказание содействия в составлении анкеты : утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 5 декабря 2024 г. № 667н. КонсультантПлюс : справ. правовая система. – URL:

- https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_499042/f3eca298cd1d577ba533397f0d306af5f9bd8079/ (дата обращения: 25.08.2025).
8. Социально-экономическое положение России. 2019–2025 : сайт / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). – URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/50801> (дата обращения: 25.08.2025).
 9. Трудовые ресурсы, занятость и безработица : сайт / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). – URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 25.08.2025).
 10. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2024 : стат. сборник / Федеральная служба государственной статистики (Росстат) ; редколлегия: С. М. Окладников (пред.) [и др.]. – Москва, 2024. – 152 с.
 11. Декрет СНК РСФСР «О биржах труда» от 31 января 1918 г. // Собрание узаконений и распоряжений рабочего и крестьянского правительства за 1917–1918 гг. – Москва, 1942. – С. 322 – 323.
 12. Авдеева, Е. А. Безработица, её особенности и основные направления регулирования в Российской Федерации : специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда» : диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Авдеева Елена Александровна ; Воронежский государственный архитектурно-строительный университет – Воронеж, 2003. – 201 с.
 13. Амирова, Т. Ф. Государственная политика занятости : учеб. пособие / Т. Ф. Амирова, А. С. Лапо, А. Ж. Телюбаева. – Челябинск : Изд. центр ЮУрГУ, 2019. – 55 с.
 14. Белозерцев, А. А. Биржа труда / А. А. Белозерцев // Большая Российская энциклопедия. – URL: <https://old.bigenc.ru/economics/text/1868292> (дата обращения: 25.08.2025).
 15. Белохвостова, Н. В. Механизмы государственного регулирования занятости населения / Н. В. Белохвостова // Сервис в России и за рубежом. – 2016. – № 6. – Т. 10. – С. 90 – 100.
 16. Боровик, В. С. Занятость населения : учеб. пособие / В. С. Боровик, Е. Е. Ермакова, В. А. Похощев. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2001. – 320 с.
 17. Вукович, Г. Г. Рынок труда : учеб. пособие / Г. Г. Вукович, И. В. Гелета. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2013. – 238 с.
 18. Ермолаева, С. Г. Рынок труда : учеб. пособие / С. Г. Ермолаева. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2015. – 108 с.
 19. Естественный уровень безработицы // Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – Москва : ИНФРА-М, 1999. – URL: https://dic.academic.ru/dic.nsf/econ_dict/17669 (дата обращения: 25.08.2025).
 20. Занятость населения и ее регулирование : курс лекций / сост. Э. В. Зиновьева. – Балашиха, 2004. – 164 с.

21. Заяц, О. В. Занятость населения и ее регулирование : учебник / О. В. Заяц. – Владивосток : Изд-во Дальневост. ун-та, 2003. – 153 с.
22. Иванова, Т. Б. Рынок труда в России : учеб. пособие / Т. Б. Иванова, А. А. Козлов, В. Б. Алексеенко. – Москва : РУДН, 2011. – 222 с.
23. Корнейчук, Б. В. Рынок труда : учебник / Б. В. Корнейчук. – Москва : Юрайт, 2025. – 263 с.
24. Королев, Д. Ю. Рынок труда: дискуссионные моменты / Д. Ю. Королев // Проблемы современной экономики. – 2013. – № 3. – С. 140 – 142.
25. Коршунова, Т. Ю. Ежегодные отпуска и порядок их оплаты / Т. Ю. Коршунова // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. – 2014. – № 6. – С. 9 – 12.
26. Красноженова, Г. Ф. Управление трудовыми ресурсами : учеб. пособие / Г. Ф. Красноженова, П. В. Симонин. – Москва : ИНФРА-М, 2008. – 158 с.
27. Кресова, Н. С. Основные характеристики трудовой миграции населения в современной России / Н. С. Кресова // Теория и практика общественного развития. – 2007. – № 1. – С. 22 – 30.
28. Кулагина, Е. Особенности рынка труда в 2025–2026 годах: актуальные тенденции и прогнозы / Е. Кулагина // Директор по персоналу. 4 марта 2025 г. – URL: <https://www.hr-director.ru/article/66639-osobennosti-rynka-truda-19-m2> (дата обращения: 25.08.2025).
29. Кязимов, К. Г. Технологии регулирования рынка труда и занятости населения : учеб. пособие / К. Г. Кязимов. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 160 с.
30. Мировая экономика : учебник / под ред. И. П. Николаевой. – Москва : Проспект, 2010. – 237 с.
31. Нехода, Е. В. Профессиональные союзы наемных работников: вчера, сегодня, завтра / Е. В. Нехода, В. С. Чувакин // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2010. – № 4 (12). – С. 77 – 96.
32. Осокина, Е. М. Регулирование занятости населения в условиях санкционного давления / Е. М. Осокина, Л. В. Папова // Прикладные экономические исследования. – 2025. – № 3. – С. 213 – 220.
33. Остапенко, Ю. М. Экономика труда : учеб. пособие / Ю. М. Остапенко. – Москва : ИНФРА-М, 2007. – 272 с.
34. Пезенти, А. Очерки политической экономии капитализма : [в 2 т.]. Т. 1. – Москва : Прогресс, 1976. – 840 с.
35. Петров, А. Я. Заработная плата как экономическая и правовая категория / А. Я. Петров // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2011. – № 4. – С. 91 – 105.
36. Попов, Ю. Н. Введение в социологию труда и занятости : учеб. пособие / Ю. Н. Попов, А. В. Шевчук. – Москва : Дело, 2005. – 200 с.
37. Рофе, А. И. Экономика труда : учебник / А. И. Рофе. – Москва : КНОРУС, 2010. – 400 с.

38. Рофе, А. И. Экономика труда. Конспект лекций : учеб. пособие / А. И. Рофе. – Москва : КНОРУС, 2015. – 240 с.
39. Рофе, А. И. Рынок труда : учебник / А. И. Рофе. – Москва : КНОРУС, 2016. – 272 с.
40. Старовойтова, Л. И. Занятость населения и ее регулирование : учеб. пособие / Л. И. Старовойтова, Т. Ф. Золотарева. – Москва : Академия, 2001. – 190 с.
41. Столяров, В. И. Экономика : учебник / В. И. Столяров. – Москва : Академия, 2010. – 512 с.
42. Сулейманова, Г. В. Правовое регулирование обеспечения занятости населения : учеб. пособие / Г. В. Сулейманова. – Москва : ИНФРА-М, 2011. – 250 с.
43. Тараненко, А. П. Состояние профсоюзов в современной России: проблемы и пути решения / А. П. Тараненко, А. А. Главатских, Д. В. Бреев // Экономика и парадигма нового времени. – 2024. – № 1. – С. 65 – 69.
44. Трудовое право России : учебник / отв. ред. Ю. П. Орловский. – Москва : Юрайт, 2014. – 854 с.
45. Трудовое право России : учебник / отв. ред. К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. – Москва : Проспект, 2019. – 592 с.
46. Трунин, С. Н. Экономика труда : учебник / С. Н. Трунин. – Москва : Экономика, 2009. – 496 с.
47. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – Москва : ИНФРА-М, 2010. – 695 с.
48. Филипова, И. А. Расторжение трудового договора по инициативе работника в трудовом законодательстве России и Франции / И. А. Филипова // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. – 2013. – № 1 (1). – С. 291 – 298.
49. Хожателева, Ю. В России опять рекордно низкая безработица: каким работникам от этого хорошо, а каким – плохо / Ю. Хожателева // Комсомольская правда. 23 июля 2025 г. – URL: <https://www.kp.ru/daily/27729/5118098> (дата обращения: 25.08.2025).
50. Чукреев, П. А. Занятость населения и ее регулирование : учеб. пособие / П. А. Чукреев, Е. В. Корытова. – Улан-Удэ : Изд-во ВСГТУ, 2010. – 212 с.
51. Шаталова, Т. Н. Теоретические аспекты в исследовании понятия «труд» с позиции процесса и экономического ресурса / Т. Н. Шаталова, А. Еленваренко // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2007. – № 4. – С. 71 – 75.
52. Экономика : учебник / под ред. А. С. Булатова. – Москва : Юрист, 2002. – 896 с.
53. Экономическая теория : учебник / под общ. ред. В. И. Видяпина, А. И. Добрынина, Г. П. Журавлевой, Л. С. Тарасевича. – Москва : ИНФРА-М, 2003. – 714 с.

54. Экономика и социология труда (социально-трудовые отношения) : учебник / под ред. В. А. Гаги. – Томск : Изд-во Том. ун-та, 2008. – 340 с.
55. Экономика и социология труда. Теория и практика : учебник / под ред. В. М. Масловой. – Москва : Юрайт, 2014. – 539 с.