

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
Томский государственный университет систем управления и  
радиоэлектроники (ТУСУР)

Кафедра менеджмента

Т.Д. Санникова

**РЫНОК ТРУДА**

Учебное пособие

Томск  
2019

Санникова Т.Д.

Рынок труда: Учебное пособие. – Томск: ТУСУР, 2019. – 174 с.

В учебном пособии представлены основные темы общего курса по дисциплине «Рынок труда»: сущность и компоненты рынка труда, основные показатели и задачи анализа рынка труда, государственное регулирование рынка труда, социально-трудовые отношения и имидж работодателя. Главы пособия сопровождаются вопросами для самоконтроля. Учебное пособие содержит словарь ключевых терминов по дисциплине.

Предназначено для самостоятельной работы студентов экономических направлений ТУСУР.

© Санникова Т.Д., 2019

## Содержание

Введение .....	4
Глава 1. Сущность и компоненты рынка труда.....	6
1.1 Понятие, функции и классификация рынка труда.....	6
1.2 Составные компоненты рынка труда.....	15
1.3 Рабочая сила и формирование трудового потенциала организации....	23
Глава 2. Основные показатели и задачи анализа рынка труда.....	38
2.1 Показатели спроса и предложения труда.....	38
2.2 Стоимость рабочей силы и заработная плата.....	43
2.3 Занятость населения и безработица.....	52
2.4 Задачи и методы анализа рынка труда.....	72
Глава 3. Государственное регулирование рынка труда.....	85
3.1 Модели государственного регулирования социально-трудовых отношений.....	85
3.2 Международная организация труда.....	95
3.3 Государственная политика на рынке труда России.....	106
Глава 4. Социально-трудовые отношения и имидж работодателя .....	118
4.1 Социально-трудовые отношения.....	118
4.2 Правовое регулирование трудовых отношений.....	127
4.3 Имидж работодателя и конкурентоспособность организации.....	141
4.4 Социальное партнерство в сфере труда.....	150
Заключение.....	160
Библиографический список.....	161
Глоссарий.....	166

## Введение

В современной социально-экономической ситуации усиливается всеобщий интерес к процессам, происходящим на рынке труда, связанным с экономическими проблемами труда, становлением и развитием социального партнерства, мерами государственного регулирования рынка труда. Подготовка профессионалов в этой сфере, создание системы эффективного использования трудового потенциала работников, поддержание социальной направленности экономических отношений между работниками и работодателями являются важнейшими стратегическими целями государственной кадровой политики.

Основной целью курса «Рынок труда» является формирование у студентов комплекса знаний, умений и навыков, которые позволят в будущей профессиональной деятельности реагировать на изменения ситуации в сфере социально-трудовой сфере, проводить анализ рынка труда для своей организации, разрабатывать и реализовывать меры по привлечению и использованию кадровых ресурсов, формированию имиджа работодателя на рынке труда как фактора конкурентоспособности организации.

В связи с этим основными задачами учебного пособия являются:

- рассмотреть понятие, сущность, функции и основные показатели рынка труда;
- рассмотреть классификацию рынков труда;
- дать понятия рабочей силы, трудовых ресурсов и трудового потенциала общества;
- ознакомиться с основными целями и направлениями государственного регулирования рынка труда;
- ознакомиться с моделями государственного регулирования социально-трудовых отношений;
- рассмотреть понятие имиджа работодателя на рынке труда как фактора конкурентоспособности организации;

– ознакомиться с видами социально-трудовых отношений и основными документами, их регулирующими;

– рассмотреть формы, функции и принципы социального партнерства в сфере труда.

Учебное пособие адресовано студентам экономических специальностей, а также может быть полезно преподавателям при подготовке соответствующих курсов, и всем, чья деятельность так или иначе связана с социально-трудовыми отношениями – руководителям организаций, менеджерам по персоналу, предпринимателям.

## Глава 1. Сущность и компоненты рынка труда

### 1.1. Понятие, функции и классификация рынка труда

Систему общественных отношений, возникающих в связи с наймом и предложением рабочей силы, принято называть рынком труда. На этом рынке осуществляются сделки по купле-продаже права на использование рабочей силы, при этом предметом торга является определенный тип способностей человека и продолжительность его применения. При заключении сделки на рынке труда способности человека к определенному виду труда обмениваются на заработную плату, выступающую денежным эквивалентом средств поддержания жизнедеятельности.

Объектом рынка труда является труд. Субъекты рынка – работодатели, наемные работники, самостоятельно занятые работники, безработные (рис.1.1).

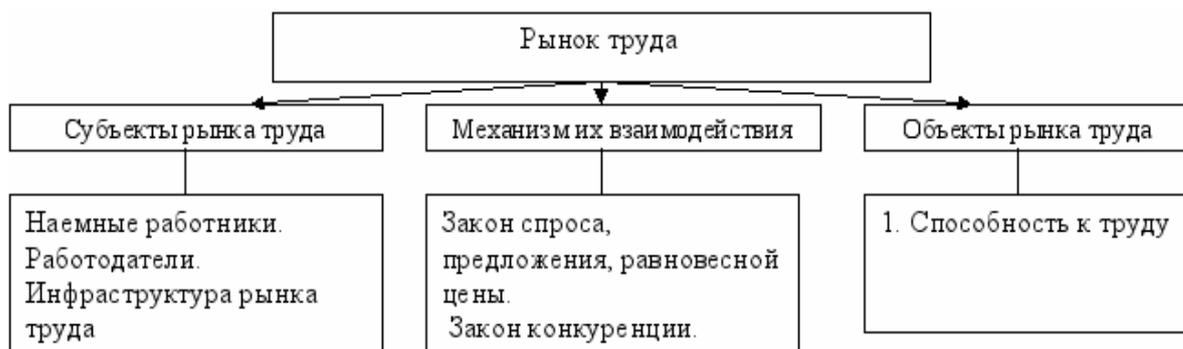


Рисунок 1.1. Субъекты и объект рынка труда, механизм их взаимодействия

Рынок труда охватывает все категории трудоспособного населения, которое согласно работать на основе найма. Являясь специфическим механизмом координации интересов работодателей (покупателей труда) и наемной рабочей силы (продавцов труда), рынок труда распределяет и перераспределяет рабочую силу по сферам профессиональной деятельности и отраслям экономики.

Таким образом, рынок труда можно назвать системой трудовых, социально-экономических и правовых отношений, согласующей интересы

работодателей и наемных работников в целях обеспечения нормального воспроизводства рабочей силы и эффективного использования труда занятых работников.

Одновременно рынок труда – это система конкурентных связей между участниками рынка (бизнесменами, работающими и государством), возникающих в процессе найма и использования работника в общественном производстве.

По определению Международной организации труда (МОТ), рынок труда – это сфера, где предприниматели и работники посредством коллективных или индивидуальных переговоров приходят к соглашению относительно заработной платы и условий труда.

Основными участниками рынка труда являются люди, выступающие носителями рабочей силы и наделенные различными человеческими характеристиками (психофизиологическими, социальными, культурными, религиозными, политическими и др.). Эти характеристики оказывают значимое влияние на трудовую активность населения и отражаются на состоянии рынка труда.

Часто понятия «рынок труда» и «рынок рабочей силы» трактуют как идентичные, но это не совсем так. Рабочая сила – это потенциальные способности человека к труду, а труд – целесообразная человеческая деятельность, которая не может быть осуществлена без функциональной способности человека к труду.

Для функционирования современного рынка труда необходимо наличие элементов, составляющих его структуру. В современной экономике структура системы отношений на рынке труда состоит из трех основных элементов: отношения между работодателями и наемными работниками; отношения между субъектами рынка труда и их представителями (профсоюзы, ассоциации работодателей, службы занятости); отношения между субъектами рынка труда и государством.

**Работодатель** является нанимателем и может быть представлен различными хозяйствующими субъектами. Работодателями могут быть государственные предприятия, акционерные общества, общественные организации, частные предприятия, индивидуальные предприниматели и т.п.

**Наемные работники** в современном обществе это трудоспособные граждане, которые на добровольной основе выбрали для себя работу по найму в качестве главного источника средств существования. Для работодателей они представляют не одинаковую ценность в зависимости от квалификации, возраста, пола, социального статуса, а также и ряда личностных характеристик (ответственности, исполнительности, дисциплинированности, предприимчивости). При этом, продавая свою рабочую силу, ее владелец не утрачивает право собственности на нее, а продает нанимателю лишь право на использование этой рабочей силы.

**Служба занятости** – государственная организация, целью которой является предоставление трудоспособному населению возможности участвовать в деятельности, направленной на создание с помощью орудий и предметов труда материальных ценностей, а также работать в непроизводственной сфере. Финансируется из государственного фонда занятости, который считается самостоятельным финансовым учреждением. Источниками формирования фонда являются: обязательные отчисления предприятий и организаций в размере установленной ставки по отношению к сумме затрат на оплату труда; отчисления из различных бюджетов, общественных организаций и т.п.<sup>1</sup>

**Профсоюзы** – организация, выступающая от имени наемных работников, выражающая и защищающая их интересы. Профессиональные союзы создаются, как правило, по общности социально-экономических интересов работников, объединяющихся по профессиональному признаку.

---

<sup>1</sup> Краткий словарь экономиста [Электронный ресурс].- режим доступа <http://economist.academic.ru/>

Для понимания сущности рынка труда необходимо, прежде всего, определиться с его видами. Рынок труда может быть классифицирован по разнообразным критериям (рис. 1.2).

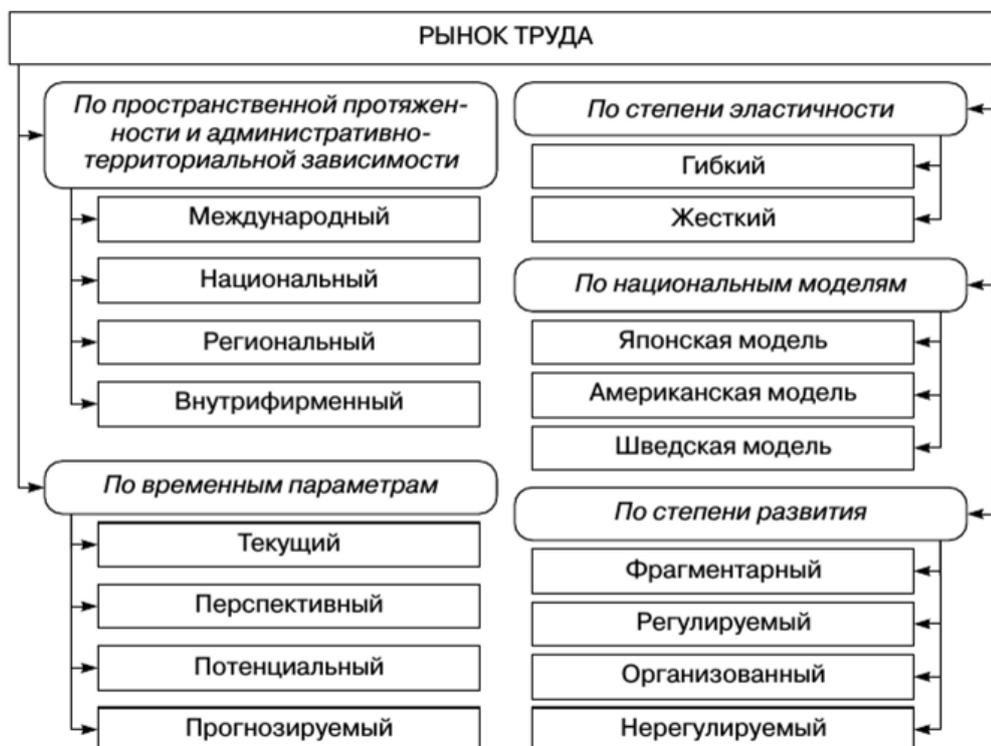


Рисунок 1.2. Классификация рынка труда

По критерию пространственной дифференциации в России выделяют федеральный, республиканский, краевой, областной, городской, районный, сельский рынки труда, рынки труда мегаполисов (типа Москвы, Санкт-Петербурга и др.). В сфере межгосударственных социально-трудовых отношений существуют международный рынок труда, рынки труда межгосударственных регионов (европейский, латиноамериканский, среднеазиатский, рынок стран СНГ).

Принимая во внимание временные параметры, принято говорить о перспективном, прогнозном и текущем рынках труда.

Важным критериальным признаком является соотношение спроса и предложения труда. Здесь могут быть следующие разновидности рынка труда – равновесный (сбалансированный), дефицитный (спрос превышает предложение) и избыточный (предложение превышает спрос).

В зависимости от этапа развития рассматривают рынок формирующийся, рынок переходный и рынок зрелый.

Можно выделить рынки труда по признаку преобладающих на нем социальных групп. Это могут быть рынки преимущественно физического труда (рабочие), преимущественно умственного труда (служащие), преимущественно творческого труда (интеллигенция), крестьянского труда и т.д. В рамках этих рынков можно рассматривать квалификационные сектора – это будут секторы, например, высококвалифицированных, квалифицированных, малоквалифицированных и неквалифицированных работников.

Такой критериальный признак как стабильность трудовых отношений позволяет разделить рынок труда на три сектора: ядро, периферия и безработные.

Ядро – это первичный рынок труда, самый устойчивый сектор. Как правило, в этом секторе действуют достаточно сильные профсоюзы. Работники при этом имеют стабильную занятость в режиме полного рабочего дня и высокую зарплату, возможности для профессионального роста и развития. Они могут привлекаться работодателями к управлению предприятием (в различной степени), а рабочие места хорошо оснащены технологически.

Периферия – это вторичный рынок труда, где профсоюзы могут вообще отсутствовать, а социальная защита работников недостаточна. Соответственно, работники имеют частичную занятость (неполный рабочий день или сокращенная неделя), работают по краткосрочным договорам или сезонно. Рабочие места в этом секторе не престижны, работа простая, но трудоемкая, размер заработной платы невелик, возможностей для профессионального роста, как правило, нет.

Безработные в данной классификации рассматриваются как сектор трудового резерва для пополнения как ядра, так и периферии рынка труда.

В зависимости от степени влияния государства рынок труда разделяют на два вида:

а) рынок, контролируемый и регулируемый государственной службой по труду и занятости;

б) неконтролируемый рынок рабочей силы.

На первом рынке (контролируемом) присутствуют безработные, зарегистрированные в Федеральной службе по труду и занятости (Роструд), ищущие работу и нуждающиеся в профориентации, подготовке и переподготовке. А также зарегистрированные в центрах занятости вакантные рабочие места и ученические места в системе профессионального образования.

На втором рынке представлена часть рабочей силы и вакантных рабочих и ученических мест, не зарегистрированных в Федеральной службе по труду и занятости. Занятость этой категории безработных обеспечивается путем непосредственных контактов с работодателями, без посредничества службы занятости.

Еще один вид рынка труда – скрытый рынок, который выделяется по критерию формальной занятости. Формальной занятостью считается занятость на условиях неполного рабочего времени по разным причинам, например, из-за сокращения объема производства вследствие уменьшения спроса на продукцию.

Скрытый рынок труда может быть официальным и неофициальным. Официальный рынок регистрируется статистикой, неофициальный исследуется с помощью социологических опросов или экспертных оценок.

По критерию характера труда, а также по признакам пола, возраста, здоровья, выделяют и более узкие сегменты рынка труда:

– сектора женской, молодежной, подростковой рабочей силы, лиц пенсионного возраста, рабочей силы инвалидов;

– сегменты физического, умственного, управленческого, инновационного труда.

По критерию ориентации на привлечение, размещение и развитие рабочей силы выделяют внешний и внутренний рынок труда.

Основные их отличия проявляются в способах заполнения вакантных рабочих мест, системе профессиональной подготовки, методах повышения профессионально-квалификационного уровня, практике продвижения работников, регулировании социально-трудовых отношений.

Внешний (профессиональный) рынок труда ориентирован на:

- профессиональную подготовку, о которой свидетельствуют диплом или сертификат о законченном образовании у работника;
- мобильность рабочей силы между организациями и предприятиями в силу наличия у работников профессий, которые могут использоваться в разных видах деятельности;
- регулирование производственных отношений на основе четкой классификации работ и границ содержания каждой работы;
- организацию профсоюзов по отраслевому и профессиональному признаку.

Внутренний рынок труда ориентирован на:

- подготовку и переподготовку работников для осуществления работ, специфических для каждой конкретной фирмы;
- движение кадров в рамках организации по горизонтали (работник перемещается на новую должность, обязанности по которой могут быть сходны с прежней) или по вертикали (перемещение на более высокие должности или присвоение категорий профессионализма более высокого уровня);
- стабилизацию кадрового состава, естественную текучесть кадров, что ограничивает профессиональную мобильности и позволяет работодателям ориентироваться на более длительный период профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, инвестируя средства в развитие персонала;

- регулирование производственных отношений путем гарантии занятости и стимулирования длительного стажа работы на предприятии;
- классификация работ на основе взаимосвязи рабочих мест, стажа работы на предприятии и повышения профессионально-квалификационного уровня работников;
- организацию профсоюзов внутри компаний.<sup>2</sup>

Таким образом, рынок труда существует не только во внешней по отношению к организации среде, но и распространяется на сферу производства, так как, по существу, принятый работник не уходит с рынка труда, а может искать другую работу как внутри, так и вне организации. При этом и работодатели подбирают и привлекают персонал как среди занятых (в своей и других организациях), так и среди незанятых работников.

**Труд** признается главным источником дохода и благосостояния членов общества. Его экономическая сущность заключается в том, что без труда невозможно существование ни одного предприятия, невозможен никакой производственный процесс, само существование экономики, поскольку труд – это важнейший производственный ресурс. Экономическая сущность труда определяет его главные функции (рис. 1.3).



Рисунок 1.3. Функции рынка труда

<sup>2</sup> Остапенко Ю.М. Экономика труда. Учебное пособие, 2007 [Электронный ресурс].- режим доступа [http://bizbook.online/ekonomika\\_teoriya/klassifikatsiya-ryinka-truda.html](http://bizbook.online/ekonomika_teoriya/klassifikatsiya-ryinka-truda.html)

**Социальная функция** состоит в обеспечении достаточного уровня доходов населения, приемлемого уровня воспроизводства трудовых возможностей работников.

**Экономическая функция** заключается в рациональном вовлечении населения в трудовую деятельность и размещении трудовых ресурсов, регулировании и эффективном использовании труда.

**Размещающая функция** представляет собой распределение рабочей силы в экономике с учетом спроса на труд. Данная функция реализуется через такие организацию и функционирование рынка труда, которые направлены на рациональное размещение рабочей силы по отдельным предприятиям, отраслям и регионам. Формирование рациональной сети размещения является основой регулирования рынка труда на всех уровнях управления.

**Селективная функция** проявляется через отбор рабочей силы исходя из ее профессионально-квалификационных характеристик, а также спроса и предложения рабочей силы. Как правило, эта функция осуществляется на микроэкономическом уровне, т.е. на уровне предприятий и организаций, но косвенно на эту функцию воздействует и государственная политика, и общий уровень социально-экономического развития страны и ее регионов.

**Стимулирующая функция** направлена на поддержание конкуренции между участниками рынка труда, которая способствует повышению заинтересованности в высокоэффективном труде, повышению квалификации работников, совершенствованию кадровой политики предприятий и организаций и т.д.

**Информационная функция** – рынок даёт участникам процесса купли-продажи товара «рабочая сила» информацию об условиях найма, уровне заработной платы, предложении рабочих мест и рабочей силы, качестве рабочей силы. Современный рынок труда, хоть и с некоторым запозданием, реагирует на изменения в ходе конкурентной борьбы, выявляет среднестатистические затраты на рабочую силу, дисбаланс между спросом и

предложением рабочей силы и информирует заинтересованных субъектов рынка.

**Посредническая функция** – рынок труда устанавливает связь между работодателями и наёмными работниками, которые выходят на рынок для удовлетворения взаимных интересов и потребностей в выгодных условиях купли-продажи товара «рабочая сила».

Исходя из классификации и функций рынка труда, можно сделать вывод, что рынок труда – важнейшая многоаспектная сфера социально-экономической жизни общества. Рынок труда позволяет дать оценку стоимости рабочей силы, определить условия найма работников, условия труда. Здесь вырабатываются гарантии занятости, определяются необходимость и возможность получения образования, профессионального роста и т.д.

## 1.2. Составные компоненты рынка труда

Элементами механизма функционирования рынка труда или его основными составляющими являются:

- совокупное предложение труда;
- совокупный спрос на труд;
- стоимость и цена рабочей силы;
- конкуренция и резервирование рабочей силы (рис.1.4).



Рисунок 1.4. Компоненты рынка труда

Целью взаимодействия этих элементов в системе рынка труда является обеспечение баланса спроса и предложения рабочей силы в условиях свободной реализации права людей на труд и добровольного выбора вида деятельности. В итоге, в процессе взаимодействия всех компонентов рынка труда должна быть достигнута сбалансированность и защищенность интересов всех его участников.

**Основными компонентами рынка труда** являются предложение и спрос на него, которые формируются в конкретных социально-экономических и политических условиях, под влиянием движения цены рабочей силы (оплаты труда), уровня реальных доходов населения и прожиточного минимума каждого члена семьи.

**Спрос на труд** определяется потребностями работодателей в конкретном количестве работников, обладающих необходимой квалификацией для запланированного производства товаров и услуг.

Кривая спроса на труд показывает обратную зависимость: с ростом общего уровня заработной платы спрос на труд падает (рис. 1.5)

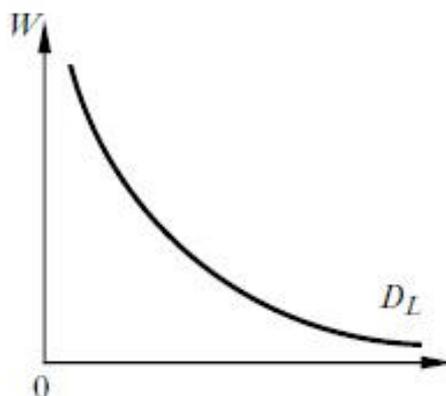


Рисунок 1.5. Кривая спроса на труд

- $W$  – ставка заработной платы;
- $L$  – величина требуемого труда;
- $D_L$  – кривая спроса на труд.

**Предложение труда** определяется потребностями людей трудоспособного возраста в средствах поддержания нормального

воспроизводства своих способностей (достаточного уровня благосостояния). Предложение труда, так же как и спрос, зависит от величины заработной платы, однако, кривая предложения труда показывает прямую зависимость: с ростом общего уровня заработной платы предложение труда увеличивается (рис. 1.6).

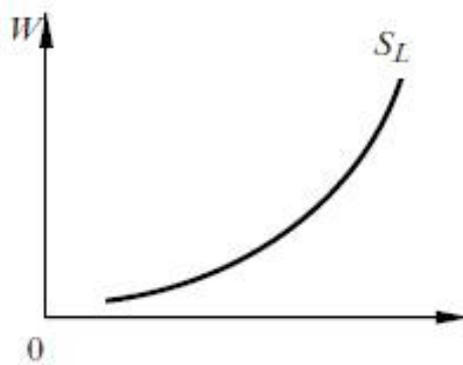
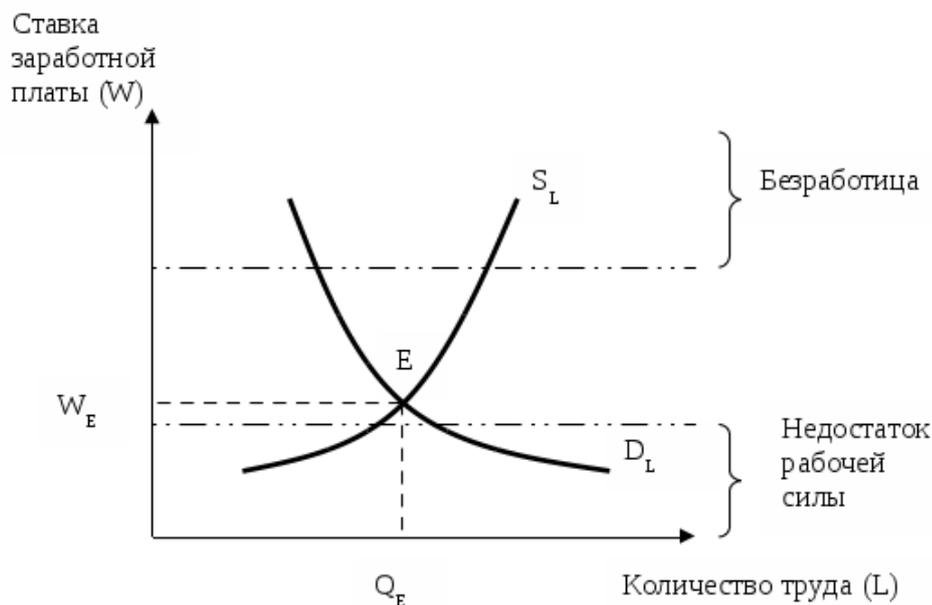


Рисунок 1.6. Кривая предложения труда:

- $W$  – ставка заработной платы;
- $L$  – величина предлагаемого труда;
- $S_L$  – кривая предложения труда

При объединении графиков спроса и предложения получается точка  $E$  на пересечении кривых  $D_L$  и  $S_L$ , в которой спрос на труд равен предложению труда. В этой точке рынок труда находится в равновесном состоянии (рис. 1.7). Это означает, что все работодатели, которые готовы платить заработную плату  $W_e$ , находят на рынке необходимое количество труда, поэтому их спрос на труд удовлетворен полностью. В положении рыночного равновесия полностью трудоустроены и все работники, желающие продать свой труд при заработной плате  $W_e$ . Поэтому точка  $E$  определяет положение полной занятости. При любой другой величине заработной платы, отличной от  $W_e$ , равновесие на рынке труда нарушается. В случае совпадения спроса на труд

и предложения труда заработная плата выступает как цена равновесия на рынке труда.<sup>3</sup>



E – Точка равновесия на рынке труда при определенной ставке заработной платы

Рисунок 1.7. Равновесие на конкурентном рынке труда

Повышение ставки заработной платы выше уровня равновесной приводит к увеличению желающих работать, следовательно, предложение на рынке труда превышает спрос. В такой ситуации рабочих мест (спроса на труд) не хватает на всех желающих продать свой труд при высокой заработной плате. Возникает избыток предложения труда.

В ситуации, если ставки заработной платы ниже равновесного значения, количество желающих работать сокращается, образуются незаполненные рабочие места вследствие нехватки работников, согласных на более низкую заработную плату. Следовательно, спрос на рынке труда превышает предложение.

Обе эти ситуации (безработица и наличие незанятых рабочих мест) не могут быть устойчивыми (долгосрочными), они корректируются рыночным механизмом в направлении восстановления положения полной занятости.

<sup>3</sup> Рынок труда // Образовательный портал Grandars.ru [Электронный ресурс]. - режим доступа <http://www.grandars.ru/student/ekonomicheskaya-teoriya/rynok-truda.html>

Общее предложение труда в экономике зависит от численности работников, готовых продавать рабочую силу работодателям.<sup>4</sup> Численность таких работников зависит, в первую очередь, от демографических показателей (уровней рождаемости, смертности и миграции населения), от физических способностей населения к производительному труду, от наличия других источников существования (кроме заработной платы за наемный труд), и даже от личного выбора между работой и свободным времяпрепровождением. Другие источники существования в современном мире достаточно разнообразны и включают в себя пенсии, пособия, субсидии, проценты с вложенного капитала, арендную плату от сдачи недвижимости, дивиденды по акциям и любые другие доходы, получение которых не связано с непосредственным процессом труда.

Соотношение спроса на труд и предложения труда формирует цену труда на рынке труда. Часто понятия «цена труда» и «стоимость труда» отождествляют, хотя они не совсем идентичны.

**Стоимость труда** – это совокупные затраты на подготовку и поддержание жизнедеятельности работника в процессе труда.

Цена труда состоит из нескольких элементов:

- денежная заработная плата (основная и дополнительная),
- затраты на социальное страхование и социальное обеспечение (пенсии, пособия),
- натуральная заработная плата (питание, жилье, транспорт, выплаты и льготы работникам из фондов предприятий),
- налоги на фонд оплаты труда, входящие в состав издержек предпринимателя на рабочую силу.

Данный комплекс элементов цены труда предложен Международной организацией труда (МОТ).

---

<sup>4</sup> Рынок труда // Образовательный портал Grandars.ru [Электронный ресурс]. - режим доступа <http://www.grandars.ru/student/ekonomicheskaya-teoriya/rynok-truda.html>

**Цена труда** является основным фактором влияния на средний уровень заработной платы в страновом, отраслевом или индивидуальном аспектах. Однако на индивидуальную заработную плату, формирующуюся непосредственно в процессе труда, оказывает также влияние целый ряд факторов. В общем виде это:

- сложность труда,
- квалификация работников,
- условия труда, результаты труда (количественные и качественные),
- социальная значимость трудовой функции.

**Сложность труда** зависит от сложности поставленных задач, выполняемых операций, используемых технологий и оборудования, необходимой точности трудовых действий, объема анализируемой и используемой информации, ответственности за результаты трудового процесса. Установленной сложности работ должен соответствовать конкретный уровень квалификации работников. Чем выше сложность, тем больше требования к квалификации, при этом труд более квалифицированных работников должен быть оплачен по более высокой цене.

Еще одной группой факторов, влияющих на индивидуальный уровень заработной платы, являются объективные условия, в которых осуществляется трудовой процесс: физическая тяжесть труда, комфортность рабочего места, состояние внешней среды (температура, влажность, загазованность и т.д.).

Существуют следующие методы определения цены труда:

- 1) затраты на производство товара (теория стоимости);
- 2) спрос и предложение (теория свободной конкуренции);
- 3) итог взаимодействия труда, капитала и земли (теория трех факторов);

4) ценность товара для потребителя, конечная в ряду потребляемых благ (закон предельной полезности) и др.<sup>5</sup>

В конкретной организации в качестве цены труда принято рассматривать издержки работодателя на наем работника, включающие:

– затраты на воспроизводство рабочей силы в течение жизненного цикла – на личное потребление работника и его семьи;

– затраты на возмещение повышенных расходов рабочей силы особого качества в соответствии с требованиями производства (сложность, ответственность, условия труда и т.п.);

– затраты на поддержание заинтересованности работника в лучшем выполнении порученной ему работы (меры материальной мотивации).

**Конкуренция на рынке труда** существует в следующих формах:

– между работодателями – за привлечение рабочей силы;

– между работниками – за замещение вакантных рабочих мест в системе общественного разделения труда;

– между наемными работниками и работодателями – за условия трудового соглашения и оплаты труда.

Все виды конкуренции базируются на трех основных принципах:

1. Личная и экономическая свобода работника.

2. Право владельцев капитала и земли самим решать вопросы, касающиеся количества и качества используемой рабочей силы, увольнять лишних, с точки зрения производительной деятельности, работников.

3. Отсутствие административных ограничений роста заработной платы.

Уровень конкуренции можно оценить по уровню сбалансированности спроса и предложения рабочей силы, по степени устойчивости этого баланса.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Лутовинов П.П., Колесников В.И., Рофе А.И., Шушарин Л.П. Рынок труда: Учебное пособие / Урал.соц.экон.ин-т АТиСО.- Челябинск, 2005.- 180 с.

<sup>6</sup> Конкуренция на рынке труда.// Портал Взгляд на рынок [Электронный ресурс].- режим доступа <http://tinoko.ru/konkurentsia/konkurentsia-na-ryinke-truda.html>

Совокупное предложение труда в национальной экономике зависит от многих факторов, определяющих количество и качество предлагаемых услуг труда, среди которых важнейшими являются общая численность населения страны и доля в нем экономически активного населения, средняя продолжительность рабочего дня, профессионально-квалификационный состав работников и др.<sup>7</sup>

Формирование спроса на рынке труда происходит под влиянием следующих факторов:

- 1) уровня развития и объемов общественного производства;
- 2) структуры общественного производства;
- 3) доминирующих форм общественного производства;
- 4) уровня научно-технического развития и инновационности национальной экономики;
- 5) темпов роста национальной экономики.

На формирование предложения на рынке труда оказывают влияние следующие основные факторы:

- 1) средний уровень оплаты труда;
- 2) количество населения и в целом демографическая ситуация;
- 3) профессиональная структура рынка труда (переизбыток или недостаток определенных профессий);
- 4) трудовая мобильность населения;
- 5) этнические, религиозные, культурные, психологические характеристики населения.

В процессе взаимодействия спроса и предложения рабочей силы складывается конъюнктура рынка труда.

**Конъюнктура рынка труда** – это реальная ситуация, которая формируется в процессе купли-продажи рабочей силы под влиянием политических, социально-экономических, демографических, природно-климатических и других факторов. С точки зрения конъюнктуры рынка,

---

<sup>7</sup> Чепурин М.Н., Киселева Е.А. Курс экономической теории: учебник. - Киров: «АСА», 2006. - 832 с.

определяемой соотношением спроса и предложения, различают равновесный (трудно достижимое состояние рынка), трудодефицитный и трудоизбыточный рынки труда.

Конъюнктура рынка труда оказывает непосредственное воздействие на цену рабочей силы (оплату труда), которая, в свою очередь, колеблется в зависимости от действующих на рынках условий.<sup>8</sup>

В ходе анализа рынка труда и определения сложившейся конъюнктуры рынка труда и занятости, необходимо принимать во внимание наличие и величину резерва рабочей силы – численности людей, являющихся избыточной рабочей силой в конкретных условиях рыночной ситуации. На величину и формы существования резерва рабочей силы влияют стадии воспроизводственного цикла экономики (подъем, спад, кризис, рецессия, депрессия), которые определяют границы (емкость) рынка труда.

### **1.3. Рабочая сила и формирование трудового потенциала организации**

Рабочей силой называют способность человека трудиться, т.е. физические и умственные возможности, а также навыки, позволяющие человеку выполнять определенные виды работ, обеспечивая при этом необходимый уровень производительности труда и качества изготавливаемого продукта.<sup>9</sup>

Синонимом понятия «рабочая сила» является категория «экономически активное население». В развитых странах к этой категории статистика, как правило, относит всех занятых в экономике (включая военнослужащих) и безработных.

В последние десятилетия в развитых национальных экономиках происходят изменения в отраслевой структуре рабочей силы. Здесь можно выделить две тенденции: сокращение численности занятых в сельском

---

<sup>8</sup> Берлин Ю.И. Система показателей статистики рынка труда // Портал Pandia.ru Авторская платформа [Электронный ресурс].- режим доступа <http://pandia.ru/text/77/224/22297.php>

<sup>9</sup> Сущность, структура, виды рынка труда / Портал LightEconomic - Просвещение в экономике [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.lighteconomic.ru/lijins-414-1.html>

хозяйстве и рост ее в сфере услуг, которая расширяется и превращается в крупнейшую сферу приложения общественного труда.

Наукоемкие отрасли экономики, ее инновационный сектор также привлекают работников – происходит ускоренный рост занятости, почти в два раза быстрее, чем в промышленности в целом.

Можно проследить и изменения профессионально-квалификационной структуры рабочей силы. Профессионально-квалификационная структура рабочей силы состоит из трех взаимосвязанных элементов:

1. Профессиональная структура – пропорциональное соотношение числа представителей различных профессий и профессиональных групп.
2. Квалификационная структура – соотношение работников различных уровней квалификации.
3. Квалификация различных профессий – комплекс требуемых для выполнения данной работы знаний, умений, навыков, опыта.

Увеличивается численность специалистов принципиально новых профессий, связанных с развитием инновационного сектора экономики, системных аналитиков, специалистов в области геномной инженерии, инженеров по ИТ-технологиям. В то же время внедрение таких технологий снижает потребность в некоторых группах высококвалифицированных служащих и низшего управленческого персонала, особенно тех, чья деятельность связана со сбором, систематизацией и первичной обработкой информации.

В целом, можно сказать, что одной из характеристик современной рабочей силы, ее квалификационной структуры становится рост ее образовательного уровня, необходимость чего диктуется внедрением новых технологий не только в производство, но и в управление.

#### **Особенности сделок купли/продажи рабочей силы на рынке труда:**

1. Предметом сделки являются трудовые услуги, а не сам индивид.
2. Заработная плата в ее денежном выражении не является единственным видом компенсации за использование трудовых услуг,

существуют еще и дополнительные льготы (различные премии, компенсация стоимости жилья, социальное обеспечение, компенсация стоимости профессионального обучения и повышения квалификации, культурно-бытовых услуг и т. д.)

3. Трудовые договоры, кроме условий вознаграждения, могут включать содержание и условия труда, гарантии сохранения рабочего места и т.д.

4. Работники, предлагающие свой труд на рынке труда, отличаются друг от друга уровнем интеллектуального потенциала, квалификационными характеристиками, производительностью труда, опытом (трудовым стажем), а виды деятельности различаются по требуемой квалификации и условиям труда.

5. Сроки действия трудовых договоров имеют большое значение и для продавца, и для покупателя: от них зависит, будет ли работодатель вкладывать средства в обучение и мотивацию работников, а для работника от них зависит его приобретаемый опыт, производительность труда. Короткие сроки договора или его досрочное прерывание могут принести ущерб обеим сторонам.

6. Интересы участников рынка (государства, бизнеса, работников) на рынке труда представляет большое число структур (профсоюзы, службы занятости, ассоциации работодателей и др.), каждая из которых вносит свой вклад в разработку нормативной базы деятельности на рынке труда.

7. На рынке труда присутствует особый ресурс, который называют «человеческий капитал».

**Человеческий капитал** – ресурс (резерв) знаний, умений и практических навыков, полученных в процессе образования и практической деятельности человека. Наличие и качество этого ресурса является очень значимым при оценке ценности трудовых ресурсов, существенно ее повышая. Эффективные предприниматели предпочитают делать инвестиции

именно в человеческий капитал, формируя целенаправленно для себя трудовые ресурсы.

**Трудовые ресурсы** – это часть населения, обладающая физическими характеристиками, интеллектуальным потенциалом, знаниями и умениями, необходимыми для занятия полезной трудовой деятельностью.

Возрастные рамки и социально-демографическая структура трудовых ресурсов определяются законодательством. В разных странах, в разные исторические периоды они менялись в зависимости от массы факторов.

В нашей стране до недавнего времени в зависимости от возраста все население делилось на три группы:

- группа лиц от рождения до 15 лет включительно – моложе трудоспособного возраста;
- группа лиц, состоящая из женщин от 16 до 54 лет, мужчин – от 16 до 59 лет включительно – трудоспособный возраст;
- группа лиц, состоящая из женщин с 55, мужчины с 60 лет – старше трудоспособного возраста, т.е. возраста, по достижении которого устанавливается пенсия по старости.

Сегодня Россия находится на этапе реформирования пенсионной системы Российской Федерации, предусматривающего постепенный подъём пенсионного возраста от 55 до 60 лет для женщин и от 60 до 65 для мужчин. Изменения относятся к большинству граждан РФ, однако сохраняются льготы для работников определённых специальностей, жителей Крайнего Севера, женщин с тремя и более детьми, а также мужчин (женщин) со стажем свыше 42 (37) лет. Реформа пока не предполагает изменений для граждан, занятых на тяжёлых работах и вредных производствах. Также реформа не затрагивает вопросы пенсионного возраста сотрудников силовых структур, военнослужащих и гражданских госслужащих.

Переходный этап будет продолжаться в течение десяти лет – с 2019 по 2028 год. Т.е. рамки трудоспособного возраста будут увеличиваться постепенно и к 2028 году будут выглядеть так:

- группа лиц от рождения до 15 лет включительно – моложе трудоспособного возраста;
- группа лиц, состоящая из женщин от 16 до 59 лет, мужчин – от 16 до 64 лет включительно – трудоспособный возраст;
- группа лиц, состоящая из женщин с 60, мужчины с 65 лет – старше трудоспособного возраста, т.е. возраста, по достижении которого устанавливается пенсия по старости.

Однако трудоспособность зависит не только от возраста. Например, инвалиды I и II групп могут быть нетрудоспособны в трудоспособном возрасте, а работающие подростки и работающие пенсионеры по старости – трудоспособны в нетрудоспособном возрасте.

Учитывая изложенное, к трудовым ресурсам можно отнести:

- население в трудоспособном возрасте за исключением инвалидов войны и труда I и II групп и неработающих лиц, получающих пенсии на льготных условиях;
- работающие лица пенсионного возраста;
- работающие подростки в возрасте до 16 лет.<sup>10</sup>

В России, согласно законодательству, в исключительных случаях подростки могут быть приняты на работу по достижении ими 15-летнего возраста. Допускается также прием на работу учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений по достижении ими 14-летнего возраста с согласия одного из родителей или заменяющего его лица при условии предоставления им легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не мешающего процессу обучения.<sup>11</sup> Такие исключения сделаны в воспитательных целях подготовки молодежи к труду.

<sup>10</sup> Понятие и сущность трудовых ресурсов и трудового потенциала/ Портал LightEconomic - Просвещение в экономике [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.lighteconomic.ru/lijins-416-1.html>

<sup>11</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации //Сайт Трудовой кодекс РФ – последняя редакция с комментариями <http://www.trudkod.ru/>

В целом, к категории экономически активного населения (рабочая сила) относят часть населения, включающую занятых и безработных, которая обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и услуг.

Занятые в экономике – это индивиды (мужчины и женщины) в возрасте от 16 лет и старше, а также (в исключительных случаях) лица возраста от 14 до 16 лет, которые в рассматриваемый статистический период:

- выполняли работу по найму за вознаграждение, а также иную работу, приносящую доход;
- временно отсутствовали на работе по различным причинам (болезни, выходные дни, различного рода отпуска и др.);
- выполняли работу без оплаты на семейном предприятии.

В России критерием при определении, относится индивид к числу занятых или нет, является работа в течение одного часа – т.е. к числу занятых относятся индивиды, работавшие один час и более в обследуемую неделю. Данный критерий дает возможность при анализе или статистическом исследовании охватить все виды занятости, которые существуют, – от постоянной до нерегулярной (краткосрочной, случайной и др.).

Категория безработных включает индивидов старше 16 лет, которые в течение конкретного (анализируемого) периода не имели работы (занятия, приносящего доход), но искали работу и готовы были приступить к ней. Чтобы человек был признан безработным, должны присутствовать все эти критерии – такая трактовка понятия «безработные» соответствует методологии Международной организации труда (МОТ).

Для характеристики трудовых ресурсов используется также понятие «трудовой потенциал».

**Трудовой потенциал** – это имеющийся в конкретном обществе (стране, регионе, местности) комплекс демографических, социальных и духовных характеристик и качеств экономически активного населения, которые реализуются или могут быть реализованы в системе трудовых

общественных отношений. Трудовой потенциал можно рассматривать для населения страны в целом или для отдельных ее регионов.

Трудовой потенциал является значимой характеристикой человеческого фактора производства, системным понятием, которое отражает качественный и количественный состав трудовых ресурсов.

Структура трудового потенциала населения страны состоит из трех взаимосвязанных подсистем.

1. Демографическая подсистема, включающая

– демографические показатели (рождаемость, смертность и пр.), свидетельствующие о характере воспроизводства населения в стране;

– показатели здоровья различных категорий и возрастных групп населения;

– показатели миграционного движения населения, свидетельствующие о трудовой мобильности экономически активного населения.

Демографическая подсистема позволяет определить количественный состав трудового потенциала населения страны (региона). Если рождаемость превышает смертность, на каждую пару родителей приходится 3 и более детей, такое воспроизводства населения называется расширенным. В этом случае из поколения в поколение происходит непрерывное увеличение и омоложение трудового потенциала населения. Если же на каждую пару приходится 2 (простое воспроизводство) или 1 (суженное воспроизводство) ребенок, трудовой потенциал снижается, численность экономически активного населения по отношению к нетрудоспособному уменьшается (старение населения).

2. Социально-экономическая подсистема включает

– степень трудовой активности населения;

– формы хозяйствования и занятости;

– виды мотивации экономического поведения населения;

– элементы системы материального стимулирования труда.

3. Социально-психологическая подсистема включает

- воспитательную деятельность;
- образовательную деятельность;
- профессиональную подготовку.

Иными словами, социально-психологическая подсистема формирует личность в качестве субъекта трудовой деятельности.

Социально-экономическая и социально-психологическая подсистемы определяют качественные характеристики трудового потенциала населения.

Таким образом, можно сказать, что трудовой потенциал страны (региона) складывается из трех составляющих: трудового потенциала отдельных людей, трудового потенциала предприятий (организаций) и общественного трудового потенциала (рис.1.8).



Рисунок 1.8. Структура трудового потенциала

Трудовой потенциал индивида зависит от наличия знаний и навыков, умения и желания работать, степени инициативности и предприимчивости в процессе трудовой деятельности, способности к творческому подходу к труду.

Составляющие общего трудового потенциала работника:

- 1) психофизиологический потенциал – состояние здоровья человека, выносливость, работоспособность, способности и склонности, тип нервной системы и т. п.
- 2) квалификационный потенциал – объем, глубина и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, в совокупности дающих возможность выполнять работу определенного содержания и сложности;<sup>12</sup>
- 3) личностный потенциал – степень социальной зрелости, гражданского сознания, ценностные ориентации, интересы, отношение к труду и потребности в сфере труда.

Качество трудового потенциала работника зависит от того, насколько согласованы его психофизиологический, квалификационный и личностный потенциалы.

Трудовой потенциал предприятия представляет собой систему, состоящую из индивидуальных трудовых потенциалов работников. При этом совместная деятельность работников позволяет трудовому потенциалу предприятия в целом быть больше простой суммы потенциалов его работников.

Предприятия и организации обладают разными трудовыми потенциалами, которые зависят от многочисленных факторов: территориального расположения предприятия, отраслевой принадлежности, размеров производства, половозрастной и образовательной структуры коллектива, кадровой политики руководства и др.

Составляющие общего трудового потенциала предприятия:

1. Кадровая составляющая включает квалификационный потенциал (профессиональные знания, умения и навыки) и образовательный потенциал (познавательные способности) работников.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Кокин Ю.П., Шлендер П.Э. Экономика труда: учебник. - М.: Магистр.- 2010.- 686 с.

<sup>13</sup> Кокин Ю.П., Шлендер П.Э. Экономика труда: учебник. - М.: Магистр.- 2010.- 686 с.

2. Профессиональная структура коллектива состоит из видов трудовой деятельности (профессий), которые осуществляются на предприятии. Она меняется под влиянием научно-технического прогресса: происходит появление новых и исчезновение старых профессий, усложнение трудовых операций.

3. Организационная составляющая трудового потенциала предприятия включает характеристики уровня организации и культуры труда. Чем согласованнее трудовые действия работников и выше степень удовлетворенности работников условиями и результатами своего труда, тем качественнее организационный потенциал предприятия.

Общественный трудовой потенциал складывается из трудовых потенциалов хозяйствующих субъектов, в свою очередь состоящих из потенциалов их работников. Можно сказать, что «...общественный трудовой потенциал – это совокупные способности к общественно полезной деятельности трудоспособного населения».<sup>14</sup> Он может быть определен и количественно, и качественно. Численность населения, которое общество способно привлечь к общественному труду, дает возможность количественной оценки. А качественно трудовой потенциал общества можно определить как реальные возможности реализации личных способностей и качеств членов общества путем участия в общественно полезном труде.

Рассмотрим **подходы к привлечению трудовых ресурсов** в организацию, т.е. к формированию её трудового потенциала, с учетом особенностей внешнего и внутреннего рынков труда:

1. Взаимодействие с образовательными организациями.

Особенность этого подхода заключается в том, что подготовка сотрудника под конкретное предприятие начинается уже во время его обучения в учебном заведении. При этом он оттачивает все необходимые теоретические и практические знания, как в учебных лабораториях, так и на предприятии. Для эффективности такого подхода необходим плотный

---

<sup>14</sup> Кокин Ю.П., Шлендер П.Э. Экономика труда: учебник.- М.: Магистр.- 2010.- 686 с.

контакт преподавателей учебных заведений и предприятий. Это взаимодействие позволит максимально совместить образовательный процесс и задачи, которые будет решать сотрудник на производстве, его будущий функционал.

Плюсы данного подхода:

- молодых специалистов после выхода из учебного заведения не нужно переучивать, т.е. сокращаются этапы обучения по месту работы и адаптации;

- гарантированная отдача от вложенных ресурсов в человеческий капитал;

- дешевизна персонала;

Минусы данного подхода:

- нет возможности быстро увеличить количество обучающегося персонала;

- долгий срок вывода персонала на необходимый профессиональный уровень;

- бюрократизация системы обучения, которая не позволяет быстро вносить изменения в образовательный процесс в соответствии с потребностями бизнеса;

Использовать такой подход для привлечения трудовых ресурсов эффективно, когда у компании есть долгосрочная стратегия развития и соответствующие финансовые возможности. В таком случае компании понятно, сколько человек ей надо гарантированно подготовить к определённому сроку, и сколько это будет стоить.

2. Формирование конкурентоспособной информации о компании и отбор персонала на внешнем рынке труда.

Большинство компаний привлекают трудовые ресурсы, отбирая персонал с внешнего рынка и параллельно формируя на нем конкурентоспособный образ организации. Существует три подхода к подбору персонала:

Первый подход. Масштабный рекрутинг.

Суть данного подхода заключается в массовом наборе персонала и дальнейшем формировании человеческого капитала.

Плюсы данного подхода:

- быстрый набор персонала;
- дешевизна персонала на этапе подбора, а также относительно низкий уровень предлагаемой оплаты труда;
- есть вероятность получения сотрудника, который обладает высоким потенциалом, но не осознаёт свою ценность.

Минусы данного метода:

- большое количество последующих увольнений;
- значительные затраты на отсеянных сотрудников, которые не принесли доход;
- негативный отзыв о компании, как о работодателе при большой текучести кадров;
- повышение риска утечки информации.

Данный метод очень эффективен на развивающемся рынке, когда компания хочет занять конкретную нишу, либо долю рынка. При этом стоимость затрат для достижения цели отходит на второй план.

Второй подход. «Покупка» на стороне.

Данный подход обычно используется, когда требуется закрыть вакансию, которая предполагает высокую квалификацию специалиста, либо когда имеется нехватка необходимых специалистов на рынке. Суть подхода заключается в том, что «покупается» уже готовый специалист, который обладает всеми необходимыми компетенциями и знаниями, чтобы эффективно использовать их в работе на соответствующей должности. «Покупка» осуществляется на открытом рынке, путём размещения вакансии и самостоятельного поиска кандидатов, или у компаний-доноров, путём поиска кандидатов с аналогичными компетенциями или на аналогичных должностях в компаниях-конкурентах или схожих по бизнесу.

Плюсы данного подхода:

- быстрая отдача от вкладываемых ресурсов;

Минусы данного метода:

- дороговизна ресурса.

Данный метод эффективен, когда нет ограничений в сроках подбора персонала и ресурсах, предлагаемых нанимаемому сотруднику. При этом, чем короче сроки, тем больше необходимо ресурсов для найма сотрудника.

Третий подход. Поиск «бриллиантов» и их последующее выращивание.

Метод поиска «бриллиантов» схож с методом «покупки» персонала на стороне и заключается в качественном подборе персонала с рынка труда. Однако в данном случае упор делается не на профессиональных навыках и умениях кандидата, а на таких его компетенциях, которые позволят в короткие сроки быстро освоиться на рабочем месте. Сложность метода заключается в том, что оценка проводится не по признаку «умеет/не умеет» (если человек умеет всё, что надо работодателю, то, скорее всего, он знает себе цену и автоматически переходит в более дорогостоящий ресурс, который необходимо «покупать»), а по признаку «достаточно ли у человека компетенций, чтобы освоить тот или иной навык в короткие сроки».

Плюсы данного подхода:

- высокая доля успешно адаптированных сотрудников;
- сбалансированное соотношение цена/качество персонала.

Минусы данного подхода:

- высокие трудозатраты на формирование модели, отбор и адаптацию персонала.

Данный метод эффективен, когда стоит задача сбалансировать соотношение цены и качества, а именно, когда нет возможности купить высококлассного специалиста (нет на рынке или нет возможности предоставить необходимые условия), а также нет желания «просеивать» через компанию неквалифицированных специалистов.

3. Заполнение вакансий с внутреннего рынка труда с помощью специальной подготовки по месту работы.

Данный подход предполагает несколько этапов:

- отбор кандидатов на вакансии из имеющегося персонала и создание кадрового резерва;
- оценка потенциала, направлений продвижения (профессиональное или должностное);
- переподготовка и повышение квалификации для претендентов на профессиональный рост;
- подготовка управленческих кадров.

Например, подготовить управленца на предприятии практически всегда выгоднее, чем нанять его со стороны. Это связано со следующими факторами:

- данный сотрудник уже понимает структуру, задачи и особенности предприятия, на котором работает, т.е. срок ввода его в должность будет минимальным;
- риск увольнения в связи с тем, что сотрудник не справляется с должностью, ниже, чем у сотрудника, принятого со стороны;
- не требуется затрат на подбор персонала.

Однако подготовка управленческих кадров выгодна предприятиям только в тех случаях, когда они заранее понимают, какое количество управленцев потребуется в обозримом будущем (идёт развитие компании, либо управляемая ротация кадров).

Таким образом, можно сделать вывод, что выбор подхода к формированию трудового потенциала предприятия, т.е. привлечения кадровых ресурсов, зависит от специфики деятельности предприятия, стратегии его развития и характеристик рынка труда, на котором компания может подбирать себе персонал. Если деятельность компании специфична, и специалистов, которые могут выполнять необходимый функционал, крайне мало на внешнем рынке труда, целесообразно выбрать подход работы на

внутреннем рынке труда, развивая уже имеющиеся трудовые ресурсы. Работа же на внешнем рынке труда целесообразна, если он располагает большим количеством квалифицированных специалистов, и нанять нового сотрудника дешевле, чем обучить или переобучить старого<sup>15</sup>.

### Контрольные вопросы по главе 1

1. Что является целью рынка труда?
2. От чего зависит степень трудовой активности участников рынка труда?
3. Из каких элементов складывается система отношений на рынке труда?
4. Результатом сделки купли/продажи рабочей силы является переход права собственности на рабочую силу от работника к работодателю?
5. Назовите элементы механизма функционирования рынка труда.
6. В чем выражается конкуренция на рынке труда?
7. Как соотносится уровень заработной платы и спрос на труд?
8. Как соотносится уровень заработной платы и предложение труда?
9. Что такое «личная экономическая свобода» на рынке труда?
10. Какие категории населения составляют трудовые ресурсы национальной экономики?
11. Как соотносятся индивидуальный трудовой потенциал и трудовой потенциал предприятия?
12. Из каких элементов состоит трудовой потенциал личности?
13. Какие факторы определяют выбор подходов к привлечению трудовых ресурсов в организацию?
14. Какие подходы для формирования трудового потенциала организации используются на внешнем и внутреннем рынке труда?

---

<sup>15</sup> Гурулёв С.А., Санникова Т.Д. Подходы к формированию человеческого капитала предприятия // Управление экономическими системами. - 2017(104) УЭКС, 10/2017 [Электронный ресурс]. - режим доступа <http://uecs.ru/uecs-104-1042017/item/4575-2017-10-13-06-33-39>

## Глава 2. Основные показатели и задачи анализа рынка труда

### 2.1. Показатели спроса и предложения труда

Основными показателями для анализа спроса на труд являются показатели:

- общего,
- эффективного,
- неудовлетворенного спроса.<sup>16</sup>

Общий спрос определяется общим наличием и структурой рабочих мест в стране (регионе).

Эффективный спрос, аналогом которого является удовлетворенное предложение, определяется численностью и структурой занятых в экономике.

Неудовлетворенный спрос определяется как разница между общим и эффективным спросом. Показателями неудовлетворенного спроса служат данные о наличии, движении и структуре свободных рабочих мест и вакантных должностей. Структура рассматривается по секторам и отраслям экономики, профессиям и требуемой квалификации, продолжительности предлагаемой занятости, уровню предлагаемой заработной платы и т. п.<sup>17</sup>

Государственная федеральная служба занятости (ГФСЗ) определяет спрос на рабочую силу по следующим показателям:

- заявленная потребность предприятий и организаций в работниках ГФСЗ на конец отчетного периода (тыс. чел.);
- уровень вакантности – отношение численности занятых к количеству вакантных рабочих мест (в %).

Для анализа ситуации на рынке труда ГФСЗ также использует показатели:

---

<sup>16</sup> Берлин Ю.И. Система показателей статистики рынка труда // Портал Pandia.ru Авторская платформа [Электронный ресурс].- режим доступа <http://pandia.ru/text/77/224/22297.php>

<sup>17</sup> Берлин Ю.И. Система показателей статистики рынка труда // Портал Pandia.ru Авторская платформа [Электронный ресурс].- режим доступа <http://pandia.ru/text/77/224/22297.php>

- число предприятий, сообщивших сведения о потребности в рабочей силе (тыс. ед.);
- списочная численность работников этих предприятий (тыс. чел.).

Предложение рабочей силы на отечественном рынке оценивается по следующим показателям:

- численность незанятых, ищущих работу на конец отчетного периода (тыс. чел.);
- численность инвалидов на конец отчетного периода (тыс. чел.);
- численность работников, подлежащих освобождению на ближайший квартал (тыс. чел.).<sup>18</sup>

Статистическая картина предложения рабочей силы складывается из категорий потенциального, реального и дополнительного предложения.

Показатели масштаба потенциального предложения труда – это численность, являющаяся актуальным пределом предложения рабочей силы, и структура трудоспособного (экономически активного) населения по различным признакам.

Общий объем реального предложения труда состоит из охваченного спросом (удовлетворенного предложения) и не охваченного спросом (дополнительного предложения).

Показатели удовлетворенного предложения – численность и структура занятого населения. Показатели дополнительного предложения – общая численность безработных, качественный состав лиц, ищущих работу, численность зарегистрированных (официальных) безработных, в их числе – численность получающих пособие по безработице. Все показатели должны рассматриваться в динамике, их изменение во времени в привязке к процессам, происходящим в национальной и мировой экономике, дает адекватную картину причин ситуации на рынке труда.

---

<sup>18</sup> Берлин Ю.И. Система показателей статистики рынка труда // Портал Pandia.ru Авторская платформа [Электронный ресурс].- режим доступа <http://pandia.ru/text/77/224/22297.php>

Количество зарегистрированных в ГФСЗ безработных всегда меньше их реальной численности, но больше числа получающих пособие по безработице. Это объясняется тем, что далеко не все люди, потерявшие работу, регистрируются в ГФСЗ, а из числа зарегистрированных не получают пособие лица, потерявшие право на получение пособия в случае необоснованного отказа от предложенной подходящей работы, несоблюдения режима перерегистрации и т.д.

Исследуя дополнительное предложение рабочей силы, рассчитывают также показатель интенсивности обращения по вопросу трудоустройства как отношение общего числа обращающихся к суммарной численности трудоспособного населения или занятых.<sup>19</sup> Этот показатель также рассматривается по отдельным группам (по полу, профессиям, должностям и т.п.) обращающихся в ГФСЗ.

На динамику численности безработных влияет, в первую очередь, изменение социально-экономического состояния экономики в целом. Структурные изменения, происходящие в национальной экономике, условия предоставления пособия по безработице и продолжительность его получения также являются значимыми факторами изменения численности безработных. В последние десятилетия на этот показатель оказывает влияние и наличие иностранной рабочей силы (трудовых мигрантов).

Показателем удовлетворения потребностей хозяйствующих субъектов в рабочей силе является количество трудоустроенных через ГФСЗ в среднем за месяц.

Соотношение спроса и предложения рабочей силы ГФСЗ рассчитывает, используя показатель числа незанятых (безработных) в расчете на одно вакантное рабочее место.

Для оценки наличия трудовых ресурсов важное значение имеют следующие показатели трудовой нагрузки:

---

<sup>19</sup> Берлин Ю.И. Система показателей статистики рынка труда // Портал Pandia.ru Авторская платформа [Электронный ресурс].- режим доступа <http://pandia.ru/text/77/224/22297.php>

- коэффициент трудового замещения:

$$K_{\text{ТРУД.ЗАМ.}} = \frac{S_{<ГВ}}{S_{ГВ}} 1000$$

- коэффициент пенсионной нагрузки:

$$K_{\text{ПЕНС.НАГР.}} = \frac{S_{>ГВ}}{S_{ГВ}} 1000$$

- коэффициент общей трудовой нагрузки:

$$K_{\text{ОБЩ. ТРУД. НАГР.}} = \frac{S_{<ГВ} + S_{>ГВ}}{S_{ГВ}} 1000$$

где  $S_{<ГВ}$  – численность населения моложе трудоспособного возраста;

$S_{>ГВ}$  – численность населения старше трудоспособного возраста;

$S_{ГВ}$  – численность населения в трудоспособном возрасте.

Эти коэффициенты показывают, сколько нетрудоспособного населения приходится на каждую 1000 человек трудоспособного населения. При этом существует взаимосвязь:

$$K_{\text{ОБЩ. ТРУД. НАГР.}} = K_{\text{ТРУД.ЗАМ.}} + K_{\text{ПЕНС.НАГР.}}$$

Статистика спроса на рабочую силу является слабым звеном существующей системы информационного обеспечения рынка труда. В настоящее время анализ сбалансированности спроса и предложения рабочей силы, как правило, строится на основе данных о количестве и динамике свободных рабочих мест и вакантных должностей,<sup>20</sup> которые рассчитываются, исходя из заявок в службу занятости. При этом информация о вакансиях, сообщенная предприятиями и организациями в службы занятости, часто занижена, соответственно потребности в рабочей силе на условиях найма определить достоверно не представляется возможным. Таким образом, этот показатель демонстрирует не общую потребность экономики в рабочей силе, а лишь количество случаев обращения

<sup>20</sup> Берлин Ю.И. Система показателей статистики рынка труда // Портал Pandia.ru Авторская платформа [Электронный ресурс].- режим доступа <http://pandia.ru/text/77/224/22297.php>

работодателей к ГФСЗ как посреднику для привлечения кадров. Количество официальных вакантных рабочих мест существенно ниже, чем их реальное число в экономике, поэтому чтобы получить достоверную информацию требуется проводить дополнительные исследования (опросы, анкетирование и т.п.) в этой области, для чего у служб занятости, как правило, не хватает ресурсов.

В качестве основы для исследований спроса на труд, проводимых непосредственно в предприятиях и организациях, можно использовать следующие показатели:

- число требуемых работников (вакантных рабочих мест) на начало отчетного периода;
- число замещенных вакантных рабочих мест с начала года;
- число требуемых работников (вакантных рабочих мест) на конец отчетного периода;
- число ожидаемых вакантных рабочих мест (дополнительных) в ближайший квартал.<sup>21</sup>

Численность безработных на каждое вакантное рабочее место дает такой важный показатель как **напряженность на рынке труда**. Общий коэффициент напряженности на рынке труда рассчитывается по стране в целом как отношение предложения рабочей силы (численности лиц, ищущих работу, или безработных) к спросу на нее (числу вакантных мест)<sup>22</sup> и дает возможность оценить реальность трудоустройства.

Для характеристики региональных и отраслевых рынков рассчитываются и частные коэффициенты напряженности на рынке труда по регионам страны, отраслям экономики, профессиям, занятиям и т. п.

---

<sup>21</sup> Берлин Ю.И. Система показателей статистики рынка труда // Портал Pandia.ru Авторская платформа [Электронный ресурс].- режим доступа <http://pandia.ru/text/77/224/22297.php>

<sup>22</sup> Берлин Ю.И. Система показателей статистики рынка труда // Портал Pandia.ru Авторская платформа [Электронный ресурс].- режим доступа <http://pandia.ru/text/77/224/22297.php>

## 2.2. Стоимость рабочей силы и заработная плата

Одно из главных мест в статистике рынка труда занимает показатель стоимости рабочей силы, который зависит от соотношения спроса и предложения рабочей силы, а также от общей ситуации на рынке труда и в экономике. В свою очередь, это показатель оказывает значимое влияние на мобильность рабочей силы в пространственном, отраслевом и профессиональном аспектах.

Основными показателями, характеризующими стоимость рабочей силы, являются следующие:

- уровень, структура и динамика стоимости рабочей силы в разрезе территорий и сфер экономической деятельности;
- размеры оплаты труда, особенно заработной платы, а также факторы, влияющие на ее уровень и динамику;
- доля дохода, получаемого работниками от занятости в экономике, в общей сумме доходов;
- объем и динамика расходов, связанных с приобретением квалификации и повышением уровня образования рабочей силы;
- средние расходы на рабочую силу в расчете на единицу времени (расходы на единицу трудовых затрат);
- размеры социальных трансфертов, получаемых населением.

Социальные трансферты включают в себя: все виды пенсий (по старости, инвалидности, по случаю потери кормильца, за выслугу лет, социальные пенсии); все виды стипендий учащимся вузов, средних специальных учебных заведений; все виды пособий (по социальному страхованию, пособия на детей, по безработице и т. д.); компенсационные выплаты и льготы, а также денежную помощь в форме оплаты стоимости путевок в санатории, дома отдыха.

Расходы на содержание рабочей силы, составляющие собственно стоимость рабочей силы, по определению Международной организации

труда (МОТ), складываются из издержек (затрат) работодателей, связанных с использованием рабочей силы, – прямых и косвенных.

Прямые затраты:

- заработная плата;
- оплата за нерабочее время;
- премии и подарки, не входящие в фонд заработной платы;
- расходы на питание, напитки и другие выплаты натурой, полученные в процессе экономической деятельности.

Косвенные затраты:

- расходы на жилье работников, которые берет на себя работодатель;
- расходы работодателей на социальное обеспечение;
- расходы на профессиональную подготовку;
- расходы на социальные услуги;
- прочие расходы на рабочую силу,
- а также налоги, рассматриваемые в качестве расходов на рабочую силу.<sup>23</sup>

Данные для расчета показателя стоимости рабочей силы собираются один раз в 5 лет на основе выборочных обследований работодателей.

Стоимость рабочей силы на рынке является определяющим фактором для установления ставок оплаты труда. Оплата труда – один из основных показателей рынка труда. Ее размер определяется, в том числе, исходя из совокупной стоимости благ, необходимых для обеспечения нормальной жизнедеятельности человека. Понятие нормальности жизнедеятельности при этом имеет различные трактовки в разных обществах и социальных слоях, тем не менее, государство устанавливает некую отправную точку (минимальный размер оплаты труда), ниже которой работодатель не может установить размер заработной платы. Итоговый уровень оплаты труда на конкретном предприятии определяется под воздействием множества

---

<sup>23</sup> Берлин Ю.И. Система показателей статистики рынка труда // Портал Pandia.ru Авторская платформа [Электронный ресурс].- режим доступа <http://pandia.ru/text/77/224/22297.php>

факторов, главными из которых являются спрос и предложение на рынке труда – существует прямая зависимость размера оплаты труда от соотношения спроса и предложения на него.

Другими факторами, под влиянием которых формируется размер оплаты труда, являются:

- возрастная и гендерная структура рынка труда;
- уровень и качество жизни населения;
- степень интенсивности общественного труда;
- производительность общественного труда;
- уровень социально-экономического развития национальной экономики;
- уровень научно-технического развития национальной экономики;
- пространственное размещение трудовых ресурсов.

В самом общем выражении оплата труда представляет собой все доходы населения в денежном и натуральном виде, которые образуются в процессе трудовой деятельности и включают в себя заработную плату, премии, компенсации, гонорары, чаевые и т.д.

Согласно статье 129 Трудового кодекса Российской Федерации: «Заработная плата (оплата труда работника) – 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)».<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации //Сайт Трудовой кодекс РФ – последняя редакция с комментариями <http://www.trudkod.ru/>

Теоретически в основе размера заработной платы лежат три составляющие воспроизводства трудового потенциала общества:

1. Для того чтобы продуктивно работать, человек должен воспроизводить свои жизненные силы, т.е. поддерживать свое здоровье, питаться, одеваться, иметь жилье, на чем-то добираться до работы и т.д. На все это нужны определенные средства.

2. Для того чтобы трудовой процесс не заканчивался с окончанием жизни человека, человек должен воспроизводить свой род, т.е. иметь детей, которых нужно на какие-то средства растить, воспитывать и образовывать.

3. Для того чтобы получить профессию, осваивать новые средства производства, новые технологии, человек должен постоянно воспроизводить себя на новом образовательном уровне (концепция непрерывного образования) т.е. учиться, приобретать новые знания, переучиваться, повышать свою квалификацию. На это в современном мире также нужны определенные средства.

Логично предположить, что все эти составляющие воспроизводства трудовой способности людей должны быть обеспечены получаемой наемным работником заработной платой, в чем и заключается социально-экономическое содержание заработной платы.

Как социально-экономическая категория заработная плата выполняет несколько функций, основными из которых являются:

Воспроизводственная функция – определяет абсолютный уровень оплаты труда, необходимый для обеспечения жизненных потребностей работника и его семьи, и считается важнейшей функцией заработной платы.

Стимулирующая функция – заключается в повышении платы за более квалифицированный и производительный труд, что побуждает работников лучше трудиться, повышать количество и качество результатов своего труда.

Регулирующая функция – воздействие уровня заработной платы на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на

формирование структуры персонала, численность работников и уровень их занятости.

Социальная функция – имеет отношение к обеспечению социальной справедливости при установлении размеров оплаты труда с дифференцированным подходом, т.е. с учетом результатов, сложности и ответственности трудовой деятельности.

Одной из главных характеристик заработной платы является ее покупательная способность. По этому признаку различают номинальную и реальную заработную плату. Номинальная заработная плата – это сумма денег, получаемых работником за труд в определенный период времени (час, день, неделю, месяц, год) или конечный результат труда. А вот реальная заработная плата – это количество благ, которые работник может приобрести на данную номинальную заработную плату. Реальная заработная плата зависит не только от величины номинальной, но и от уровня цен на необходимые работнику блага. В реальной заработной плате выражается покупательная способность номинальной заработной платы работника, которая в случае инфляции (роста цен) может снижаться при неизменном размере номинальной заработной платы.

Основные формы заработной платы, действующие практически во всех странах, – повременная (зависящая только от количества отработанного времени) и сдельная (зависящая от количества и качества выполненной работы).

Разновидности сдельной заработной платы:

- сдельная прямая (независимо от объема выполненной работы расценки за работу не меняются);
- сдельно-прогрессивная (в зависимости от объема выполненной работы расценки за работу возрастают);

– аккордная заработная плата (за выполнение отдельных видов работ на основании договора между работодателем и наемным работником).<sup>25</sup>

На практике часто используют различные сочетания этих двух форм (рис. 2.1).



Рисунок 2.1. Формы заработной платы

Фонд заработной платы состоит из двух частей – оплаты труда за отработанное время и неотработанное время.

В оплату труда за отработанное время включаются:

- выплаты заработной платы повременщикам за отработанное время;
- стимулирующие доплаты повременщиков;
- заработки сдельщиков;
- доплаты за работу в сверхурочные часы, ночное время, сменный график и за праздничные дни;
- комиссионные;
- различные надбавки (за стаж, квалификацию, руководство бригадой, обучение учеников; за вредные условия труда,<sup>26</sup> индексационные выплаты).

<sup>25</sup> Берлин Ю.И. Система показателей статистики рынка труда // Портал Pandia.ru Авторская платформа [Электронный ресурс].- режим доступа <http://pandia.ru/text/77/224/22297.php>

В оплату труда за неотработанное время включаются:

- оплачиваемые государственные праздничные дни;
- очередные ежегодные отпуска;
- другие оплачиваемые отпуска;
- премии (сезонные, годовые, в порядке участия в прибыли, а также дополнительные выплаты к отпуску).

Также в заработную плату включают субсидии на жилье и семейные пособия, выплаченные работодателем непосредственно работнику.

Не включаются в состав фонда заработной платы:

- взносы работодателей на социальное обеспечение своих работников и в пенсионные фонды;
- суммы, полученные работниками в рамках этих систем и фондов;
- выходное пособие.<sup>27</sup>

Существует также разделение заработной платы на основную и дополнительную (в международной статистике).

Основная заработная плата фигурирует как оплата за фактически выполненные работы, а дополнительная заработная плата представляет собой косвенные доходы производственных работников, занятых на данном предприятии.

В России вопросы оплаты и нормирования труда работников регулируются гл. 20-22 (ст. 129-163) ТК, а также отдельными законодательными актами.

В ст. 132 ТК сформулирован основной принцип, который должен лежать в основе определения размера заработной платы – оплата по труду. В этой статье предусмотрено, что заработная плата каждого работника зависит

---

<sup>26</sup> Берлин Ю.И. Система показателей статистики рынка труда // Портал Pandia.ru Авторская платформа <http://pandia.ru/text/77/224/22297.php>

<sup>27</sup> Берлин Ю.И. Система показателей статистики рынка труда // Портал Pandia.ru Авторская платформа [Электронный ресурс].- режим доступа <http://pandia.ru/text/77/224/22297.php>

от его квалификации, сложности исполняемой работы, количества и качества затраченного труда.<sup>28</sup>

Этот принцип на многих предприятиях при установлении заработной платы не соблюдается, чему есть несколько причин. Помимо частных интересов работодателей, на реализацию принципа оплаты по труду влияет состояние экономики, которое объективно вынуждает предпринимателей не увеличивать фонд оплаты труда, особенно в регионах. При этом существуют и обратные примеры, в частности известно, что в корпорации РОСНАНО оплата труда так же не соответствует результатам деятельности, но в обратную сторону – она существенно завышена, что провоцирует негодование общества.

В России сегодня применяется два метода правового регулирования заработной платы – государственное регулирование (в основном это установление государственных гарантий по оплате труда – рис.2.2) и договорное регулирование (соглашения по условиям оплаты труда между работником и работодателем). При этом преобладает договорное регулирование заработной платы.



Рисунок 2.2. Государственные гарантии в сфере оплаты труда

**Государственные гарантии** в области оплаты труда работников закреплены в ст. 130 ТК. Они заключаются:

<sup>28</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации //Сайт Трудовой кодекс РФ – последняя редакция с комментариями <http://www.trudkod.ru/>

– в установлении государственного минимума заработной платы (ст. 133 ТК). При этом минимальный размер заработной платы устанавливается одновременно на всей территории России и не может быть ниже прожиточного минимума (эта норма закона пока не введена в действие). В обязанности работодателя входит оплата труда наемного работника не ниже установленного минимума, если работник отработал месячную норму рабочего времени и выполнил нормы труда (трудовые обязанности);

– в запрещении какой-либо дискриминации при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда (ст. 132 ТК);

– в обеспечении повышения уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом цен (ст. 134 ТК);

– в закреплении требования повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда и в местностях с тяжелыми климатическими условиями (ст. 146 ТК);

– в снятии ограничений в оплате труда работников (ст. 132 ТК);

– в непосредственном регулировании размеров оплаты труда некоторых категорий работников (государственных служащих, работников бюджетных организаций и некоторых других);

– в ограничении возможности выплаты заработной платы в натуральной форме (не более 20 % от общей суммы заработной платы) и запрете выплаты заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических и других вредных веществ, оружия и других предметов, свободный оборот которых запрещен (ст. 131 ТК);

– в ограничении удержаний из заработной платы работников (ст. 137-138 ТК);

– в установлении ответственности работодателей за нарушения в выплате заработной платы (ст. 142 ТК).<sup>29</sup>

Несмотря на государственные гарантии, установленные законодательно, в целом рынок труда в России характеризуется невысоким уровнем цены рабочей силы, тем более что в большинстве регионов страны оплата труда крайне низка и находится в большом отрыве от ее реальной стоимости. Региональные различия обусловлены как общеэкономическим состоянием регионов и спецификой региональной производственной структуры (наличие особых экономических зон, стратегически важных объектов, убыточных предприятий, новых перспективных организаций), так и климатическими условиями, наличием сырьевых запасов и другими факторами.

### **2.3. Занятость населения и безработица**

Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход (далее заработок).<sup>30</sup> Занятость является показателем рынка труда и одной из важнейших характеристик национальной экономики. При этом она является и экономической категорией, и социальной проблемой, решение которой требует государственного вмешательства.

Занятость как экономическая категория – это совокупность отношений на рынке труда по поводу участия населения в трудовой деятельности; она выражает меру включенности населения в труд, степень удовлетворения потребностей системы общественного производства в рабочей силе и личных потребностей людей в рабочих местах, позволяющих получать необходимый для жизни доход.

---

<sup>29</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации //Сайт Трудовой кодекс РФ – последняя редакция с комментариями <http://www.trudkod.ru/>

<sup>30</sup> Закон РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/10164333/#ixzz3xfiNrBbv>

Как социальная проблема занятость имеет определяющее значение для формирования, развития и реализации профессиональных возможностей каждого человека.

В России занятыми считаются граждане:

- работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ;

- зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, а также нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию (индивидуальные предприниматели);

- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

- выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);

- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

- проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

- обучающиеся по очной форме обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, включая обучение по направлению государственной службы занятости;

– временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;

– являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) некоммерческих организаций, организационно-правовая форма которых не предполагает права учредителей (участников) на получение дохода от деятельности этих организаций, включая членов товариществ собственников жилья, а также членов жилищных, жилищно-строительных, дачных, гаражных кооперативов и иных специализированных потребительских кооперативов, создаваемых в целях удовлетворения потребностей граждан, которые не получают доход от их деятельности;

– являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства.<sup>31</sup>

Население, занятое в экономике, можно поделить на группы по различным признакам. Как правило, для анализа структуры занятости населения используют два критерия:

1. По роду (сфере) деятельности: 1) занятые в экономике деятельностью, приносящей доход; 2) занятые деятельностью, не приносящей прямого денежного дохода (военнослужащие); 3) учащиеся с отрывом от производства; 4) занятые домашним хозяйством и воспитанием детей.

2. По способу участия в трудовой деятельности: 1) наемные работники, продающие свою рабочую силу; 2) работодатели, предприниматели, реализующие свои организаторские и предпринимательские способности и

---

<sup>31</sup> Закон РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/10164333/#ixzz3xfiNrBbv>

интересы; 3) индивиды, работающие на себя без использования наемной рабочей силы (самозанятые).

**Безработица** как альтернатива занятости негативно влияет на уровень жизни человека и его семьи, является дестабилизирующим фактором для функционирования экономики, ведет к стагнации, деградации отдельных регионов, социальной напряженности в обществе. Именно поэтому вопросы занятости должны находиться в центре внимания общества и государства, является частью государственной социально-экономической политики. Государственная политика занятости является комплексом мер, направленных на стимулирование трудовой активности граждан и повышение эффективности и рациональности использования в экономике трудовых ресурсов. Реализация политики занятости должна быть направлена на достижение целей не только общества, но и личных целей его граждан.

Концепция занятости как система понятий, суждений, раскрывающих особенности занятости населения на конкретных этапах социально-экономического развития страны, является базой для разработки и реализации государственной политики занятости. В России **основные принципы занятости** изложены в Конституции РФ<sup>32</sup> и в Законе РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Первый принцип заключается в исключительном праве граждан РФ свободно распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду. Принуждение к труду в любой форме не допускается (кроме особых случаев, установленных законодательно). Т.е. добровольность труда как общечеловеческая ценность закреплена законом – человек может свободно выбирать вид общественно полезной деятельности, а также место и форму реализации своих способностей к труду.

Второй принцип закрепляет ответственность государства за создание условий для реализации прав граждан на труд и свободно избранную форму занятости. Ответственность государства выражается в содействии занятости

---

<sup>32</sup> Конституция Российской Федерации <http://www.constitution.ru/10003000/10003000-4.htm>

граждан с учетом их интересов и способностей при выборе вида общественно полезной деятельности.

Третий принцип – это комплексный подход к решению проблем занятости. Декларируется необходимость координации усилий органов власти всех уровней, взаимодействия механизмов государственного регулирования и рыночной самоорганизации, использования финансовых возможностей бюджетов, внебюджетных фондов, средств предприятий, общественных организаций и граждан, достижение экономической и социальной эффективности реализуемых программ содействия занятости населения.<sup>33</sup>

Государство в системе регулирования занятости выступает координатором, создателем нормативной базы для функционирования перечисленных элементов системы.

**Классификацию по видам занятости** принято проводить с учетом критерия распределения населения по видам общественно полезной деятельности:

1) продуктивная занятость – работа в сферах материального производства, которая приносит работникам трудовой доход. В продуктивную занятость не включается излишняя численность работников (скрытая безработица), т.е. формально занятые лица, которые ничего не производят;

2) полезная занятость – все общественно-полезные виды деятельности трудоспособных граждан, включая учебу по очной форме обучения, службу в армии по призыву и по контракту, воспитание детей, ведение домашнего и личного подсобного хозяйства, уход за больными членами семьи, престарелыми гражданами, общественную и религиозную деятельность;

3) рациональная занятость – это соотношение продуктивной занятости и других видов полезной занятости, которое выражается пропорцией

---

<sup>33</sup> Закон РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/10164333/#ixzz3xfiNrBbv>

распределения трудовых ресурсов экономики по видам труда, отраслям, секторам в соответствии с потребностями сферы общественного производства;

4) полная занятость – ситуация, когда все трудоспособные граждане, желающие работать при сложившемся в экономике уровне реальной заработной платы, имеют работу; при этом все рабочие места являются экономически целесообразными;

5) эффективная занятость – ситуация, когда с ростом общественной производительности труда обеспечивается и достаточный растущий доход, рост образовательного и профессионального уровней, сохранение здоровья работающего населения.

На национальном рынке труда организация трудовой деятельности индивидов происходит путем разработки и реализации норм правового регулирования режимов рабочего времени, регулярности и места выполнения трудовой функции, организационно-правовые способы и условия использования труда.

В зависимости от этих норм труда различают следующие режимы рабочего времени:

– полный рабочий день/неделя (в соответствии с ТК РФ – 8-часовой рабочий день или 40-часовая рабочая неделя);

– сокращенный рабочий день (меньшая продолжительность рабочего времени на работах с вредными, опасными, тяжелыми условиями труда; для лиц моложе 18 лет; для инвалидов I или II группы);<sup>34</sup>

– раздельный рабочий день (дневная норма часов работы делится на части с перерывами между ними более двух часов);<sup>35</sup>

– неполный рабочий день или рабочая неделя (продолжительность короче нормального рабочего дня/недели);<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации //Сайт Трудовой кодекс РФ – последняя редакция с комментариями <http://www.trudkod.ru/chast-3/razdel-4/glava-15/st-92-tk-rf>

<sup>35</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации //Сайт Трудовой кодекс РФ – последняя редакция с комментариями <http://www.trudkod.ru/chast-3/razdel-4/glava-16/st-105-tk-rf>

В зависимости от организационных форм занятости выделяют:

- работа по трудовому договору на условиях полного рабочего времени;
- совместительство (выполнение другой оплачиваемой работы за пределами рабочего времени основной работы, так называемая вторичная занятость);<sup>37</sup>
- надомничество (работа по дому индивидуальная или с помощью членов семьи);<sup>38</sup>
- временная (сезонная) работа (работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев;<sup>39</sup>
- самозанятость (самостоятельный поиск трудового занятия, организация собственного дела, создание рабочего места за свой счет).

В зависимости от организационно-правовой формы предприятий занятость может происходить:

- в государственном секторе экономики;
- в коммерческих корпоративных и унитарных организациях;
- в некоммерческих корпоративных и унитарных организациях.

Использование экономически активного населения рассматривается в разрезе территорий, отраслей, профессий и уровня квалификации. Это важно, потому что:

- 1) создание рациональной структуры производства невозможно без наличия рабочей силы, обладающей необходимым набором профессий и квалификацией;

---

<sup>36</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации //Сайт Трудовой кодекс РФ – последняя редакция с комментариями <http://www.trudkod.ru/chast-3/razdel-4/glava-15/st-93-tk-rf>

<sup>37</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации //Сайт Трудовой кодекс РФ – последняя редакция с комментариями <http://www.trudkod.ru/chast-3/razdel-3/glava-10/st-60-1-tk-rf>

<sup>38</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации //Сайт Трудовой кодекс РФ – последняя редакция с комментариями <http://www.trudkod.ru/chast-4/razdel-12/glava-49>

<sup>39</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации //Сайт Трудовой кодекс РФ – последняя редакция с комментариями <http://www.trudkod.ru/chast-4/razdel-12/glava-46>

2) совершенствование структуры общественного производства в целях повышения его эффективности осуществляется, в первую очередь, через совершенствование структуры занятости населения, так как она более мобильна.

Как было сказано выше, для государства занятость должна быть одним из объектов внимания. Политика регулирования занятости должна быть направлена на содействие мобильности рабочей силы, создание новых рабочих мест, подготовку и переподготовку профессиональных кадров. В современных сложных социально-экономических условиях эти цели более чем актуальны.

Основные направления государственной политики занятости можно сформулировать следующим образом:

- содействие в трудоустройстве незанятого населения, в том числе оказание помощи в профессиональной подготовке и переподготовке;
- стимулирование повышения гибкости рынка труда (рис. 2.3).



Рисунок 2.3. Элементы понятия гибкости рынка труда

**Понятие гибкости рынка труда** включает:

- способность адаптироваться к изменениям в национальной экономике;
- мобильность в условиях найма и увольнения работников при соблюдении норм трудового законодательства;
- мобильность в установлении и регулировании заработной платы;

- регулирование объемов выпускаемой продукции и оказания услуг в зависимости от конъюнктуры рынка;
- разработка и корректировка моделей организации производства и труда в соответствии с требованиями современности;
- гибкость в регулировании рабочего времени.

Основным положением российского законодательства в области занятости является обеспечение равных возможностей в реализации права на труд и свободного его выбора всеми гражданами РФ независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений, отношения к религии.

Органы власти и их представители, согласно законодательству, должны поддерживать трудовую и предпринимательскую инициативы населения, содействовать развитию способностей граждан к производительному и творческому труду, контролировать соблюдение норм добровольности труда, свободного волеизъявления в выборе вида занятости, обеспечивать социальную защиту граждан на рынке труда.

Приоритетным направлением для государственной политики в сфере занятости должна быть поддержка групп населения, которым сложно по различным причинам соответствовать требованиям рынка. К этим группам можно отнести молодежь, женщин, воспитывающих малолетних детей возраста или детей-инвалидов и др.

Законом «О занятости населения в Российской Федерации» и другими нормативными актами для таких групп населения предусматриваются создание дополнительных рабочих мест, предоставление особого режима труда (неполная рабочая неделя, укороченный рабочий день, надомный труд).

Понятие занятости не может рассматриваться без понятия безработицы. **Безработица** – это ситуация на рынке труда, характеризующаяся неполной занятостью, наличием некоторого количества трудоспособных людей, не имеющих работы. Так как абсолютной занятости

в рыночной экономике существовать не может, безработица – явление, перманентно присущие рыночной экономике. При этом, возникает безработица не только как результат функционирования рынка труда, ее порождают общеэкономические проблемы, она является результатом функционирования хозяйственного механизма в целом.

**Типы безработицы** различают по причинам ее возникновения.

Фрикционная безработица – причиной является естественное стремление людей к более выгодному и интересному варианту приложения своих способностей. Этот тип безработицы носит, как правило, краткосрочный и добровольный характер.

Структурная безработица – причиной является необходимость структурных изменений в экономике, возникновение новых производств и отраслей на фоне постепенной стагнации старых.

Этот тип безработицы возникает у людей, чья профессия и квалификация устарели. Структурная безработица носит длительный характер, но относится к категории нормальной (естественной). Циклическая безработица – причиной является недостаточный совокупный спрос, обусловленный спадом производства и сокращением потребительского спроса из-за падения реальных доходов населения. Совпадает с экономическими циклами.

Сезонная безработица – причиной являются характерные для некоторых видов деятельности особенности, связанные, в первую очередь, с климатическими условиями. Например, сельское хозяйство, туристический бизнес, некоторые промыслы. Сезонная безработица легко прогнозируется в тех районах, где преобладают указанные виды деятельности.

Классификация безработицы по другим критериям:

1. По степени учета: реальная, официальная (регистрируемая).
2. По степени охвата экономики: общая, региональная, отраслевая.
3. По характеру проявления: открытая, скрытая.

4. По социально-экономическому составу безработных: гендерная, профессиональная, социально-неустойчивые группы населения (инвалиды и т.д.), этническая.

Безработица по социально-экономическому составу провоцируется таким явлением на рынке труда как дискриминация – ущемление прав групп работников, выделенных по определенному признаку и имеющих одинаковую производительность с другими работниками, имеющими аналогичные характеристики качества рабочей силы (индивидуальная дискриминация).<sup>40</sup>

**Дискриминация на рынке труда** может быть основана на расовых, этнических, возрастных и других характеристиках трудоспособных граждан.

Виды дискриминации на рынке труда:

1. Дискриминация при найме (увольнении) – когда представителей какой-либо группы трудоспособного населения последними берут на работу и первыми увольняют, при этом их способности и производительность труда не отличаются от других групп.

2. Дискриминация в доступе к определенным профессиям или должностям – когда представителям какой-либо группы трудоспособного населения запрещают или ограничивают доступ к определенным видам деятельности, несмотря на то, что они способны выполнять эту работу.

3. Дискриминация при оплате труда – возникает в случае, когда при выполнении одной и той же работы одни работники получают более низкую заработную плату по сравнению с другими.

4. Дискриминация в профессиональной карьере – когда работники дискриминируемой группы ограничиваются в продвижении по службе.

5. Дискриминация в профессиональном развитии – может выражаться в препятствовании получению профессионального образования или

---

<sup>40</sup> Рощин С. Гендерная дискриминация на рынке труда // Демоскоп Weekly Электронная версия бюллетеня Население и общества № 219-220, 24 октября - 6 ноября 2005 [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.demoscope.ru/weekly/2005/0219/tema05.php>

повышению квалификации, в оказании образовательных услуг более низкого качества.

Проявления дискриминации на российском рынке труда, несмотря на все декларации в законодательных актах, явление нередкое. В первую очередь, такие ситуации возникают из-за нецивилизованности трудовых отношений, которая выгодна работодателям. А также из-за неэффективности государственного контроля в этой сфере.

Уровень безработицы может быть определен как отношения численности безработных определенной возрастной группы к численности экономически активного населения соответствующей возрастной группы, в процентах (доля безработных в общей величине рабочей силы).

Он рассчитывается по формуле:

$$u = (U / L) * 100 \%$$

$u$  – уровень безработицы

$U$  – число безработных

$L$  – рабочая сила (занятые и безработные)

В России уровень безработицы определяет Федеральная служба государственной статистики в соответствии со специальными законодательными нормами государства, проводя обследование населения по проблемам занятости во всех регионах РФ раз в квартал. Обследование проводится на основе выборочного метода наблюдения с последующим распространением итогов на всю численность населения в возрасте от 15 до 72 лет.

Эта методика апробирована во многих странах мира и позволяет с высокой степенью достоверности получать данные о реальном состоянии рынка труда, субъектами которого также являются граждане, не состоящие на учете в государственной службе занятости населения, которые ищут работу собственными силами или прибегают к услугам коммерческих организаций.

Однако официальный уровень безработицы определяется на основе численности официальных безработных, зарегистрированных в органах Федеральной службы по труду и занятости РФ в установленном порядке. Эта информация необходима для оценки состояния официального рынка труда, определения динамики обращений граждан в службы занятости и планирования статей бюджета, направляемых на выплату пособий, проведение обучения безработных и другие программы стимулирования занятости.

Показатели результатов деятельности служб занятости, так же как спрос и предложение, характеризуют конъюнктуру рынка труда. К ним относятся:

- численность трудоустроенных граждан,
- качественный состав трудоустроенных граждан,
- динамика трудоустройства,
- доля трудоустроенных граждан в численности лиц, ищущих работу, или безработных,
- продолжительность ожидания трудоустройства и т. п.

Еще один важный показатель рынка труда – **продолжительность безработицы**, которая определяется длительностью периода поиска работы гражданина, официально признанного безработным.

В современных социально-экономических условиях российским властям необходимо уделять внимание превентивным мерам по предотвращению длительной и застойной безработицы.

Однако абсолютное отсутствие безработицы (полная занятость) в рыночной экономике считается невозможным. Существует понятие естественной нормы (естественного уровня) безработицы – оптимального для потребностей экономики резерва рабочей силы, способного достаточно быстро реагировать на колебания спроса и совершать межотраслевые и межрегиональные перемещения в зависимости от потребностей производства. Естественный уровень безработицы, который в экономически

развитых странах с 1980-х гг. оценивается в 7%, образуют фрикционная и структурная безработицы. Целью государственной политики занятости считается достижение именно этого показателя.

Взаимозависимость безработицы и темпов роста экономики исследовал американский ученый Артур Оукен. Выявленная им закономерность (закон Оукена) характеризует потенциальные потери, связанные с циклической безработицей.

Закон Оукена или закон естественного уровня безработицы гласит: если фактический уровень безработицы превышает естественный уровень на 1%, отставание фактического ВВП от потенциального составляет 2 - 2,5%.

В графической форме данная закономерность представлена на рисунке 2.4.

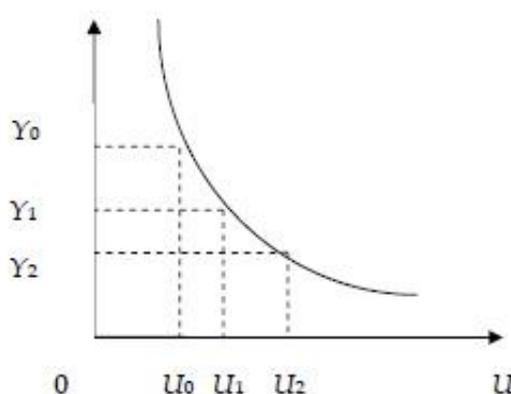


Рисунок 2.4. Закон Оукена

В условиях полной занятости объем производства равен  $Y_0$ , а норма безработицы  $U_0$ . Если занятость будет снижаться, а безработица расти, то объем производства также уменьшится. Таким образом, график отражает убывающую зависимость объема производства от нормы безработицы.<sup>41</sup>

Необходимость решения проблем безработицы диктуют порождаемые ею издержки, как экономические, так и социальные. Среди экономических последствий безработицы можно назвать следующие:

<sup>41</sup> Закон Оукена // Образовательный портал Grandars.ru [Электронный ресурс]. - режим доступа <http://www.grandars.ru/student/ekonomicheskaya-teoriya/zakon-oukena.html>

- выработка продукции меньше возможного, недогрузка производственных мощностей, снижение темпов роста ВВП (закон Оукена);
- падение уровня и качества жизни граждан, потерявших работу, являющуюся для них основным источником средств существования;
- ужесточение конкуренции на рынке труда, приводящее к снижению (или стагнации) уровня заработной платы работающих;
- рост налоговой нагрузки на работающих вследствие увеличения необходимости выплат пособий и компенсаций безработным и т.д.

Социальные и психологические последствия безработицы проявляются медленнее, но они не менее серьезны для общества, чем экономические. Основными социально-психологическими издержками считаются следующие:

- появление политической нестабильности и рост социальной напряженности в обществе;
- ухудшение криминогенной ситуации рост числа девиантных поступков и правонарушений, совершаемых неработающими гражданами (и негражданами);
- рост числа самоубийств, психических и сердечнососудистых заболеваний, смертности от алкоголизма;
- изменение характеристик личности человека, потерявшего работу, распад или деформация его социальных связей, развитие депрессивных состояний у вынужденно незанятых граждан, утрата квалификации и практических навыков;
- обострение семейных отношений вплоть до распада.

Социально-психологические последствия безработицы могут проявляться достаточно долго, даже после трудоустройства бывший безработный, как правило, не сразу демонстрирует нормальную трудовую активность, испытывает страх потерять работу снова, долго адаптируется.

**По типу поведения на рынке труда** можно выделить четыре группы безработных.

Профессиональный тип – безработные, которые в процессе поиска работы в первую очередь обращают внимание на возможность проявить свои способности, деловые качества, повысить квалификацию. Для них важна сама работа, предполагающая разнообразие, содержательность, возможность творчества. Являясь носителями профессионального типа экономического поведения на рынке труда, потерю работы они не расценивают как большую проблему. Адекватно оценивают свою конкурентоспособность, территориально мобильны и готовы приступить к работе, как только появится что-нибудь подходящее, соответствующее их запросам. Как правило, профессиональный тип самостоятельно и активно ищет работу, не пугается предложений, требующих более высокой квалификации.

Инструментальный тип. Это безработные, которым не важна форма трудоустройства, а важен приемлемый уровень материального дохода. Инструментальный тип безработного ориентирован, прежде всего, на высокую зарплату, денежные компенсации, премии, порядок и хорошую организацию труда, удобный график работы, близкое расположение работы от места проживания. Если предлагаемая работа не соответствует их ожиданиям, они от нее отказываются. Если условием трудоустройства является перемена места жительства, либо смена профиля деятельности и переобучение на другую профессию, безработные этого типа, как правило, отказываются от работы, так как не теряют надежды найти занятие по своей специальности. Большинство из них не хотят заниматься предпринимательством.

Хозяйственный тип – носитель активного рыночного типа экономического поведения, часто имеющие некоторый опыт организаторской и управленческой деятельности. Это люди, стремящиеся «быть хозяином на своем рабочем месте», работать самостоятельно с ориентацией на расширение связей и знакомств. Они чаще, чем остальные, стремятся к организации собственного дела, самостоятельно ищут возможности для получения новой профессии и переобучения. Для лучшего

трудоустройства готовы переехать в другой регион и даже за пределы России. Если поиски работы затягиваются, они могут заняться ведением подсобного хозяйства, найдут возможность подрабатывать.

Тип социального иждивенца. Тип безработных, возлагающих проблему поиска работы на государственные органы – в случае потери работы большинство из них обратится в службу занятости за государственной поддержкой. Самостоятельное решение проблем трудоустройства для них затруднительно, они скорее последуют установке «жить на пособие», «уйти на пенсию». При поиске работы их интересует возможность иметь гарантии стабильности, даже зарплата не столь важна, т.е. проявляется приспособленческий, потребительский, иждивенческий тип экономического поведения. Такие безработные отличаются сравнительно невысоким уровнем профессионального образования и низкой квалификацией. Главная жизненная ценность для них – стабильность положения и уверенность в завтрашнем дне, они считают, что безработицы быть не должно, согласны на любую работу, даже ниже по уровню квалификации и оплаты труда. На рынке труда они ощущают себя менее уверенно и более тревожно. В случае потери работы значительная часть из них будет сидеть дома, воспитывать детей, а также ждать, когда служба занятости подыщет им вариант; некоторые из них согласны сменить профиль своей деятельности, но сами они для этого ничего не предпринимают.

Все рассмотренные последствия безработицы (и экономические, и социально-психологические) показывают опасность этого явления для общества и личности. Чтобы не допустить или минимизировать негативные издержки безработицы, необходимы превентивные меры, направленные на профилактику и предупреждение ее неконтролируемого роста сверх естественного уровня.

Вместе с тем, именно безработное население составляет резерв, необходимый для нормального функционирования экономики страны,<sup>42</sup> который делится на две группы:

- резервы в сфере обращения трудовых ресурсов (в границах реального рынка труда);
- потенциальные резервы труда.

**Резервы в сфере обращения трудовых ресурсов** – это вынуждено незанятые граждане: безработные и находящиеся в поиске работы.

Потенциальные резервы труда – та часть трудоспособного населения, которое на данный момент не является активным, но может предложить свою рабочую силу на рынке труда (учащиеся, подростки, домохозяйки, военнослужащие, заключенные, пенсионеры и инвалиды, выразившие желание работать).

Еще одним показателем является емкость рынка труда, которая определяется спросом экономически-активного населения на рабочие места, приносящие доход, и наличием таких мест во всех секторах экономики на конкретный момент. Этот показатель связан с трудовыми резервами: общая емкость рынка труда включает потенциальные резервы расширения рынка труда за счет возможного увеличения предложения рабочей силы либо спроса на труд, а емкость реального рынка труда – только резервы в сфере обращения трудовых ресурсов (вынужденно незанятые граждане).<sup>43</sup>

Регулирование безработицы, как часть государственной политики занятости, имеет целью, с одной стороны, создание мобильного потенциала рабочей силы, а с другой – предупреждение и устранение ее негативных последствий, создающих напряженность как на рынке труда, так и в обществе в целом.<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> Последствия безработицы / Образовательный портал Grandars.ru [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.grandars.ru/student/ekonomicheskaya-teoriya/posledstviya-bezraboticy.html>

<sup>43</sup> Берлин Ю.И. Система показателей статистики рынка труда // Портал Pandia.ru Авторская платформа [Электронный ресурс].- режим доступа <http://pandia.ru/text/77/224/22297.php>

<sup>44</sup> Последствия безработицы / Образовательный портал Grandars.ru [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.grandars.ru/student/ekonomicheskaya-teoriya/posledstviya-bezraboticy.html>

Одним из инструментов государственной политики по регулированию безработицы являются службы занятости.

Службу занятости возглавляет и организует Федеральная служба по труду и занятости (ФСТЗ). В регионах службы занятости подчиняются вышестоящим органам ФСТЗ и соответствующим органам исполнительной власти. Они финансируются за счет средств фонда занятости.

Службы занятости в своей деятельности руководствуются конвенциями и рекомендациями, разработанными и принятыми Международной организацией труда (МОТ) и соответствующими законами и нормативными актами РФ.

Основные задачи деятельности Службы занятости:

- сбор, обработка и предоставление населению информации о спросе и предложении на местном рынке труда;
- консультирование работников по вопросам профессионального обучения и трудоустройства;
- профессиональная ориентация всех групп населения;
- выплата пособий по временной незанятости;
- консультирование предпринимателей по проблемам занятости и использования рабочей силы;
- оказание помощи в кадровом планировании предприятий;
- организация переподготовки высвобождаемой из производства рабочей силы;
- социально-психологическая работа с клиентами.<sup>45</sup>

В соответствии с Законом РФ «О занятости населения» безработными признаются трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка, зарегистрированные в службе занятости в целях поиска подходящей работы и готовые приступить к ней.

---

<sup>45</sup> Службы занятости / Образовательный портал Grandars.ru [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.grandars.ru/college/sociologiya/sluzhby-zanyatosti.html>

Закон утверждает ряд положений. Готовность трудиться означает, что клиент службы занятости принимает предложение о работе, соответствующей профилю своего образования, стажу, навыкам, и согласен пройти профессиональную подготовку или переподготовку, чтобы занять определенное место работы.<sup>46</sup>

Закон признает «подходящей работой» такую, которая соответствует профессиональным качествам работника (уровню его профессиональной подготовки, опыту прежней работы) и учитывает состояние здоровья работника и транспортную доступность рабочего места. При этом «подходящая» работа должна оплачиваться не ниже среднего заработка по последнему месту работы.

Порядок регистрации граждан, обратившихся в государственные учреждения службы занятости населения за содействием в поиске подходящей работы, регулируют Правила регистрации граждан в целях поиска подходящей работы (утв. постановлением Правительства РФ от 7 сентября 2012 г. N 891).

При постановке на регистрационный учет государственные учреждения службы занятости населения устанавливают трудоспособным гражданам дату посещения для подбора подходящей работы в срок, не превышающий 11 дней со дня предъявления следующих документов:

- а) паспорт или документ, его заменяющий;
- б) трудовая книжка или документ, ее заменяющий;
- в) документы об образовании, документы об образовании и о квалификации, документы о квалификации, документы об обучении, документы об ученых степенях и ученых званиях;
- г) справка о среднем заработке за последние 3 месяца по последнему месту работы;

---

<sup>46</sup> Закон РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/10164333/#ixzz3xfiNrBbv>

д) для граждан, относящихся к категории инвалидов, – индивидуальная программа реабилитации.<sup>47</sup>

## 2.4 Задачи и методы анализа рынка труда

Самым распространенным направлением маркетинговых исследований является исследование рынка (рис.2.5). Рынок труда анализируется для получения данных о рыночных условиях, в соответствии с которыми осуществляется деятельность субъектов рынка рабочей силы. Анализ рынка труда – это первый этап планирования трудовых ресурсов организации, неотъемлемая часть управления человеческими ресурсами. Каждый из субъектов рынка труда проводит анализ в соответствии со своими целями.

Направление изучения рынка в маркетинге	Направления изучения рынка труда в маркетинге персонала
Потребности рынка	-Спрос на рабочие места -Потребности и ожидания работников
Конкурентная среда	-Предложения других работодателей -Позиционирование конкурентов
Сегментация потребителей	- Характеристики наличной рабочей силы - Особенности социальных потребностей работников
Потенциал спроса	Характеристика потенциальных трудовых ресурсов (города, региона)
Каналы коммуникаций	Внутренние и внешние корпоративные коммуникации, которые предпочитают работники
Репутация компании и имидж работодателей	-Репутация компании как работодателей -Имидж профессии и сфер бизнеса

Рисунок 2.5. Направления исследования рынка труда

Объектами анализа являются социальные, экономические и информационные отношения, сложившиеся на рынке труда между основными его составляющими: спрос, предложение, конъюнктура, цена рабочей силы, конкуренция, работодатели, государство, наемные работники и инфраструктурные связи.

<sup>47</sup> Правила регистрации граждан в целях поиска подходящей работы (утв. постановлением Правительства РФ от 7 сентября 2012 г. N 891) Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/70225972/#ixzz3xgSRtPC5>

Эффективность деятельности организации на рынке труда определяется количественными и качественными характеристиками сформированного кадрового состава. Поэтому организация-работодатель должны анализировать рынок труда для того, чтобы понимать уровень своей конкурентоспособности при поиске и найме на вакантные рабочие места высокопрофессиональных работников, ориентированных на цели организации, способных, работая в коллективе, производить ценный для потребителя конечный продукт.

**Конкурентоспособность рабочего места** можно определить в категориях заинтересованности в нем соискателей на рынке труда. Чем больше заинтересован претендент на вакансию в организации, тем проще работодателю подобрать себе персонал с минимальными затратами времени и средств. Поэтому работодатель при анализе внешнего рынка труда стремится получить информацию об условиях занятости в других организациях на данном рынке труда, а при анализе внутреннего рынка труда – о потребностях и потенциале своего персонала.

Первой целью работника на рынке труда является получение рабочего места с условиями, которые удовлетворял бы его потребности. А второй целью можно назвать получение информации, по которой он мог бы судить о собственной конкурентоспособности на этом рынке. Поэтому анализ необходим для того, чтобы работник смог провести сравнение по различным жизненно важным для него показателям вакантных рабочих мест (заработная плата, обязанности, условия труда и т.п.) и сделать выбор, а также сопоставить требования, предъявляемые работодателями, со своими способностями, возможностями и компетенциями.

На общегосударственном и региональном уровнях управления целью анализа рынка труда является обеспечение условий для удовлетворения требований соискателей и работодателей, а также обеспечения максимально возможной занятости населения.

На общегосударственном уровне управления необходимо осуществлять раннюю диагностику и предотвращение будущих структурных дисбалансов в сфере занятости. Задачами анализа являются:

- сбор и анализ информации о проблемах, связанных с соотношением спроса и предложения на рабочую силу;
- выявление тенденций формирования и распределения рабочей силы между регионами страны, отраслями производства;
- отслеживание изменений отраслевой и профессионально-квалификационной структуры рабочей силы в соответствии с динамикой развития различных отраслей, формирования стоимости и развития профессиональных качеств, компетенций рабочей силы;

На региональном уровне необходимо поддерживать соотношение спроса и предложения рабочей силы в рамках конкретного субъекта Российской Федерации. Задачами анализа являются:

- исследование требований экономики конкретного региона к профессиональной структуре рынка;
- изучение возможностей формирования трудового потенциала региона с учетом его культурных традиций;
- определение возможностей обеспечения организаций региона необходимыми кадрами из различных источников, в том числе за счет межрегионального перераспределения;
- обеспечение эффективной и динамичной занятости населения (обучение, переобучение, трудоустройство высвобождаемых работников и граждан, нуждающихся в трудоустройстве);
- диагностика региональной, отраслевой и профессионально-квалификационной сбалансированности между предложением рабочей силы и структурой существующих рабочих мест.

Анализ рынка труда, как и любой другой, необходимо проводить в динамике, т.к. его показатели постоянно изменяются под воздействием следующих факторов:

- постоянно развивается конкуренция между соискателями и работодателями за наиболее выгодные для себя условия;
- у соискателя и работодателя утверждаются долгосрочные планы и меняется мотивация в сфере занятости;
- соискатель и работодатель свободны в выборе решения о найме.

Таким образом, анализировать надо состояние рынка на конкретный момент времени и за несколько периодов, чтобы определить тенденции его изменения, что позволяет:

- принимать более взвешенные управленческие решения по проблемам деятельности на рынке труда;
- находить возможности повышения эффективности использования кадровых ресурсов;
- выявлять причины, по которым прежние результаты в системе управления персоналом организации оказались неэффективными.

На практике для анализа рынка труда используют следующие методы сбора информации:

1. Метод наблюдения. Незатратный и оперативный метод, с помощью которого можно быстро оценить реальные запросы работодателей, возможности адаптации предложения рабочей силы в ответ на изменение спроса и т.п. Недостаток метода заключается в субъективной интерпретации информации наблюдателем, поэтому применение наблюдения предполагает участие высококвалифицированных специалистов.

2. Опрос и анкетирование. Очень распространенный метод, требующий квалифицированного подхода, т.к. необходимо, чтобы выборка респондентов была репрезентативной, иначе результаты опросов будут недостоверными. Опросы осуществляются по телефону, письменно или путем личных контактов с использованием анкет, опросных листов и т.п. Достоинством этого метода выступает получение с его помощью значительного объема эмпирической информации в короткие сроки. Надежность и достоверность информации, получаемой этим методом, в значительной мере зависит от

конструирования вопросов анкеты, места проведения опроса, мастерства анкетера. На рынке труда анкетирование целесообразно проводить при массовых опросах работников, занятых в народном хозяйстве, учащихся и выпускников учебных заведений, безработных, незанятых и т.д.

3. Метод экспертных оценок. Используется в случае, когда необходимо проанализировать общую экономическую ситуацию в стране или регионе, оценить перспективы занятости в отраслях и т.д. Экспертная оценка – мотивированное экспертное суждение. Возможны индивидуальные, групповые и коллективные экспертные оценки. Подбор конкретных экспертов проводится на основе анализа качества работы каждого из предполагаемых экспертов.

4. Групповые дискуссии. Метод применяется для сбора общей и получения дополнительной информации по ситуации на рынке труда, предпочтениях работодателей, выборе работников, гендерной, возрастной и территориальной структуре предложения рабочей силы и т.п.

5. Интервью. Метод позволяет учесть отношение интервьюируемого к теме опроса, адаптировать формулировки вопросов к личностным качествам респондента, ставить уточняющие и дополнительные вопросы и др.

6. Экспресс-анализ (экспресс-опрос). Позволяет выявить реакцию на событие (например, мнение работников организации о целесообразности структурных преобразований). Метод экспресс-опросов используется в мониторинговых исследованиях для получения оперативной информации, ее накопления и определения динамики изменения изучаемого объекта.

**Источники сбора информации.** Начальным этапом анализа является сбор информации, который предваряется определением надежных и информативных источников. Такими источниками могут считаться:

- 1) специализированные тематические печатные средства массовой информации;
- 2) электронные источники (специализированные сайты Internet);

3) контактные аудитории (рекламные выставки, презентации, ярмарки, специализированные учебные семинары, тренинги);

4) специализированная научно-техническая литература (Единый тарифно-квалификационный справочник, Единый классификатор должностей служащих и специальностей рабочих, другие внутриотраслевые нормативные документы);

5) специализированные тематические печатные средства массовой информации, в которых основная масса информации о требованиях к персоналу содержится в объявлениях о вакансиях других работодателей, что также дает возможность оценить позиции, в том числе и конкурентов. Помимо этого публикуются и объявления соискателей, в которых работники информируют работодателей о своих профессиональных знаниях. Имеют место также и тематические статьи, посвященные той или иной профессии, специальности, особенностям подготовки специалистов, основным производственным функциям, которые им необходимо будет выполнять.

6) Internet сегодня является основным местом встречи спроса и предложения на рынке труда. На сайтах ведущих агентств по подбору персонала чаще всего публикуются самые престижные и высокооплачиваемые вакансии<sup>48</sup>.

Рассмотрим несколько российских топовых сайтов поиска работы.

Сайт «Job.ru» – один из наиболее старых сайтов по поиску работы (функционирует с 1996 года). Используя банк вакансий сайта (свыше 100 тысяч постоянно обновляющихся предложений), соискатель может найти работу на территории РФ и стран бывшего СНГ. Помимо вакансий, на сайте полезные сведения о составлении резюме, прохождении собеседования с работодателем, материалы, касающиеся трудового права и карьеры. Все резюме, поступающие в базу от соискателей, проходят тщательную

---

<sup>48</sup> Щербина В.В. Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование / М.: Независимый институт гражданского общества.- 2004.- 520 с.

модерацию, благодаря чему запросы от ищущих работу максимально соответствуют условиям работодателей.

Ресурс «HeadHunter.ru (hh.ru)» сегодня лидирует среди ресурсов сферы поиска работы. На сайте размещены более 300 тысяч актуальных предложений по работе и более 13 миллионов резюме соискателей. Для соискателей есть удобный поиск по сайту, публикуются новости на рынке труда, обновляемый каталог зарплат, информация о курсах обучения и повышения квалификации. Есть возможность получить помощь специалиста в режиме онлайн, создать профессиональное резюме. Данный ресурс является полезным и для работодателей.

GorodRabot.ru – один из самых молодых сайтов по поиску работы, однако, он уже входит в Топ 7 наиболее популярных порталов по трудоустройству Рунета. На сайте ежемесячно бывают более 8 млн посетителей. Банк вакансий – около 1,5 млн, причем собираются они из 150 проверенных источников. Работодатели имеют возможность разместить информацию о вакансиях бесплатно. База кандидатов состоит из 1,3 млн резюме, причем есть сервис для быстрого поиска работников. На сайте публикуется статистика зарплат, свежие новости, полезные статьи, комментарии и советы экспертов, имеется калькулятор индексации.

Сайт «Rabota.ru» – портал, предлагающий соискателям свыше 180 тысяч предложений по работе в регионах РФ и странах бывшего СНГ, а работодателям – более 3 миллионов резюме. Поиск работы на этом сайте очень удобен, быстр и точен, а его специалисты находятся на связи 24 часа в сутки. Вакансии разнообразны, пользователями ресурса могут быть и люди рабочих профессий, и специалисты, и управленцы. Строгие правила размещения резюме и вакансий помогают избежать сомнительных публикаций, повторов и спама. Кроме того, у сайта есть и мобильная версия и специальное приложение, установить которое можно на смартфон или планшет.

«Superjob.ru» – на портале представлено свыше 220 тысяч вакансий от отечественных и зарубежных компаний разного масштаба и формата. Сайт предоставляет не только предложения о работе, но и полезные материалы, и актуальную информацию по рынку труда, обзоры заработных плат, помощь специалистов в составлении профессиональных резюме. Есть сведения о кадровых агентствах, различных тематических мероприятиях, курсах по обучению, повышению квалификации или профессиональной переподготовке.

Сайт «Zarplata.ru» работает в области трудоустройства более 12 лет и сотрудничает с популярным и известным изданием «Работа и Зарплата». Ресурс предлагает пользователям ознакомиться с огромным количеством предложений – всего их более 40 тысяч, а количество человек, ежедневно посещающих сайт, превышает 100 тысяч. Сайт снабжён функциональным, быстрым и удобным поиском вакансий, которые обновляются каждый день, разделами новостей, обзоров в области рынка труда и аналитических данных, а также возможностью размещения резюме и оформления подписки на обновления. Модерирование всех поступающих резюме позволяет в кратчайшие сроки найти соответствующие заданным параметрам вакансии.

Портал «Rabota.Mail.Ru» очень хорошо известен российским соискателям и работодателям. Каждый день на сайте можно найти массу свежих предложений по работе во всех регионах России. Подходящие предложения здесь может найти практически каждый человек, независимо от того, какова его специализация – работа есть для всех, от разнорабочих и домохозяек до руководителей и специалистов. Кроме того, посетители сайта имеют возможность ознакомиться новостями рынка труда и всевозможными аналитическими данными, а студенты могут воспользоваться особым разделом, в котором собраны очень хорошие и перспективные предложения для людей без опыта работы и желающих совмещать работу с обучением.

Ресурс «Free-Lance.ru» очень хорошо известен среди пользователей сети Интернет и людей, которых интересует конкретно удалённая работа.

Более всего данный сайт подходит для людей, специализирующихся на копирайтинге, переводе текстов, написании статей, инфографике, веб-дизайне, фотографии, программировании и т.д. По большому счёту, представленный ресурс является одним из самых популярных ещё и по той причине, что даёт возможность оффлайн-сотрудникам представлять свои работы и творения на продажу и открывает любому желающим очень широкий простор для работы и творчества с возможностью получения хорошего финансового вознаграждения.

Сайт «Vakant.ru» предлагает соискателям качественные услуги и удобный поиск вакансий, общее число которых превышает 170 тысяч. Пользователи могут добавлять свои резюме в банк данных и искать работу, как на территории работодателя, так и удалённо. Ресурс функционирует с 2000 года, и в настоящее время считается одним из лучших. Отличает его от массы других быстрая регистрация, возможность размещения резюме и наличие внутренней почты, упрощающей взаимодействие соискателей и работодателей. В дополнение к этому, можно отметить возможность создания собственного архива вакансий, оформления подписки и ознакомления с актуальными в сфере рынка труда новостями.

«Prohq.ru» – ещё один профессиональный сервис по поиску работы, специализирующийся на предложениях в области легального фриланса. Здесь можно найти и исполнителей, и заказчиков. Кроме возможности поиска или предложения работы, на ресурсе можно создать персональный аккаунт, который легко привязать к расчётному счёту. Также есть услуга оформления электронных документов, необходимых при регистрации ИП, что очень востребовано среди некоторых фрилансеров<sup>49</sup>.

7) тематические тренинги, семинары, лекции, а также участие организации в ярмарках вакансий, днях открытых дверей (так называемые контактные аудитории). Участие представителей кадровой службы

---

<sup>49</sup> Топ-10 лучших сайтов по поиску работы в России / 4BRAIN [Электронный ресурс].- режим доступа <https://4brain.ru/blog/топ-10-лучших-сайтов-по-поиску-работы/>

организации в конкретных профессиональных мероприятиях позволяет получать информацию, связанную с подбором, обучением и развитием персонала;

8) специализированная научно-техническая литература (например, внутриотраслевая нормативная документация), использование которой в процессе исследования современных требований к персоналу должно стать информационной базой, являющейся основой для сравнения с качественными показателями персонала организации.

Для эффективного выбора источников информации о рынке труда, его конъюнктуре необходимо сравнить преимущества и недостатки конкретного источника. Очевидно, что на современном этапе основными преимуществами являются быстрота доступа к информации, ее полнота и достоверность, а следовательно, и актуальность в конкретный период исследования. Предпочтение отдается использованию электронных источников информации, специализированной научно-технической литературе и контактными аудиториями.

**Мониторинг рынка труда** – процесс системного статистического исследования состояния рынка труда и действий органов службы занятости. С его помощью формируется система информации, которая позволяет быстро и гибко реагировать на изменения в соотношении спроса и предложения в сфере занятости, прогнозировать возникновение критических ситуаций, планировать и осуществлять активную политику на рынке труда, при необходимости вносить те или иные коррективы. Основными источниками информации служат данные государственной статистики, конкретных социологических обследований и экспертных опросов.

**Организации-работодатели на рынке труда.** Особое внимание при анализе уделяется организации-работодателю. Рынок труда организации-работодателя – это территория, включающая в себя населенные пункты, которые находятся на расстоянии, позволяющем живущим там людям ежедневно ездить на работу в данную организацию. Например, для

организаций, расположенных в центре Томска, такой зоной является сам город и его ближайшие пригороды. В то же время для некоторых мобильных профессий (топ-менеджеров, программистов, веб-дизайнеров и т.п.) рынок труда может быть значительно шире.

Для проведения анализа организации-работодателю необходимо установить четкие критериальные требования к профессиональным знаниям и навыкам, личностным и морально-деловым качествам работников, необходимым организации для достижения ее целей.

Вторым условием качественного анализа рынка труда является определение роли организации на этом рынке:

- покупатель рабочей силы при наличии текущей и перспективной потребности в персонале определенных специальностей, влияющий на спрос на рынке труда;

- поставщик рабочей силы на рынок труда в виде сокращенных (уволенных) работников, а также работников, добровольно покинувших организацию в поисках более выгодных для себя условий трудовой деятельности, формирующий предложение на рабочую силу.

Если организация выступает как покупатель рабочей силы, в случае дефицита квалифицированного персонала (спрос превышает предложение) на рынке она вступает в конкурентную борьбу за возможность приобрести необходимого ей специалиста.

Выступая поставщиком рабочей силы (предложение превышает спрос) на рынке труда, организация может устанавливать более жесткие требования к наемному персоналу (профессиональной квалификации, личностным, морально-деловым и этическим качествам), отбирая работников, в наибольшей степени отвечающих предъявляемым требованиям.

**Анализ рынка труда**, проводимый организацией-работодателем, – целенаправленный поэтапный процесс получения организацией достоверной информации о состоянии конъюнктуры рынка труда региона (отрасли) и ее участниках. Основные направления анализа рынка труда можно представить

в виде последовательности этапов сбора, обработки и анализа информации, чья роль заключается в уменьшении неопределенности и, тем самым, принятию адекватных стратегических решений при работе с персоналом. Невозможно систематически собирать, анализировать и сопоставлять всю информацию, не имея четко сформулированной цели.

Цель анализа рынка труда, проводимого организацией-работодателем, – получение начальных данных о рыночной конъюнктуре: соотношении спроса и предложения на персонал, количестве потенциальных поставщиков и потребителей, а также конкурентов для последующего определения стратегических направлений деятельности субъектов рынка<sup>50</sup>.

## Контрольные вопросы по главе 2

1. Что такое неудовлетворенный спрос на рабочую силу?
2. Каковы показатели предложения рабочей силы?
3. Совпадает ли число безработных с числом получающих пособие по безработице?
4. Какие затраты включаются в стоимость рабочей силы?
5. Какие факторы влияют на размер оплаты труда?
6. Охарактеризуйте функции заработной платы.
7. Перечислите государственные гарантии в области оплаты труда наемных работников.
8. Что такое занятость как экономическая категория?
9. В чем заключаются принципы занятости в РФ?
10. Какие виды занятости существуют на рынке труда?
11. Охарактеризуйте типы безработицы.
12. В чем заключается дискриминация на рынке труда?
13. Сформулируйте закон Оукена.

---

<sup>50</sup> Щербина В.В. Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование / М.: Независимый институт гражданского общества.- 2004.- 520 с.

14. Что такое трудовые резервы и каковы их виды?
15. Какие методы используются для сбора информации о показателях рынка труда?
16. Какие источники информации используются для анализа рынка труда?

## Глава 3. Государственное регулирование рынка труда

### 3.1. Модели государственного регулирования социально-трудовых отношений

Для разработки и реализации политики по регулированию современного российского рынка труда важно анализировать зарубежный опыт в этой сфере. Основными моделями рынка труда называют англо-саксонскую и европейскую.

**Англо-саксонская модель** сформировалась в США, Великобритании и некоторых других странах. Основные особенности данной модели заключаются в том, что государство рассматривает работодателей и работников как равных игроков рынка и выполняет функции поддержания необходимых для рынка компонентов, таких как конкуренция, ограничение монополий, создание нормативно-правовой базы и т.д.<sup>51</sup>

**Европейская модель** основывается на предположении, что положение работников полностью зависит от работодателей и поэтому они нуждаются в поддержке и защите со стороны государства. Эта защита выражается в виде достаточно высокого уровня устанавливаемой государством минимальной оплаты труда, наличии социального и медицинского страхования, присутствии на рынке труда государственных органов, защищающих интересы работников.

Регулирование занятости, управление структурой безработицы, ее размерами, концентрацией по регионам и отраслям, а также решение сопутствующих проблем являются приоритетными задачами систем управления трудом в странах с развитой экономикой.<sup>52</sup> Рассмотрим подробнее модели, сложившиеся в конкретных странах.

**Американская модель.** В США традиционно проводится политика поддержания конкуренции экономических субъектов, противодействия

---

<sup>51</sup> Социально-трудовые отношения / Образовательный портал Grandars.ru [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.grandars.ru/college/sociologiya/socialno-trudovye-otnosheniya.html>

<sup>52</sup> Попова Н.В. Регулирование процессов на рынке труда: опыт зарубежных стран // Кадры предприятия. - № 1, 2010. [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.kapr.ru/articles/2010/1/4909.html>

излишней централизации экономики, стимулирования активности предпринимателей, а также стремления работников к индивидуальному успеху. Спецификой американской политики на рынке труда является направленность на высокую территориальную мобильность работников и межорганизационную карьеру, на профессиональную подготовку в образовательных учреждениях (стремление минимизировать затраты предприятия на производственное обучение). Оплата труда устанавливается контрактами и коллективными договорами с учетом спроса и предложения рабочей силы, сложности работ (уровня квалификации работников), производительности труда и финансовых возможностей предприятий. Профессиональные союзы, как правило, организуются по профессиональному признаку. Осуществляется страхование по безработице, причем федеральный закон определяет общие его принципы, а в законодательстве штатов они уточняются, конкретизируются. Организации и персонал платят взносы в фонды страхования по безработице (отдельно по штатам и в Федеральный фонд). Большая часть взносов в фонды складывается из налогов с работодателей, устанавливаемых в процентном отношении к выплаченной заработной плате.

Такая политика приводит к большей территориальной и профессиональной мобильности и к более высокому уровню безработицы (если сравнивать с Японией и Швецией), что свидетельствует о преобладании внешнего рынка труда. Однако внутренний рынок труда в США тоже имеется – работникам многих предприятий даются пожизненные гарантии занятости, происходит непрерывный рост доходов, есть социальные льготы и поощрения.

В данной модели условия выплаты пособий по безработице являются значимым инструментом регулирования уровня занятости. Законодательство большинства стран регламентирует получение пособий по безработице. В США максимальная длительность периода выплаты пособия составляет 26 недель. Среднее недельное пособие по стране (в различных штатах оно

довольно сильно отличается) в конце прошлого века составляло 200 долларов.

В период усложнения экономической ситуации работодатели не увольняют работников, а устанавливают им режим сокращенного рабочего дня, при этом государство доплачивает за неотработанное время. На такие доплаты тратится гораздо меньше бюджетных средств, чем потребовалось бы на выплату пособий по безработице. Это свидетельствует о гибкости американской системы содействия занятости. Также важен и социально-психологический аспект данной политики, заключающийся в том, что моральное состояние работников в такой ситуации не влечет за собой снижение уровня производительности труда и не повышает социальную напряженность в обществе.

Интересная новация в управления занятостью заключается в создании банка рабочих мест, которые стали создаваться в США еще в 60-е годы прошлого века на базе государственных агентств содействия найму. Сегодня в стране насчитывается около 300 частных банков рабочих мест, а для высококвалифицированных специалистов создан общенациональный банк рабочих мест.

**Японская модель.** Японская приверженность «системе пожизненного найма» общеизвестна. Модель рынка труда в этой стране предусматривает гарантии на весь срок трудовой деятельности работников, являющиеся результатом сложившейся практики отношений между наемными работниками и предпринимателями. Такая практика законодательно не зафиксирована, но поддерживается лояльными работодателям профсоюзами. Такую модель рынка труда можно назвать закрытой, внутренним рынком. Экономический кризис середины семидесятых годов в Японии спровоцировал развитие и внешнего рынка, правда, в меньшей степени затронувшее крупные предприятия. При этом стабильная занятость остается важной особенностью и для внутреннего, и для внешнего рынка труда Японии, что характерно не только для периода роста экономики, но и ее

спада. Заключение с работниками длительных трудовых контрактов позволяет организовывать непосредственно в рамках предприятий профессиональное обучение, повышение квалификации с учетом структуры рабочих мест. Планирование технологических изменений и внедрения продуктовых инноваций позволяет разрабатывать и реализовывать программы внутрифирменной профессиональной мобильности, мотивировать работников к творчеству и высокому качеству работы. При этом стимулируется интерес самих работников ко всем аспектам деятельности фирмы.

Что касается заработной платы, то японской модели присущи особенности ее формирования. В течение длительного времени ее размер определял в основном статус и возраст работника, но на сегодняшний день учитываются его квалификация и эффективность труда. Японская модель характеризуется патерналистским отношением руководителей компаний к работникам. Для японского работника компания – вторая семья, их жизнь вне производства также входит в поле зрения руководителей. Многие эксперты считают, что система пожизненного найма базируется на национальном менталитете японцев, характеризующемся «клановым» чинопочитанием. Еще одной причиной такого рода трудовых отношений является желание работодателей защитить свои инвестиции в рабочую силу. Кроме того, эта система найма в какой-то степени решает проблемы безработицы: сокращение рабочего времени, перевод работников на дочерние предприятия (филиалы), а также в другие фирмы согласно взаимному соглашению сдерживают процесс увольнения работников при сокращении производства. Правда, к концу прошлого века в Японии произошла модификация системы пожизненного найма, выразившаяся в уменьшении доли постоянно занятых. Это было следствием научно-технического прогресса, вызвавшего ускоренную трансформацию производственной структуры, рост технической оснащенности производства.

**Шведская модель.** Шведские государственные органы проводят активную политику занятости. Приоритетами являются:

- повышение конкурентоспособности рабочей силы через профессиональную подготовку и переподготовку работников;
- создание рабочих мест, как в государственном секторе, так и путем субсидирования частных компаний;
- информирование и профориентация безработных;
- выплата пособий при переезде к новому месту работы.

Такую политику на рынке труда поддерживают общими экономическими мерами, такими, как ограничительная налоговая политика, «политика солидарности» в заработной плате, поддержка слабых групп населения, отраслей и регионов, определенных государственной программой приоритетного развития. Меры ограничительной налоговой политики шведского правительства заключаются в сдерживании инфляции, установлении таких косвенных налогов на товары, которые уменьшают на них спрос, что в свою очередь, заставляет менее прибыльные предприятия закрываться. «Политика солидарности» в заработной плате заключается в обеспечении равной оплаты за равный труд независимо от финансового состояния предприятия, что заставляет успешные прибыльные компании устанавливать заработную плату ниже их возможностей, а малоприбыльные ставят в сложные условия – приходится или сокращать численность работников или вообще прекращать свою деятельность. При этом в районах, где традиционная промышленность находится в упадке, государство проводит политику активной поддержки занятости в секторах, обеспечивающих социально необходимые услуги. Такую политику государства в целом можно назвать комплексной, обеспечивающей достаточно высокий спрос на рабочую силу и высокую занятость в стране, ограничивающей безработицу, хотя и не обеспечивающей полную занятость.

Шведское законодательство является лояльным по отношению к безработным – пособие составляет 80% от последней заработной платы, а

срок выплаты составляет до 450 дней. Но большее внимание шведскими властями уделяется активным мерам регулирования рынка труда: программам по содействию трудоустройству, переподготовке кадров и созданию временных рабочих мест.

**Французская модель.** Для Франции характерна большая доля временной и частичной занятости, гибкого рабочего времени.

Причем популярность временной занятости, основанной не на традиционных отношениях «капиталист – рабочая сила», а на новых «капиталист – владелец проката рабочей силы – сила», растет.

В конце прошлого века во Франции возникла сеть частных посреднических агентств, нанимающих временную рабочую силу и сдающих ее «напрокат», что изменило сущность временного найма. Новшеством было то, что прокатные агентства, предоставляя работников различным предприятиям, сами выплачивают им заработную плату и делают отчисления в социальные фонды. Предприятия, использующие временную рабочую силу, платят агентству, а не работникам. «Сдача напрокат» рабочей силы является вполне прибыльным делом, т.к. агентства не только экономят на заработной плате, которая, как правило, всегда ниже установленного в стране минимума, но и не доплачивают налоги и взносы, занижая количество занятых, либо «не успевая» делать взносы за недолго числящихся работников.

Временный наём выгоден и предпринимателям, т.к. освобождает их от многих проблем, например, от возмещения потери заработка при вынужденном простое, от выплаты пособий при увольнении, оплаты больничных листов, отпусков, дополнительных пенсий – всех тех социальных завоеваний, закрепленных в коллективных договорах, которые предоставляются работникам, находящимся в штате предприятия. Кроме того, осуществляя временный наём, предприниматели экономят на создании постоянных рабочих мест и имеют большую свободу выбора наиболее квалифицированных кадров, постоянно меняя их и удаляя менее подходящих. Основной (постоянный) персонал при этом освобождается от

вспомогательных работ, т.к. они передаются временно нанимаемым работникам. Такая ситуация обеспечивает возможность более полной трудовой отдачи и дальнейшей рационализации производства.

Данный метод является составной частью стратегии, направленной на создание мобильной и неустойчивой рабочей силы для оказания давления на постоянных работников.

Широко распространена сегодня во Франции частичная занятость, причем добровольная ее форма. Государство для снижения напряженности на рынке труда стимулирует частичную занятость, предоставляя предпринимателям дотации за каждого занятого на условиях неполного рабочего времени.

Еще один способ снижения напряженности на рынке труда – «разделение рабочего места» между двумя работниками, когда люди работают ежедневно, но в течение меньшего времени. Отработанные часы у «разделенных» работников в сумме не должны быть меньше полного рабочего дня, причем каждый отрабатывает не менее 15 часов в неделю.<sup>53</sup>

Система разделения рабочих мест позволяет без дополнительных затрат повышать интенсивность труда, уменьшать невыходы на работу, обеспечивать взаимозаменяемость работников, удерживать квалифицированных.

Такие изменения в организации труда как частичная занятость и «деление рабочего места» можно рассматривать как метод рационализации использования рабочей силы, который позволяет работодателю с большей выгодой эксплуатировать дорогостоящее оборудование и повышать конкурентоспособность продукции. Однако для работников эта мера вряд ли является такой привлекательной.

Еще одним типом новой организации рабочего времени, получающим во Франции в последнее время все большее распространение, становится

---

<sup>53</sup> Попова Н.В. Регулирование процессов на рынке труда: опыт зарубежных стран // Кадры предприятия. - № 1, 2010. [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.kaprg.ru/articles/2010/1/4909.html>

сконцентрированная рабочая неделя. Она обычно организуется по принципу четырех десятичасовых рабочих дней или трех 12-часовых, что позволяет обеспечить при двух сменах непрерывность производственного цикла на предприятиях химической, нефтеперерабатывающей и металлургической промышленности. Для рабочих применение такого режима труда сопровождается увеличением выходных дней до трех в неделю и уменьшением временных и материальных затрат на дорогу. Однако в данном случае существует реальная угроза здоровью, институту семью. Кроме того, возможно падение уровня производительности труда.<sup>54</sup>

**Опыт других стран.** Особое внимание в развитых странах уделяется оптимизации объема затрат на выплату пособий по безработице. Для их минимизации правительства прибегают к снижению максимального размера пособия (Дания, Англия, Канада, Германия) или ограничивают сроки его выплаты (Франция, Швеция). В отдельных странах изменен порядок индексации пособия. Например, в Ирландии при корректировке величины пособия стали использовать не динамику средней заработной платы по стране, как ранее, а показатель инфляции. Все больше распространяется и такой способ, как удлинение стажа работы, необходимого для получения пособия.

При этом в наиболее уязвимом положении оказались молодые люди – именно та категория, на которую, в первую очередь, и должна быть направлена политика содействия найму. Так, в Новой Зеландии и Канаде доступ к получению пособия для молодых людей в возрасте до 17 лет закрыт; в Нидерландах сокращен размер пособия, которое выплачивается молодым людям; в Дании снижена продолжительность выплат по этой возрастной категории.

Кроме того, в некоторых странах вносят изменения в налоговое законодательство с тем, чтобы снизить налоги на низкие доходы и увеличить

---

<sup>54</sup> Попова Н.В. Регулирование процессов на рынке руда: опыт зарубежных стран // Кадры предприятия. - № 1, 2010. [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.kaprg.ru/articles/2010/1/4909.html>

разрыв между заработной платой неквалифицированного рабочего и пособием. В первую очередь, сокращают выплаты предпринимателей в фонды социального страхования с заработной платы низкооплачиваемых работников.

В некоторых странах внедряются «программы активизации», представляющие собой комплекс мер, стимулирующих работника к большей активности в поиске работы. Существуют даже системы материального поощрения более активных поисков работы безработным. Наиболее отчетливо этот подход проявляется в Японии. Здесь действует порядок, при котором чем быстрее безработный найдет работу, тем больший бонус он получит. Размер бонуса может составить четыре месячных пособия по безработице. Подобная мера распространена также в Австралии и Новой Зеландии.

Особый интерес представляет деятельность, осуществляемая в этом направлении в Германии. Там в качестве аргумента был выдвинут тезис о том, что было бы разумнее субсидировать деятельность, а не отдых, поэтому социальная помощь должна оказываться только в случаях нетрудоспособности по медицинским причинам и непреодолимым социальным причинам (видимо, именно по этим причинам выплачиваются пособия неработающим мигрантам и беженцам). А те, кто может работать, но не хочет (независимо от причин), должны значительно терять в доходах, путем уменьшения социальных выплат и льгот. Те же, кто работает, получает от государства дополнительные определенные выплаты. Очень важно, считают немецкие специалисты, создать для трудоспособных систему стимулов для того, чтобы они активно предлагали свои способности и трудовые навыки на рынке труда.<sup>55</sup>

**Российская модель.** Нельзя сказать, что российская модель рынка труда окончательно сформировалась, преодолев трудности становления.

---

<sup>55</sup> Попова Н.В. Регулирование процессов на рынке труда: опыт зарубежных стран // Кадры предприятия. - № 1, 2010. [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.kap.ru/articles/2010/1/4909.html>

Традиционно в ней сохраняются черты внутреннего рынка труда, но также присутствуют явные признаки переориентации на внешний рынок труда. Такому двойственному положению есть объективные причины:

1. Сохраняется низкая мобильность рабочей силы из-за сложившихся в советское время традиций, отсутствия у большей части населения достаточных средств на переезд в другие города, высокой монополизации экономики, слабой дифференциации заработной платы в зависимости от результатов труда.

2. Упразднение во многих организациях стимулирующих и социальных фондов, льгот для работников с большим трудовым стажем на одном предприятии (жилья, детских садов, детского отдыха в спортивных лагерях, бесплатных или льготных путевок в дома отдыха, санатории, льготного питания). Раньше эти методы привязывали работников к предприятию, сегодня возможность использовать их в большинстве организаций отсутствует. Отдельные благополучные компании сохраняют подобные льготы, что помогает закреплению работников и формированию внутреннего рынка труда. Сохранившаяся на предприятиях база для подготовки кадров также является основой для формирования и роста внутреннего рынка труда.

3. Появление и развитие малого бизнеса, увеличение вследствие этого трудовой мобильности населения стимулирует появление внешнего рынка труда. Становлению внешнего рынка труда также способствует массово прошедшая в 90-х годах передача социальных объектов предприятий в собственность муниципалитетов.

Дестабилизирующими факторами, препятствующими динамичному развитию рынка труда в России, являются:

- рост скрытой безработицы;
- декларированная, но пока малоэффективная стратегия импортозамещения;
- слабо контролируемая государством трудовая миграция;

- несовершенство законодательной базы в вопросах регулирования рынка труда;
- плохая координация административных и рыночных методов регулирования рынка труда;
- слабая информированность населения о вакансиях за пределами мест проживания.

### **3.2. Международная организация труда**

После окончания первой мировой войны большинство стран мира столкнулось с необходимостью осуществления глубоких перемен в социальной сфере. Условия труда и жизни рабочих, число которых в результате развития промышленности постоянно возрастало, становились все более неприемлемыми. Политические и экономические противоречия вызвали необходимость создания международной организации, призванной способствовать решению острых социальных вопросов путем проведения трехсторонних переговоров и разработки общих принципов поддержания социального мира, находящих свое выражение в международных трудовых стандартах.<sup>56</sup>

Международная организация труда (МОТ) – специализированное агентство системы ООН, целью которого является продвижение принципов социальной справедливости, международно признанных прав человека и прав в сфере труда. МОТ была создана в 1919 году, а в 1946 году стала первым специализированным агентством ООН.<sup>57</sup>

Вся деятельность МОТ определяется ее уставом и базируется на изложенных в нем принципах: «Прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости. Все люди имеют право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в

---

<sup>56</sup> Международная Организация Труда (The International Labour Organization) /Фонд знаний «Ломоносов» [Электронный ресурс].- режим доступа <http://lomonosov-fund.ru/enc/ru/encyclopedia:0131769>

<sup>57</sup> Международная организация труда (МОТ) / Организация объединенных наций в Российской Федерации  
Официальный сайт <http://www.unrussia.ru/ru/agencies/mezhdunarodnaya-organizatsiya-truda-mot>

условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей; достижение условий, при которых это будет возможно, должно являться главной целью национальной и международной политики».

Исходя из этих принципов, основными задачами МОТ являются:

1) разработка международной политики и программ, направленных на решение социально-трудовых проблем;

2) создание и принятие международных трудовых норм в виде конвенций и рекомендаций в целях осуществления данной политики;

3) помощь странам-участницам в решении социально-трудовых проблем, так называемое техническое сотрудничество;

4) защита прав человека (право на труд, на объединение, защита от принудительного труда, от дискриминации);

5) борьба с бедностью, за улучшение жизненного уровня трудящихся, развитие социального обеспечения;

6) разработка программ улучшения условий труда и производственной среды, техники безопасности и гигиены труда, охрана и восстановление окружающей среды;

7) содействие организациям трудящихся и предпринимателей в их работе совместно с правительствами по регулированию социально-трудовых отношений;

8) разработка мер по защите наиболее уязвимых групп трудящихся: женщин, молодежи, инвалидов, пожилых людей, трудящихся-мигрантов.

Перечисленные задачи были и остаются главным во всей деятельности МОТ. В то же время в современных условиях возникла необходимость определить приоритеты ее деятельности. В программах деятельности МОТ последних лет эти приоритеты можно свести в основном к следующим:

1) поддержка процесса демократизации, чтобы он способствовал развитию трипартизма в каждом государстве;

2) продолжение борьбы с бедностью и особенно за счет увеличения занятости, в частности путем организации широкой переподготовки рабочей силы;

3) защита трудовых и гражданских прав трудящихся во всех ее формах.<sup>58</sup>

Штаб-квартира МОТ находится в Женеве (Швейцария). С 1 октября 2012 года Генеральным директором МОТ является Гай Райдер (Guy Ryder).

В системе Организации Объединенных Наций МОТ обладает уникальной трехсторонней структурой. Представители работодателей и трудящихся – «социальные партнеры» по экономической деятельности – имеют в ней, наряду с представителями правительств, равный голос при определении политики и программ. МОТ содействует подобному трипартизму и внутри государств-участников, поддерживая «социальный диалог» между профсоюзами и работодателями с участием представителей правительств для выработки и осуществления национальной политики в социальной, экономической и многих других областях.<sup>59</sup>

Во время создания МОТ ее членами являлись 45 государств, а сейчас – 183, где проживает 98% населения мира. Советский Союз входил в состав МОТ с 1934 по 1940 г. и возобновил свое членство в этой организации в 1954 г. После развала СССР Россия, как преемница международных обязательств Советского Союза, стала членом МОТ.

**Организационная структура МОТ.** От всех международных организаций МОТ отличается не только содержанием работы, но и своей трехсторонней структурой. На всех уровнях МОТ страны представлены правительствами, организациями трудящихся и предпринимателей, которые имеют равные права. Чаще всего решение принимается большинством голосов или консенсусом.

---

<sup>58</sup> Международная Организация Труда (The International Labour Organization) /Фонд знаний «Ломоносов» [Электронный ресурс].- режим доступа <http://lomonosov-fund.ru/enc/ru/encyclopedia:0131769>

<sup>59</sup> Международная организация труда (МОТ) / Организация объединенных наций в Российской Федерации  
Официальный сайт <http://www.unrussia.ru/ru/agencies/mezhdunarodnaya-organizatsiya-truda-mot>

Высший орган МОТ – Международная конференция труда (МКТ). МКТ определяет в целом направления работы МОТ, обсуждает проблемы социального положения в мире труда, разрабатывает и утверждает международные нормы труда в виде конвенций и рекомендаций, принимает резолюции по отдельным вопросам деятельности МОТ. Каждые два года МКТ утверждает двухлетнюю программу работы МОТ и бюджет. Средства МОТ формируются в основном за счет членских взносов государств-членов.

Один раз в три года на Генеральной конференции проводятся выборы нового Административного совета.

Работа Генеральной конференции состоит из ежедневных заседаний и параллельной работы создаваемых на МКТ различных комитетов. На пленарных заседаниях происходит общая дискуссия. На нее выносятся отчеты о деятельности МОТ за определенный период и проблемный доклад генерального директора на одну из наиболее важных социально-трудовых тем.

Ряд комитетов, создаваемых на МКТ, являются постоянными. К ним относятся Распорядительный комитет, Комитет по проверке полномочий, Финансовый комитет правительственных представителей и Комитет по применению конвенций и рекомендаций.

Региональные конференции созываются для поддержания постоянных связей МОТ с различными районами мира и изучения происходящих там социально-экономических перемен. Конференции созываются периодически по мере необходимости. На них рассматриваются вопросы, представляющие особый интерес для данного региона. Решения таких конференций адресуются или МОТ, или правительствам, или объединениям трудящихся и предпринимателям стран региона.

Исполнительным органом МОТ является Административный совет. Он направляет работу МОТ в период между конференциями, проводит в жизнь ее решения, заблаговременно определяет повестку дня конференции и других совещаний, направляет деятельность Международного бюро труда (МБТ), а

также различных комитетов, создаваемых при Административном совете. Административный совет избирает генерального директора МБТ и контролирует его работу, рассматривает проект бюджета, представленный МБТ, а также финансовые сметы, которые затем выносятся на одобрение сессии конференции.

Председатель Административного совета избирается ежегодно сразу же после конференции из числа правительственных членов по принципу ротации и с учетом региональной принадлежности. Одновременно с председателем избираются два заместителя от групп трудящихся и предпринимателей. Аналогичный порядок применяется и в большинстве других органов МОТ.

Члены Административного совета от правительств высказываются в нем только от имени своих стран. Члены же совета от трудящихся и предпринимателей предварительно обсуждают вопросы повестки дня на заседании своих групп и на Административном совете выступают уже с коллективным мнением.

Административный совет располагает довольно широким и действенным контрольным механизмом. Прежде всего, он включает Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций, который состоит из 12 независимых видных специалистов в правовой или социальной области и готовит доклад для трехстороннего комитета МКТ, работающего на каждой ежегодной конференции.

Контролю за применением трудовых норм способствуют и процедуры, предусмотренные Уставом МОТ. Это право организаций трудящихся и предпринимателей подавать в МБТ представления о несоблюдении той или иной страной-членом ратифицированной ею конвенции. Если Административный совет принимает жалобу к рассмотрению, то он назначает трехстороннюю комиссию, которая готовит ему по данному вопросу доклад, заключение и рекомендации. Наряду с этим каждая страна – член МОТ имеет право подать в МБТ жалобу на другую страну, входящую в

МОТ, которая, по ее мнению, не обеспечивает должным образом соблюдения какой-либо конвенции, которую они обе ратифицировали. Административный совет создает при этом комиссию для рассмотрения жалобы и представления доклада по ней.

Наконец, контрольный механизм включает еще один весьма серьезный орган – постоянный трехсторонний комитет Административного совета по рассмотрению жалоб о нарушении правительствами права работников на свободу объединений.

Международное бюро труда (МБТ), штаб-квартира которого находится в Женеве, является постоянным секретариатом МОТ, ее административным и исполнительным органом, исследовательским и информационным центром. Возглавляет МБТ генеральный директор, который избирается Административным советом сроком на пять лет. Состав МБТ и его руководства постоянен.

Основные сферы деятельности Бюро – продвижение национальных программ достойного труда в странах региона, развитие социального диалога, социальная защита, развитие занятости, охрана труда, гендерное равенство в сфере труда, искоренение детского труда и др.<sup>60</sup>

Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии работает в Москве с 1959 года. Бюро координирует деятельность МОТ в десяти государствах – Российской Федерации, Азербайджане, Армении, Беларуси, Грузии, Казахстане, Кыргызстане, Таджикистане, Туркменистане и Узбекистане.<sup>61</sup>

**Направления деятельности МОТ.** Деятельность МОТ осуществляется в различных направлениях, среди которых можно выделить три основных: разработка и принятие международных трудовых норм, техническое сотрудничество и исследовательская и издательская деятельность (рис. 3.1).

<sup>60</sup> Международная Организация Труда (The International Labour Organization) /Фонд знаний «Ломоносов» [Электронный ресурс].- режим доступа <http://lomonosov-fund.ru/enc/ru/encyclopedia:0131769>

<sup>61</sup> Международная организация труда (МОТ) / Организация объединенных наций в Российской Федерации  
Официальный сайт <http://www.unrussia.ru/ru/agencies/mezhdunarodnaya-organizatsiya-truda-mot>

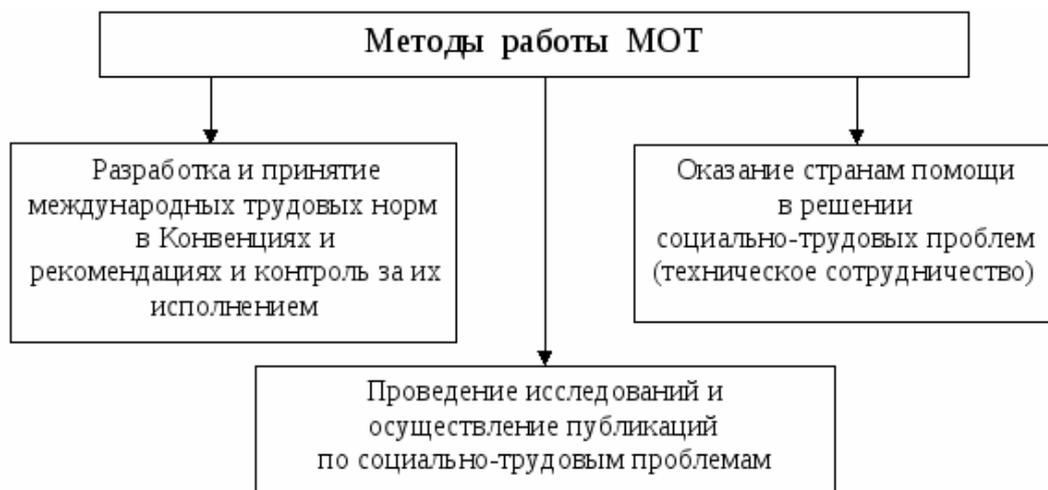


Рисунок 3.1. Основные направления деятельности МОТ

Разработка и принятие конвенций и рекомендаций, устанавливающих международные трудовые нормы, и контроль за их исполнением были и остаются главным направлением во всей деятельности МОТ.

Для достижения своих основных целей и задач МОТ разрабатывает международные программы, направленные на улучшение условий труда и жизни трудящихся, повышение возможностей занятости и поддержку основных прав человека, совершенствование общего и профессионального образования. Основой для осуществления такой политики служат международные трудовые нормы.

Принятые за истекший со времени образования МОТ период, эти нормы охватывают такие области, как основные права человека в сфере труда (свобода ассоциации, ликвидация принудительного труда, равенство возможностей и обращения), содействие занятости, улучшение условий труда и производственной среды, инспекция труда и трудовые отношения, социальное обеспечение трудящихся, особенности труда в отдельных отраслях, труд некоторых категорий трудящихся.

**Конвенции МОТ** – это международно-правовые договоры, закрепляющие для ратифицировавших их государств-членов обязательства юридического характера. Рекомендации же предназначены лишь для создания ориентиров при выработке государствами – членами МОТ своей

политики в той или иной сфере трудовых отношений, при разработке национального законодательства и практических мероприятий.

Конвенции и рекомендации рассматриваются МОТ в качестве минимальных стандартов для государств-членов и не должны использоваться ими для ухудшения положения трудящихся и предпринимателей.

Принятые ранее конвенции и рекомендации могут быть подвергнуты пересмотру – полному или частичному, который может иметь место по инициативе Административного совета, включающего после предварительных консультаций с правительствами государств-членов соответствующий вопрос в повестку дня очередной международной конференции.

Новая конвенция вступает в силу для конкретного ратифицировавшего ее государства через 12 месяцев со дня регистрации ратификационной грамоты генеральным директором МОТ. С момента вступления конвенции в силу данное государство обязано принять все необходимые меры, будь то законодательные акты или практические мероприятия, чтобы гарантировать ее применение.

Однажды приняв на себя посредством ратификации конвенции обязательства, из нее вытекающие, государство вправе путем денонсации отказаться от ее дальнейшего применения, т.е. не считается более связанным ее положениями.

Система контроля за применением конвенций и рекомендаций МОТ основана на уставе этой организации. Она включает в себя регулярный контроль, основанный на докладах правительств государств-членов, и ряд специальных контрольных процедур, включающих рассмотрение представлений и жалоб.

Согласно Уставу МОТ, государства-члены должны представлять ежегодные доклады о принятых ими мерах по применению ратифицированных конвенций. Доклады по наиболее важным конвенциям,

относящимся к основным правам человека в сфере труда, представляются один раз в два года, а по другим конвенциям – один раз в четыре года.

Органами, рассматривающими правительственные доклады, являются Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций Административного совета и Комитет Международной конференции труда по применению конвенций и рекомендаций.

Вторым из названных выше направлений деятельности МОТ является оказание странам помощи в решении социально-трудовых проблем (так называемое техническое сотрудничество). Из разных стран мира набираются эксперты, которые работают в других, главным образом развивающихся, странах по проектам МОТ. Деятельность экспертов идет по таким основным вопросам, как содействие полной занятости, развитие людских ресурсов, повышение уровня жизни, совершенствование трудового законодательства, оказание помощи в развитии трипартизма, улучшение трудовых отношений, профессионально-техническое образование, внедрение современных методов управления, улучшение условий труда.

Помимо работы экспертов и советников техническая помощь включает в себя поставки необходимого оборудования, предоставление стипендий для подготовки национальных кадров как на местах, так и путем их командирования в другие страны, организацию различных семинаров, в основном для представителей развивающихся стран.

Нормотворческая деятельность и техническое сотрудничество основываются на систематических исследованиях. Они ведутся непосредственно основными департаментами МБТ, Международным институтом социально-трудовых исследований МОТ в Женеве, а по вопросам образования – Туринским центром.

МБТ планомерно осуществляет свои исследовательские программы, проводит сбор, обобщение и анализ данных по социально-трудовым вопросам всех стран мира.

В Международном институте социально-трудовых исследований собираются для совместной работы специалисты из разных стран и различных научных учреждений, представители правительств, профсоюзов, эксперты предпринимательских кругов. Институт осуществляет связи, сотрудничество и обмен исследованиями и разработками со многими национальными научно-исследовательскими учреждениями в области труда.

Среди публикаций МОТ – доклады, подготавливаемые для ежегодных сессий Международной конференцией труда, и доклады для различных других специализированных совещаний и конференций. Во время заседания МКТ издаются бюллетени конференции с полными текстами всех выступлений на пленарных заседаниях. Издается ежемесячный журнал «Международный обзор труда», в котором публикуются статьи по социально-трудовым вопросам, представляющие общий интерес. Периодическим изданием является «Официальный бюллетень МБТ», публикующий тексты документов МОТ. Информационный журнал «Трудовой мир» выходит пять раз в год. Большую ценность для исследователей и работников в области труда представляет работа МБТ по сбору, обобщению и публикации данных по широкому кругу вопросов труда, поступающих от стран-членов. Эти данные публикуются в «Ежегоднике статистики труда» и в «Бюллетене статистики труда». Следует отметить «Законодательные акты о труде», где публикуются тексты национальных законов, «Сборник по условиям труда», «Сборник документов о мире труда».

Кроме документов и периодических изданий публикуются международные обзоры – исследования по различным вопросам, подготавливаемые департаментом МБТ, монографии, руководства по технике безопасности и гигиене труда, по курсам рабочего образования, учебники по управлению персоналом, справочники и т.д.<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> Международная Организация Труда (The International Labour Organization) /Фонд знаний «Ломоносов» [Электронный ресурс].- режим доступа <http://lomonosov-fund.ru/enc/ru/encyclopedia:0131769>

Направления сотрудничества с Российской Федерацией на 2013-2016 гг. определены в Программе сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда (подписана в Москве в декабре 2012 г.).

Программа сотрудничества базируется на членстве Российской Федерации в МОТ, подготовлена с учетом Соглашения между Правительством Российской Федерации и Международной организацией труда о Бюро Международной организации труда в Москве, подписанном 5 сентября 1997 года. Программа определяет главные направления совместной деятельности, проводимой МОТ и ее трехсторонними партнерами в Российской Федерации в 2013-2016 гг.

Основная цель Программы – содействие дальнейшему развитию социально-трудовых отношений в Российской Федерации в направлении достижения достойного труда путем концентрации усилий в таких областях, как расширение занятости, социальная защита, оплата и охрана труда, международные трудовые нормы и основополагающие принципы и права в сфере труда, социальный диалог.

Российская Федерация придает большое значение сотрудничеству с МОТ и полностью поддерживает основные программные положения и практические подходы МОТ в сфере повышения качества жизни, определяющие достойный труд как важную цель для действий на национальном уровне. Основные положения Глобального пакта о рабочих местах – в частности, поддержание уровня занятости и недопущение разрушительных последствий снижения заработной платы и ухудшения условий труда, увеличение социальных расходов как меры опережающего воздействия на кризис – были приняты за основу при разработке и реализации антикризисных мер (в 2008-2009 годах), с тем, чтобы

максимально приблизить и облегчить выход из кризиса.<sup>63</sup> Эти положения не потеряли актуальности и в настоящее время.

### **3.3. Государственная политика на рынке труда России**

Рынок труда, как и любой другой рынок, подвержен и процессам управления, и процессам саморегуляции под воздействием различных конкурентных и неконкурентных факторов.

В реальной экономике функционирование рынка труда подвержено влиянию следующих факторов:

1) фактор, воздействующий на спрос рабочей силы, включает в себя состояние экономической конъюнктуры рынка и влияние научно-технического прогресса. Интенсивное развитие науки и техники, вследствие которого происходит увеличение производительности труда, приводит к росту безработицы, особенно среди низкоквалифицированных профессий, т.е. превышению предложения над спросом рабочей силы;

2) фактор, воздействующий на предложение рабочей силы, включает в себя демографические процессы, мотивационные личностные потребности, миграционные процессы и особенности трудовой экономической активности социально-демографических групп населения;

3) фактор, воздействующий на формирование и функционирование рынка труда, включает в себя развитие инфраструктуры рынка труда и деятельность государственных органов по его регулированию.<sup>64</sup>

Выбор профессии, сферы и формы занятости, трудовая миграция происходят без явного принуждения, индивиды принимают решения, касающиеся своей трудовой деятельности, исходя из собственных целей, возможностей и потребностей. Однако на рынок труда воздействуют и неконкурентные факторы – внешние и внутренние регуляторы функционирования рынка, правила и действия государственных органов

---

<sup>63</sup> Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда (МОТ) на 2013-2016 гг. / Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации КОДЕКС <http://docs.cntd.ru/document/499036645>

<sup>64</sup> Марыганова Е.А., Шапиро С.А. Макроэкономика. Экспресс-курс.- М.: Кнорус, 2010. - 302 с.

управления, направленные на усиление прогрессивных тенденций и сдерживание общественно опасных. Систему этих регуляторов можно назвать инфраструктурой рынка труда, степень сформированности которой является важным качественным критерием развития рынка труда.

**Инфраструктура** представляет собой совокупность государственных и негосударственных структур содействия занятости, кадровых служб предприятий и организаций, общественных организаций и фондов, занимающихся трудоустройством. К ней же относится нормативно-правовая база трудоустройства, регулирующая конкретные отношения на рынке труда.

Для нормального функционирования рынка необходимы законодательные акты, нормы, правила, которые бы регулировали взаимоотношения между субъектами рынка, четко определяли их права, создавали равные возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений, предусматривали социальное страхование на случай потери работы. Такие нормы предусмотрены в Конституции РФ, в Законе «О занятости населения РФ» и других законах. Данные нормы конкретизируются в Указах Президента, решениях правительства в ежегодно принимаемых Генеральном, региональных, отраслевых соглашениях, в коллективных договорах, заключаемых на предприятиях.

Успешное функционирование рынка труда невозможно без создания соответствующих экономических условий (налоги, льготы), проведения активной политики занятости, разработки и осуществления федеральной и региональных программ содействия занятости населения, программ подготовки и переподготовки кадров.<sup>65</sup>

Таким образом, регулирование рынка труда является одной из хозяйственных функций государства. Общей целью государственного регулирования рынка труда является решение многообразных социально-

---

<sup>65</sup> Рынок труда. Понятие, компоненты / Портал LightEconomic - Просвещение в экономике [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.lighteconomic.ru/lijins-409-1.html>

экономических проблем рационального и продуктивного использования трудового потенциала общества.

### **Функции государства на рынке труда:**

– социально-экономическая, содержанием которой являются разработка и реализация мероприятий, стимулирующих создание рабочих мест во всех секторах экономики с целью сохранения естественного уровня безработицы;

– нормотворческая, содержанием которой является разработка основных юридических норм и правил функционирования рынка труда;

– регулирующая, содержанием которой является регулирование рынка труда косвенными методами; определение прав, ответственности субъектов рынка труда; разработка программ занятости, принятие решений о ежегодных генеральных, региональных и отраслевых соглашениях между субъектами рынками труда;

– защитная, содержанием которой является обеспечение социальной и юридической защиты прав субъектов рынка труда;

– ролевая, содержанием которой является исполнение роли работодателя и арбитра при разрешении трудовых споров и конфликтов.

Государственная политика на рынке труда в целом и в области содействия занятости населения определена статьей 5 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации». Она состоит в следующем:

Государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость.

Государственная политика в области содействия занятости населения направлена на:

– развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защиту национального рынка труда;

– обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации независимо от национальности, пола, возраста, социального

положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;

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

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

- осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф; граждане в возрасте от 18 до 20 лет, имеющие среднее профессиональное образование и ищущие работу впервые);

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

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

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

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

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

– создание условий для привлечения трудовых ресурсов субъектами Российской Федерации, включенными в перечень субъектов Российской Федерации, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным;

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

– создание условий для развития негосударственных организаций, осуществляющих деятельность по содействию в трудоустройстве граждан и (или) подбору работников, включая частные агентства занятости, а также для взаимодействия и сотрудничества таких организаций с органами службы занятости.<sup>66</sup>

В целях содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости населения государство призвано осуществлять:

– разработку мер финансово-кредитной, инвестиционной и налоговой политики, направленных на рациональное размещение производительных сил, повышение мобильности трудовых ресурсов, развитие временной и самостоятельной занятости, поощрение применения гибких режимов труда и других мер, способствующих сохранению и развитию системы рабочих мест;

– правовое регулирование в области занятости на основе соблюдения законных прав и интересов граждан и соответствующих государственных

---

<sup>66</sup> Закон РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/10164333/#ixzz3xfiNrBbv>

гарантий, дальнейшее совершенствование законодательства в области занятости населения;

– разработку и реализацию федеральных и территориальных программ содействия занятости населения;

– создание государственной службы занятости населения.<sup>67</sup>

Государство может проводить на рынке труда политику двух типов – пассивную и активную (рис. 3.2).



Рисунок 3.2. Государственная политика на рынке труда

**Пассивная политика** ограничивается регистрацией лиц, ищущих работу, определением пособия по безработице, организацией системы его предоставления, осуществлением неденежных форм поддержки безработных и членов их семей. Именно такая политика главным образом проводится на сегодняшний день в России. Однако тактика пассивного ожидания экономического подъема может оправдать себя только при высокой гибкости рынка труда и рабочей силы в целом, позитивных экономических

<sup>67</sup> Государственная политика занятости / Портал LightEconomic - Просвещение в экономике [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.lighteconomic.ru/lijins-407-4.html>

перспективах, при которых высока возможность самостоятельного трудоустройства.

**Активная политика** государства на рынке труда в гораздо большей степени отвечает потребностям трудоспособного населения в современных социально-экономических условиях. Ее цель заключается в том, чтобы каждый гражданин, способный и желающий трудиться, мог найти работу в соответствии со своими возможностями. Человек должен иметь возможность повышать свою конкурентоспособность на рынке труда. Для этого ему необходимо содействие государства в самостоятельном трудоустройстве, занятии индивидуальной трудовой деятельностью. Важно также иметь возможность обучаться, пройти переподготовку, получить профессиональную консультацию и т.п.

Таким образом, при проведении в жизнь активной политики государство является партнером как работника, стремящегося самостоятельно зарабатывать средства для своей семьи, так и предпринимателя – потенциального работодателя. Партнерство государства выражается в посредничестве между этими двумя субъектами рынка. Государство может и само выступать работодателем, создающим рабочие места, путем государственного предпринимательства, устройством общественных работ, привлечением на государственную службу и т.д.<sup>68</sup>

Активная политика на рынке труда должна проводиться с учетом гендерной, возрастной, образовательной и квалификационной структуры экономически активного населения. Важны и такие показатели как: доход семьи, получаемый от работы по найму, размер государственных пособий, доходы от самостоятельной занятости и индивидуальной трудовой деятельности, от сдачи недвижимости в аренду, ставки процентного дохода от различного рода вложений и т.п. Структура хозяйствующих субъектов по их размерам и формам собственности также влияет на выбор мер активной политики на рынке труда. Результативность реализации этих мер зависит и

---

<sup>68</sup> Марьганова Е.А., Шапиро С.А. Макроэкономика. Экспресс-курс.- М.: Кнорус, 2010. - 302 с.

от степени развитости и эффективности трудовых институтов (организаций предпринимателей, трудящихся, профсоюзов), охвата и степени использования трудового законодательства.

Разработка и реализация активной политики государства на рынке труда осуществляется под влиянием:

1) международных трудовых норм, устанавливающие основные права граждан в сфере труда;

2) сложившегося типа социально-трудовых отношений (в РФ это трипартизм), обеспечивающего поддержку политики государства всех субъектов рынка;

3) специфики рынков труда различных стран и отдельных субъектов федерации.

Основные цели активной государственной политики по регулированию рынка труда заключаются в ускоренном вовлечении незанятых в процесс трудовой деятельности, предоставлении адекватных рабочих мест каждому желающему трудиться, стимулировании структурной перестройки и ускорения процесса перераспределения высвобождаемых работников. Основными направлениями этой деятельности являются социальная поддержка незанятых граждан, развитие гибкого рынка труда путем его правового обеспечения, а также трудоустройство, подготовка и переподготовка кадров.

Объектом воздействия государства являются отдельные группы населения, работников, предпринимателей, а также определенные элементы организации труда. Государство предоставляет различные льготы, в том числе и налогового характера, устраивает общественные работы, тем самым стимулируя спрос на труд и частично решая проблему занятости, само создает предприятия и рабочие места (государственное предпринимательство) и т.д. В зависимости от особенностей объекта воздействия можно выделить меры общего воздействия и специальные меры.

По направленности воздействия различают меры, увеличивающие (уменьшающие) как спрос, так и предложение на персонал, отражающиеся на структуре спроса и структуре предложения, нацеленные на увеличение степени их взаимного соответствия.

По форме воздействия различают прямые и косвенные методы регулирования. К первой группе относят государственное субсидирование и стимулирование занятости на предприятиях всевозможных организационно-правовых форм путем предоставления различных льгот, в том числе налоговых, тем предприятиям, которые сотрудничают с государственными службами занятости и принимают на работу людей, направляемых ими после обучения по какой-либо профессии. Ко второй группе относятся такие меры, как регулирование демографической ситуации, увеличение государственных закупок, уменьшение налогового бремени, ускорение амортизации и др., т.е. рычаги, стимулирующие деловую активность в период, когда экономика страны находится на спаде.

По характеру воздействия регулирующие меры делятся на поощрительные, запретительные, ограничительные и защитные. К защитным мерам, в частности, относятся протекционистские меры, ставящие запреты (устанавливающие квоты и другие условия) для проникновения на рынок труда большого количества мигрантов, увеличивающих предложение рабочей силы и составляющих конкуренцию местному населению.

В зависимости от содержания регулирующие меры подразделяются на экономические, включающие в себя организацию общественных работ, поддержку малого и среднего бизнеса путем вложения инвестиций; административные – направленные на снижение или увеличение порога пенсионного возраста, уменьшение (увеличение) продолжительности рабочего времени, ограничение числа рабочих мест для одного работника (включая работу по совместительству или совмещение профессий); смешанные, сочетающие в себе экономическое и административное регулирование, т.е. включающие в себя элементы финансовой, налоговой,

таможенной, внешнеэкономической и других видов государственной политики; социально-психологические, основанные на учете интересов личности и различных социальных групп населения.

Источниками финансирования государственных мер регулирования рынка труда являются средства госбюджета, внебюджетные средства, средства коммерческих организаций.

В современном состоянии российской экономики государственные методы регулирования рынка труда нельзя считать достаточно результативными. Законодательство не позволяет государственным органам в принудительном порядке обязать предприятия и организации принимать на работу направляемых им людей. При этом обучение безработных, выплата им пособий ложится бременем на бюджет, и без того дефицитный.<sup>69</sup>

В такой ситуации наиболее действенными мерам государственного регулирования спроса на труд можно считать программы общественных работ, субсидирование занятости, финансово-кредитное воздействие на рынок труда.

Основная цель общественных работ – это использование незанятого населения для реализации социально значимых проектов; при этом одновременно учитываются интересы общества и безработных. Даже при достаточно высоком уровне безработицы существуют вакантные рабочие места в сферах, где малооплачиваемый и непрестижный труд необходим государству. Обычно это работа в социальной сфере или тяжелый неквалифицированный труд.

Субсидирование занятости включает в себя предоставление субсидий предпринимателям, нанимающим на работу определенные категории граждан, а также поощрение самозанятости. Поощрение самозанятости помимо выплаты субсидий, включает также юридическую и организационную помощь властей в организации собственного дела.

---

<sup>69</sup> Марьганова Е.А., Шапиро С.А. Макроэкономика. Экспресс-курс.- М.: Кнорус, 2010. - 302 с.

Меры финансово-кредитной политики государства заключаются в предоставлении инвестиционных налоговых льгот в области капитальных вложений, способствующих созданию новых рабочих мест.<sup>70</sup>

Еще одним способом государственного воздействия на предложение труда является использование нестандартных организационных форм занятости, таких как сокращенная рабочая неделя, неполный рабочий день и т.п. Использование этих форм позволяет не допустить масштабного высвобождения работников и резкого повышения уровня безработицы.

Государство также может воздействовать на формирование структуры предложения труда путем реализации программ профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, особенно молодежи. Такие программы профессионального обучения безработных охватывают следующие направления:

- 1) устранение недостатка профессионализма;
- 2) трудовая адаптация для тех, кто в течение длительного времени был безработным;
- 3) специальные программы для женщин, желающих вернуться к работе после перерыва, связанного с рождением и воспитанием ребенка;
- 4) обучение граждан из социально уязвимых групп населения.

Особое значение в системе государственного регулирования рынка труда имеют виды и формы материальной поддержки безработных. Выплачивая пособие по безработице, государство регулирует масштабы предложения рабочей силы.

Таким образом, государственная политика на рынке труда это комплекс мер прямого и косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена.<sup>71</sup>

---

<sup>70</sup> Иванова Н.А., Жулина Е.Г. Экономика и социология труда. Шпаргалка. М. : «Экзамен XXI».- 2006.- 46 с.

<sup>71</sup> Иванова Н.А., Жулина Е.Г. Экономика и социология труда. Шпаргалка. М. : «Экзамен XXI».- 2006.- 46 с.

### Контрольные вопросы по главе 3

1. В чем заключается основное отличие англо-саксонской модели регулирования рынка труда от европейской?
2. Какая модель рассматривает работодателей и работников как равных партнеров?
3. В какой модели регулирования рынка труда преобладают меры по защите работников?
4. Охарактеризуйте американскую модель регулирования рынка труда.
5. Какая основная черта характеризует японскую модель рынка труда?
6. Перечислите меры шведской государственной политики по регулированию рынка труда.
7. Какие формы занятости присущи французской модели рынка труда?
8. На каких принципах, изложенных в уставе Международной организации труда, базируется ее деятельность?
9. Каковы приоритетные задачи Международной организации труда?
10. Каковы предпосылки формирования рынка труда в России?
11. Дайте характеристику пассивной и активной политики государства на рынке труда.
12. Каковы основные меры государственного регулирования рынка труда в России?

## Глава 4. Социально-трудовые отношения и имидж работодателя

### 4.1. Социально-трудовые отношения

Социально-трудовые отношения – взаимосвязи и взаимоотношения, существующие между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью. Социально-трудовые отношения возникают и развиваются с целью регулирования качества трудовой жизни.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, трудовыми отношениями являются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, трудовым договором и т.д.)

При этом понятие социально-трудовых отношений намного шире, понятия трудовых отношений и отражает не только юридический, но и социально-экономический и психологический аспекты трудового процесса.<sup>72</sup>

Система социально-трудовых отношений состоит из следующих элементов:

- субъекты социально-трудовых отношений;
- уровни социально-трудовых отношений;
- предметы социально-трудовых отношений.

Для современной экономики наиболее важными субъектами рассматриваемых отношений являются: наемные работники, профсоюз, работодатель, государство.

**Наемный работник** – это физическое лицо, заключившее трудовой договор (контракт) с работодателем на выполнение определенной работы в

---

<sup>72</sup> Социально-трудовые отношения / Образовательный портал Grandars.ru [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.grandars.ru/college/sociologiya/socialno-trudovye-otnosheniya.html>

соответствии со своей квалификацией и своими способностями. Защитой интересов наемных работников занимаются, в первую очередь, профессиональные союзы.

**Работодатель** – это физическое или юридическое лицо (организация), нанимающее для работы одно или более лиц. При этом работодателем может быть как собственник средств производства, так и его представитель (например, руководитель организации, не являющийся ее владельцем).

Профессиональный союз создается для защиты экономических интересов наемных работников или лиц свободных профессий в определенной сфере деятельности. Важнейшими направлениями деятельности профсоюза являются: обеспечение занятости и достойной оплаты труда.

Государство в системе социально-трудовых отношений выполняет законодательную функцию, а также выступает в качестве координатора и организатора данных отношений, а также посредника и арбитра при трудовых спорах. С другой стороны, государство также является работодателем<sup>73</sup>.

Взаимосвязи между субъектами социально-трудовых отношений возникают при различных условиях: работник-работник; работник-работодатель; профсоюз-работодатель; работодатель-государство; работник-государство и др.

Уровни социально-трудовых отношений подразделяются на:

- индивидуальный и коллективный;
- государственный уровень, уровень организации, рабочего места и др.

Предметами социально-трудовых отношений являются различные аспекты трудовой деятельности человека и организации.

К ним относятся:

---

<sup>73</sup> Социально-трудовые отношения / Образовательный портал Grandars.ru.- [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.grandars.ru/college/sociologiya/socialno-trudovye-otnosheniya.html>

- организация труда;
- производительность труда;
- процессы найма и увольнения;
- оценка, условия и оплата труда;
- вопросы пенсионного обеспечения;
- система мотивации труда и т.д.

Предметы социально-трудовых отношений определяются целями, к достижению которых стремятся люди на различных этапах их деятельности.

Принято различать три основных стадии жизненного цикла человека:

- от рождения до окончания обучения;
- период трудовой и/или семейной деятельности;
- период после трудовой деятельности.

На первой стадии социально-трудовые отношения связаны преимущественно с проблемами профессионального обучения. На второй – основными являются отношения найма и увольнения, условий и оплаты труда. На третьей – центральной является проблема пенсионного обеспечения<sup>74</sup>.

В наибольшей степени предметы социально-трудовых отношений обусловлены двумя блоками проблем: занятость; организация и оплата труда.

Первый из этих блоков определяет возможности обеспечения людей средствами существования, а также реализации индивидуальных способностей. Второй блок связан с условиями труда, характером взаимоотношений в производственных коллективах, возмещением затрат рабочей силы, возможностями для развития человека в процессе трудовой деятельности.

Типы социально-трудовых отношений характеризуют правовые, психологические и этические формы взаимоотношений в процессе трудовой деятельности.

---

<sup>74</sup> Социально-трудовые отношения / Образовательный портал Grandars.ru.- [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.grandars.ru/college/sociologiya/socialno-trudovye-otnosheniya.html>

Выделяют следующие виды социально-трудовых отношений по организационным формам (рис. 4.1).

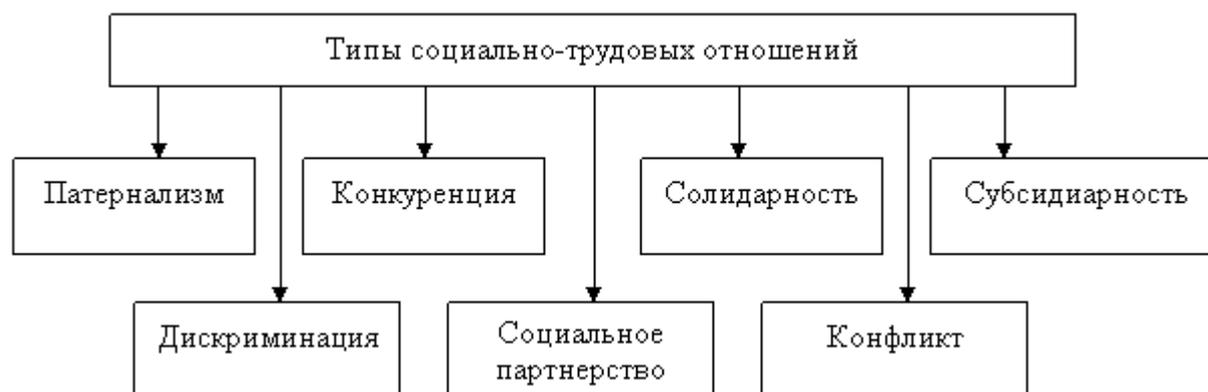


Рисунок 4.1. Типы социально-трудовых отношений

**Патернализм.** Этот тип отношений характеризуется значительной долей регламентации социально-трудовых отношений со стороны государства или руководства предприятия. Оно осуществляется под видом «отеческой заботы» государства о нуждах населения или администрации предприятия о его сотрудниках. Примером государственного патернализма может служить бывший СССР.

**Партнерство** – тип социально-трудовых отношений, наиболее характерных для западных развитых экономик, например, для Германии. Экономика этой страны основана на системе детально проработанных правовых документов, в соответствии с которыми в решении экономических и социальных задач участвуют как равноправные партнеры государство, бизнесмены и наемные работники. При этом профсоюзы, как правило, не только защищают интересы наемного персонала, но и принимают во внимание эффективность производства и национальной экономики в целом.

**Конкуренция** между людьми или коллективами как тип социально-трудовых отношений может стимулировать производительность труда.

**Солидарность** предполагает общую ответственность и взаимную помощь, основанную на общности интересов группы людей.

**Субсидиарность** означает стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем. Субсидиарность можно рассматривать как противоположность патернализму. Если человек для достижения своих целей вступает в профессиональный или иной союз, то субсидиарность может реализовываться в форме солидарности. При этом человек действует солидарно при полном сознании своих целей и своей личной ответственности, не поддаваясь влиянию большинства.

**Дискриминация** – это основанное на произволе, незаконное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений. При дискриминации нарушаются принципы равенства возможностей на рынках труда<sup>75</sup>.

**Конфликт** как тип социально-трудовых отношений – это форма проявления противоречий между работниками и работодателями. Такие конфликты могут быть разрешены через трудовые споры, забастовки, массовые увольнения.

В зависимости от характера влияния на результаты трудовой деятельности социально-трудовые отношения могут быть либо конструктивными, либо деструктивными.

Конструктивные отношения делают предприятие более успешным. Они могут существовать как сотрудничество, либо как конкуренция, организованная так, чтобы способствовать достижению положительных результатов.

Деструктивные отношения, напротив, снижают успешность предприятия, т.к. базируются на антагонизме интересов работников и работодателей. Если политика руководства предприятия не направлена на сглаживание этого антагонизма, на примирение и поиск общих интересов,

---

<sup>75</sup> Социально-трудовые отношения / Образовательный портал Grandars.ru.- [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.grandars.ru/college/sociologiya/socialno-trudovye-otnosheniya.html>

отношения становятся деструктивными и снижают результативность трудовой деятельности.

Конструктивные социально-трудовые отношения могут основываться на авторитете руководителей, системе пожизненного найма, высоком уровне доходов, рациональном стиле управления, психологической атмосфере в коллективе, т.е. по сути – на факторах удовлетворенности работников трудом. Чем ниже удовлетворенность трудом, тем вероятнее, что отношения «работники – работодатель» перейдут в разряд деструктивных.

Эффективность и конструктивность социально-трудовых отношений конкретной организации зависит от того, насколько тщательно проработана кадровая политика, учтены ли в ней различия характеристик и интересов работников, особенности работы женщин, людей предпенсионного и пенсионного возраста, инвалидов, молодежи, сделаны ли поправки на религиозные чувства и национальные обычаи. При разработке режима труда и отдыха, систем мотивации и оплаты следует учитывать особенности творческого труда, семейное положение сотрудников, условия для повышения квалификации работников.<sup>76</sup>

Социально-трудовые отношения между руководителями и подчиненными, как показывает опыт, более эффективны, когда они строятся на принципах партнерства. Отношения, базирующиеся на административном принуждении, также повышают вероятность деструктивных последствий.

Трудовые отношения регулируются социальными нормами, в первую очередь, нормами законодательства о труде. В организациях также действуют неформальные нормы – обычаи, традиции.

Социальные нормы – это установленные государством и определенными структурами гражданского общества правила поведения людей, реализация и контроль которых обеспечиваются общественно значимыми механизмами. К таким механизмам относится система

---

<sup>76</sup> Социально-трудовые отношения / Образовательный портал Grandars.ru.- [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.grandars.ru/college/sociologiya/socialno-trudovye-otnosheniya.html>

социально-трудовых норм, регламентирующих поведение участников трудового процесса (работодателя и работника).

Социально-трудовые нормы, таким образом, это правила, определяющие варианты обязательного или возможного поведения наемного работника и работодателя в организации. Социально-трудовые нормы также предусматривают последствия несоблюдения заданных правил.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ) трудовые отношения определяются как отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату определенной работы на условиях, предусмотренных локальными нормами, законодательством о труде (ст. 15).

Сторонами трудового отношения, как правило, являются работодатель и работник, реже коллектив работников. Определение стороны трудового отношения нашло закрепление в ст. 20 ТК РФ. Работодатель – физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Совокупность прав и обязанностей сторон трудового отношения называют его содержанием. Содержание это нестабильно, т.к. на практике у сторон трудового договора постоянно может происходить уточнение условий труда, появление новых обязанностей, исчезновение старых, возникновение новых прав. Динамичность содержания трудовых отношений зависит, в первую очередь, от технологии процесса труда. Работодатель может ставить новые цели, производить замену оборудования, технологии, менять работников, давать им новые задачи, которые они должны решать в течение производственного цикла или отдельной его операции. Все эти процессы и действия могут изменять круг обязанностей работника, объем и содержание работ, уровень квалификационных требований к работнику.

**Трудовое правоотношение** представляет собой правовую связь работника и работодателя в процессе выполнения работником возложенных

на него обязанностей. В рамках этого правоотношения работник и работодатель реализуют права и обязанности, установленные законодательством (например, ст. 21, 22 ТК РФ).

Трудовое правоотношение – это добровольная юридическая связь работника с работодателем, в которой обе стороны в процессе производства подчинены правилам внутреннего трудового распорядка, трудовому законодательству, коллективному и индивидуальному трудовому договору.

Специфика трудовых правоотношений заключается в том, что они протекают в условиях подчинения правилам внутреннего трудового распорядка, а работник, как правило, включается в трудовой коллектив.

Трудовые правоотношения являются экономической категорией, т.к. находятся в тесной взаимосвязи с экономикой государства и составляют неотъемлемую часть производственных отношений.

Субъектами (участниками) трудовых правоотношений выступают работники и работодатели. Объектом трудового правоотношения выступают знания, умения, навыки, способности работника, которые он предлагает использовать работодателю, и которые необходимы работодателю для реализации организованного им процесса труда. Объект трудового правоотношения – это то, за что работодатель готов оплачивать.

Виды трудовых правоотношений зависят от вида соответствующих отношений и конкретного вида трудового договора, лежащего в основе возникновения и существования этого правоотношения. Поэтому на одном и том же производстве возможны разные виды трудовых правоотношений, так как возможны разные виды трудовых договоров (срочные, с неопределенным сроком, на время выполнения сезонной работы, по совместительству и др.).

Из них выделяют два специфических вида трудовых правоотношений:

- работа по совместительству;
- ученический договор.

Работа по совместительству создает дополнительно к правоотношениям по основному месту работы второе трудовое

правоотношение (так называемая вторичная занятость работника). А ученический договор обязывает ученика в отличие от других трудовых правоотношений не работать по специальности, должности, а овладеть на производстве данной профессией, специальностью. Затем, после сдачи квалификационного экзамена, ученическое правоотношение в полном объеме трансформируется в трудовое правоотношение по полученной специальности или профессии<sup>77</sup>.

Можно выделить три характерные особенности трудовых отношений:

1) личностный характер, индивидуализация трудовых правоотношений работника;

2) построение на возмездной основе, что связано с обязательным вознаграждением за труд в форме заработной платы;

3) дящийся характер, что связано с выполнением им определенной трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; или конкретизации вида поручаемой работнику работы) – ст. 15 ТК РФ.

Согласно законодательству, трудовые отношения основаны на определенности и устойчивости трудовой функции работника, а работодателю запрещено требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

Трудовые правоотношения, возникающие на основании заключенного трудового договора, всегда взаимные и двусторонние.

Обе стороны трудового правоотношения имеют право требовать выполнение другим субъектом его трудовых обязанностей по трудовому договору.

При этом работодатель обладает правом дисциплинарной власти, то есть правом давать работнику обязательные к выполнению указания и наказывать работника при неисполнении обязанностей по трудовому

---

<sup>77</sup> Трудовые правоотношения / Образовательный портал Grandars.ru [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/trudovoe-pravootnoshenie.html>

договору, привлекать его к дисциплинарной и материальной ответственности. Все применяемые меры наказания и ответственности должны соответствовать трудовому законодательству, в случае невозможности самостоятельно урегулировать трудовые споры обе стороны могут прибегнуть к государственным органам (трудовая инспекция, судебные органы).

Таким образом, содержание трудовых правоотношений подкрепляется нормами трудового права, обеспечивающими нормальные, безопасные условия труда, соответствующую оплату, охрану труда, возмещение вреда (ущерба), дисциплинарную ответственность, возможность увольнения и перевода на другую работу и т.п.<sup>78</sup>

#### **4.2. Правовое регулирование трудовых отношений**

Юридические факты, определяющие возникновение, изменение и окончание трудовых правоотношений, возникают в моменты заключения, изменения и прекращения трудового договора (ст. 16 ТК РФ). Однако не всегда эти юридические факты представляют собой разновидность действия (прием и увольнение работника), иногда это обстоятельства, которые носят характер событий (смерть работника, чрезвычайные обстоятельства и др.). Кроме того, нередко юридические факты могут предоставлять участникам альтернативный выбор (например, основания увольнения) или иметь сложный состав, включающий несколько обстоятельств вместе (например, наличие вины, противоправность деяния, наличие ущерба и причинная связь противоправного виновного поведения и материального ущерба).

Основанием возникновения трудового правоотношения обычно считают трудовой договор. Для работников, занимающих выборные должности, основанием возникновения их трудовых правоотношений является факт избрания на данную должность. Для некоторых категорий

---

<sup>78</sup> Трудовые правоотношения / Образовательный портал Grandars.ru [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/trudovoe-pravootnoshenie.html>

работников основанием возникновения трудовых правоотношений является сложный состав юридических фактов, когда помимо трудового договора ему предшествует или за ним следует какой-то юридический факт. Так, для лиц, принимаемых по конкурсу, заключению трудового договора должно предшествовать их избрание по конкурсу на данную должность.<sup>79</sup> А возникновение трудовых правоотношений у 14-летних возможно только с согласия родителей.

В случае если трудовой договор не был надлежащим образом оформлен, фактом возникновения трудового правоотношения можно считать фактический допуск к работе.

Изменения трудовых правоотношений проводятся в соответствии с главой 12 ТК РФ.

Прекращается трудовое правоотношение на основании расторжения трудового договора в соответствии с законодательством (гл. 13 ТК РФ).

К нормативно-правовым актам, в рамках которых должны действовать субъекты социально-трудовых отношений, относятся трудовое законодательство, пенсионное законодательство, нормативные акты о защите социальных и трудовых прав отдельных категорий граждан и т.д.<sup>80</sup>

Целями трудового законодательства являются:

- установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан;
- создание благоприятных условий труда;
- защита прав и интересов работников и работодателей.<sup>81</sup>

В Российской Федерации в механизме государственного регулирования трудовых отношений задействованы три ветви власти: законодательная, исполнительная и судебная.

---

<sup>79</sup> Шиян В.И. Трудовое право. Учебное пособие.- М.: МГИУ, 2008.- 172 с.

<sup>80</sup> Иванова-Швец Л.Н., Корсакова А.А., Тарасова С.Л. Управление персоналом. Учебно-методический комплекс.- М.: Изд. центр ЕАОИ.- 2008.- 200 с.

<sup>81</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации //Сайт Трудовой кодекс РФ – последняя редакция с комментариями [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.trudkod.ru/>

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

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

Судебная власть осуществляет регулирование в области социально-трудовых отношений на уровне осуществления правосудия, заключающихся в наказании нарушителей, разрешении проблем и конфликтов, связанных с применением трудового законодательства. Судебная власть представлена системой судов различного уровня, а также Министерством юстиции. Министерство юстиции участвует в формировании и реализации государственной политики, в том числе в области социально-трудовых отношений.<sup>82</sup>

Источник трудового права является формой выражения трудового законодательства в определенном нормативном акте.

В источниках трудового права косвенно отражены экономические и политические составляющие жизни нашего общества, и с их изменением меняются и источники.

Базовой классификацией источников трудового права является их иерархия в зависимости от юридической силы (рис. 4.2).

---

<sup>82</sup> Социально-трудовые отношения / Образовательный портал Grandars.ru [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.grandars.ru/college/sociologiya/socialno-trudovye-otnosheniya.html>

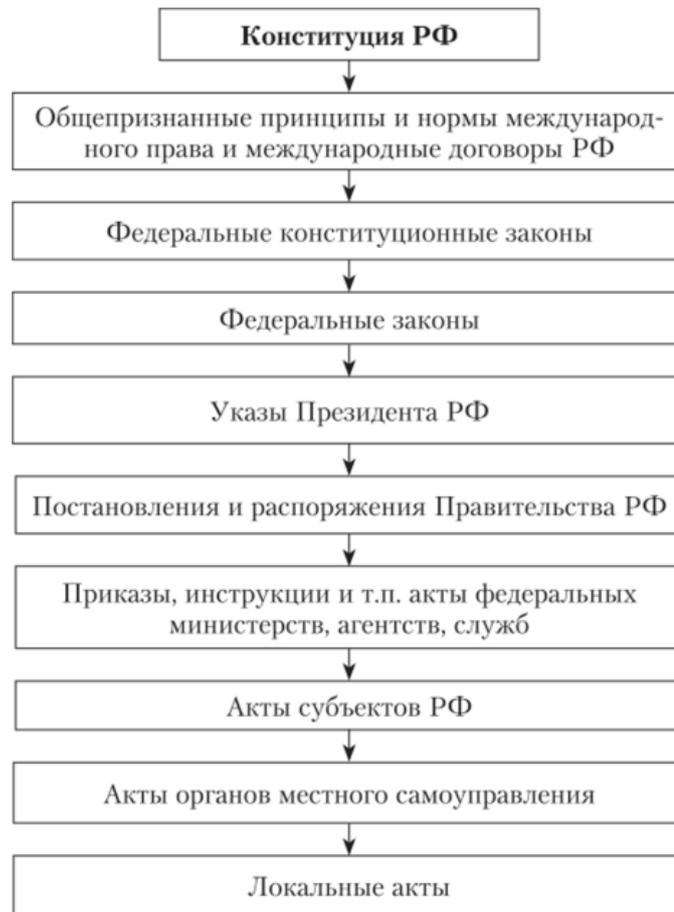


Рисунок 4.2. Иерархия источников права

Иерархия источников трудового права в соответствии со ст. 5 Трудового кодекса РФ расположена следующим образом:

- Конституция РФ;
- федеральные конституционные законы РФ;
- международные нормативные акты и договоры, ратифицированные Российской Федерацией;
- федеральные законы, среди которых особое место занимает Трудовой кодекс РФ;
- законы субъектов РФ по вопросам их ведения;
- Указы Президента РФ;
- постановления Правительства РФ;

– нормативные акты министерств и ведомств, среди которых особое место занимают нормативные акты Министерства труда и социальной защиты РФ;

– нормативные акты органов власти субъектов РФ по вопросам, разграниченным в ведении с органами власти Российской Федерации (ст. 6 ТК РФ);

– нормативные акты органов местного самоуправления;

– локальные нормативные акты (ст. 8 ТК РФ), которые по основным признакам соответствуют источникам права, но имеют самый маленький уровень юридической силы, так как не должны противоречить законодательству, и имеют самую маленькую сферу действия – отдельно взятое предприятие.

Наивысшей юридической силой и прямым действием на всей территории России обладает Конституция РФ, принятая 12 декабря 1993 г. Она закрепляет основные трудовые права граждан как субъектов трудового права и отражает принципы трудового права. Все иные нормативные акты, принимаемые в РФ, издаются на основе и в соответствии с Конституцией России, являющейся Основным законом (ст. 15 Конституции).

Статья 37 Конституции РФ закрепляет такие основные трудовые права, как:

– свобода труда, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию,

– запрет принудительного труда,

– право на труд в условиях, отвечающих безопасности и гигиене,

– право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного государством минимального размера оплаты труда,

– право на защиту от безработицы.

В этой же ст. 37 Конституции закреплено право на отдых, на ограничение законом рабочего времени, на выходные и праздничные дни,

оплачиваемый ежегодный отпуск, а также право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку.

Кроме указанной статьи, Конституция РФ закрепляет равноправие перед законом и судом (ст. 19), право на создание профессиональных союзов (ст. 30), право на равный доступ к государственной службе (ст. 32), право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной, не запрещенной законом экономической деятельности (ст. 34), право на охрану здоровья и медицинскую помощь (ст. 41), право на образование (ст. 43).

Согласно ст. 15 Конституции РФ, общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью правовой системы РФ. Они стали непосредственными источниками российского права и должны играть важную роль в регулировании трудовых отношений.<sup>83</sup> В первую очередь это касается конвенций и рекомендаций Международной организации труда (МОТ). Ратифицированные Россией конвенции МОТ должны быть реализованы на территории России.

Однако Российская Федерация является суверенным государством, поэтому федеральные конституционные законы, которыми могут вноситься изменения в отдельные разделы Конституции РФ и которые определяют конституционные основы государства (систему судостроительства, вопросы введения чрезвычайного положения и др.), обладают большей юридической силой, чем международные нормативные акты и договоры, ратифицированные РФ. Согласно ч. 4 ст. 15 Конституции РФ, приоритет международных актов над законами РФ следует рассматривать только в части федеральных законов РФ.

Основным федеральным законом РФ в области трудового права является Трудовой кодекс – сводный федеральный закон, действующий на всей территории России с 1 февраля 2002 г.

---

<sup>83</sup> Источники трудового права / Образовательный портал Grandars.ru [Электронный ресурс]. - режим доступа <http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/istochniki-trudovogo-prava.html>

Трудовой кодекс Российской Федерации регулирует трудовые отношения всех работников. Кроме того, продолжают действовать такие важные законы, как Закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закон РФ «О занятости населения в РФ» и другие. Законы действуют в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ (ст. 5 ТК РФ).

Немалую часть нормативных актов, регулирующих трудовые и тесно с ними связанные отношения, составляют подзаконные нормативно-правовые акты, в первую очередь, указы и распоряжения Президента РФ, которые в любом случае не должны противоречить Конституции и федеральным законам.

Президент РФ, являясь главой государства, в соответствии с Конституцией и федеральными законами определяет основные направления внутренней и внешней политики государства, в том числе и в области правового регулирования труда. Он вправе своими распоряжениями и указами приостанавливать действие или отменять нормативные акты Правительства РФ и органов исполнительной власти в случае их противоречия Конституции РФ, федеральным законам, указам Президента РФ и международным соглашениям РФ.

Постановления Правительства РФ как источники трудового права издаются во исполнение Конституции РФ, федеральных законов, нормативных указов президента. Они представляют собой акты исполнительной власти, как правило, изданные с целью конкретизации, уточнения и реального проведения в жизнь вышестоящих правовых актов. Особое место среди постановлений правительства занимают регулирующие положения, принятые в соответствии с положениями отдельных статей ТК РФ (более 60 отсылок к постановлениям Правительства РФ содержит Трудовой кодекс РФ).

В последние годы появился качественно новый источник трудового права – Социально-партнерские соглашения (к ним относятся генеральные,

региональные, межотраслевые, отраслевые, межрегиональные, региональные и территориальные соглашения), заключаемые на трехсторонней основе. Социальными партнерами в этих документах выступают представители работников, работодателей и органов государственной власти и управления. Такие соглашения исходят, как правило, не от органов власти, а от субъектов трудовых отношений и их представителей, а государственные органы выступают здесь обеспечивающей социальное партнерство стороной. При этом государство предусматривает полномочия социальных партнеров на договорное нормотворчество в сфере труда.

На локальном уровне заключается коллективный договор, который также является актом социального партнерства, призван урегулировать трудовые отношения непосредственно в организации, но участником в нем являются только две стороны – работники и работодатель отдельного предприятия в лице их представителей.

Нормативные акты, принятые в централизованном порядке, устанавливают, как правило, исходные общие положения, которые требуют или допускают конкретизацию. Поэтому организации разрабатывают локальные нормативные акты, в которых нормы в большей мере отражают особенности регулирования трудовых и социальных отношений на каждом конкретном предприятии. Они разрабатываются представителями работодателя с участием представителей трудового коллектива (обычно профсоюзного органа) или принимаются с учетом мнения работников (их представителей). К локальным нормативным актам относятся Правила внутреннего трудового распорядка, Положения о премировании, Положения о выплате вознаграждения по итогам года, Положения об оплате труда, Правила охраны труда на предприятии и др. К локальным нормативным актам относятся также приказы, распоряжения, инструкции, принятые руководством организации в пределах их компетенции. Локальные нормативные акты не должны противоречить вышестоящим нормативным актам. Законодательство регламентирует порядок разработки, принятия и

согласования отдельных локальных нормативных актов. Но следует учесть, что законодатель отделяет от локальных нормативных актов коллективный договор, который является актом социального партнерства локального уровня.

Все источники трудового права России находятся во взаимосвязанной системе.<sup>84</sup> Система источников права отражает объективные требования рынка труда и строится на общих принципах трудового права.

В основе законодательства о труде лежат принципы трудового права – основополагающие идеи, определяющие сущность, основные черты, внутреннее единство и развитие трудового права.

Принцип не содержит всех элементов правовой нормы (гипотезы, диспозиции и санкции). С его помощью нельзя напрямую урегулировать конкретные отношения между субъектами права. Но принцип права проявляет себя в правовых нормах, которые обязаны соответствовать принципу. Принципы трудового права являются более стабильными категориями, чем нормы трудового законодательства. Но с коренными изменениями в организации труда основные принципы трудового права тоже меняются – одни отмирают, другие появляются, третьи действующие наполняются новым содержанием.

Основополагающая идея правового регулирования труда становится принципом, если она находит закрепление в законодательстве о труде. После принятия ТК РФ в учебной литературе исследуется 19 принципов трудового права и более. Такое обилие принципов трудового права объясняется тем, что законодатель объединил в ст. 2 ТК РФ международные принципы, закрепленные в Декларации Международной организации труда (МОТ) «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (1998 г.), конституционные (ст. 19, 24, 30, 37, 46 Конституции РФ), отраслевые и отдельных институтов трудового права.

---

<sup>84</sup> Источники трудового права / Образовательный портал Grandars.ru [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/istochniki-trudovogo-prava.html>

В Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» сформулированы следующие принципы:

- свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров;
- упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;
- действительное запрещение детского труда;
- недопущение дискриминации в области труда и занятий.<sup>85</sup>

В Конституции РФ опосредованы следующие принципы правового регулирования труда:

- запрещаются любые формы дискриминации по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности (ст. 19);
- ничто не может быть основанием для умаления достоинства личности, в том числе работника (ст. 21);
- сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются;
- каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов; свобода деятельности общественных объединений гарантируется (ст. 30);
- гарантируется свобода труда (п. 1 ст. 37);
- запрещен принудительный труд (п. 2 ст. 37);
- обеспечивается труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (п. 3 ст. 37);
- гарантируется оплата труда (п. 3 ст. 37);
- право на отдых гарантируется установленной федеральным законом продолжительностью рабочего времени, выходных, праздничных дней и оплачиваемого ежегодного отпуска;

---

<sup>85</sup> Декларация Международной организации труда "Об основополагающих принципах и правах в сфере труда" (принята в г. Женева 18.06.1998) [Электронный ресурс].- режим доступа [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_21316/a2ceee2df0489016d2a9dec13b5ad9e97a136766/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_21316/a2ceee2df0489016d2a9dec13b5ad9e97a136766/)

– признается право на индивидуальные и коллективные споры с использованием способов их разрешения, установленных федеральным законом (п. 4 ст. 37);

– обеспечивается право каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту (ст. 46).<sup>86</sup>

В ст. 2 **ТК РФ** упоминаются межотраслевые принципы правового регулирования трудовых отношений:

– запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;  
– обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

– обеспечение каждому защиты государством трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

– обеспечение права на обязательное социальное страхование работников;

– обеспечение права на охрану здоровья.<sup>87</sup>

Эти принципы характерны не только для трудового права. Например, защита от безработицы – принцип и трудового права, и права социального обеспечения.

Анализ действующего законодательства дает основания полагать, что **современные принципы трудового права России** характеризуются следующими чертами:

– экономико-политической обусловленностью, поскольку они определяются политикой государства;

– общностью содержания (так как принципы выражают сущность не одной, а многих норм права данной отрасли);

---

<sup>86</sup> Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.constitution.ru/10003000/10003000-4.htm>

<sup>87</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации //Сайт Трудовой кодекс РФ – последняя редакция с комментариями [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.trudkod.ru>

– предметной определенностью, так как они выражают сущность такой системы норм права, которая в качестве предмета регулирования имеет определенный вид общественных отношений (трудовые отношения);

– государственной нормативностью, поскольку принципы права это руководящие идеи, которые закреплены в нормах права, установленных или санкционированных государством;

– системностью, так как выражают сущность норм права, взаимосвязанных в рамках определенной системы отрасли права;

– целенаправленностью, так как они выражают сущность норм права в их динамике (развитии) с целью решения задач отрасли права;

– стабильностью, ибо принципы действуют в течение длительного периода и отражают качественное состояние системы права, которая не так изменчива, как нормы права.

Все правовые принципы, в том числе и трудового права, классифицируются по сфере их действия в одной, нескольких или всех отраслях права.

Принципы можно подразделить на общеправовые, межотраслевые и отраслевые:

– общеправовые, т.е. свойственные всем отраслям права, в том числе и трудовому (принципы законности (закреплен в ст. 15 Конституции РФ), демократизма, гуманности, равноправия, федерализма, справедливости и др.);

– межотраслевые, т.е. распространяющиеся на несколько отраслей права. Например, принцип свободы труда, свободы договора, равенство сторон договора распространен на отрасли права, которые связаны с трудовыми процессами (трудовое право и гражданское);

– отраслевые, т.е. отражающие специфику норм конкретной отрасли права. Так, ст. 2 Трудового кодекса РФ закрепляет основные отраслевые принципы трудового права России, ст. 3 и 4 разъясняют отдельные из них на основе норм международного права (например, обеспечение права каждого

работника на справедливые условия труда, обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах и т.д.). Но принципы встречаются и в других статьях Кодекса.<sup>88</sup>

Защита основных трудовых прав является условием реальной реализации прав в сфере труда, его гарантией.

По содержанию гарантии делятся на социально-экономические условия, отражающие состояние экономики общества, и юридические средства (способы и меры обеспечения). Их разделяют на общие и специальные, общие для всех работников, специальные для отдельных категорий (с вредными, тяжелыми условиями работы и т. п.).

Следует отметить дополнительно положения-принципы о запрете принудительного труда и дискриминации в сфере труда (ст. 3, 4 ТК РФ).

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Принуждение к труду запрещается российским законодательством.

---

<sup>88</sup> Принципы трудового права / Образовательный портал Grandars.ru [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/principy-trudovogo-prava.html>

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

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

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия),<sup>89</sup> в то время как в соответствии с Трудовым кодексом или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:

- нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;
- возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности, отсутствия обеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Принудительный труд не включает в себя:

- работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе;
- работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения;

---

<sup>89</sup> Принципы трудового права / Образовательный портал Grandars.ru [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/principy-trudovogo-prava.html>

– работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения или его части;

– работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.<sup>90</sup>

### **4.3. Имидж работодателя и конкурентоспособность организации**

Сегодня на российском рынке труда существует дефицит опытных высококвалифицированных кадров, обусловленный следующими основными причинами:

- снижение общего количества работоспособного населения,
- демографический кризис,
- падение уровня качества образования,
- возможность выбирать работу за рубежом.

Любой дефицит обостряет конкуренцию за обладание им, не исключением является и конкуренция на рынке труда. Проблему привлечения лучших кадров в какой-то степени может решить предложение более высокого уровня заработной платы. Однако у любой компании финансовые возможности ограничены (особенно учитывая продолжающиеся трудности в национальной экономике), а мотивационное действие заработной платы часто имеет непродолжительный характер (вслед за зарплатой растут и потребности).

Большинство претендентов на вакантные рабочие места из числа квалифицированных и востребованных специалистов при выборе будущего места работы учитывают репутацию компании-работодателя. Поэтому одним из важных направлений деятельности организации на рынке труда является

---

<sup>90</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации //Сайт Трудовой кодекс РФ – последняя редакция с комментариями [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.trudkod.ru>

формирование имиджа компании с точки зрения потенциальных работников и действующих сотрудников компании. Традиционно имидж компании воспринимается как образ для потребителя, однако высокая конкуренция на рынке труда в сфере найма, подбора, удержания профессиональных кадров в последнее время настоятельно требует формирования имиджа организации как потенциального и действующего работодателя, т.к. персонал является стратегическим ресурсом компании, от которого зависит конкурентоспособность предприятия в целом.

**Имидж компании как работодателя** можно представить как ее благоприятный, негативный или нейтральный образ в восприятии претендентов на рабочие места и сотрудников организации, влияющий на процесс принятия решения о выборе работодателя или сохранении места работы.

Одним из основных критериев, по которым оценивают внутренний имидж работодателя, является удовлетворенность сотрудников. Факторами удовлетворенности сотрудников компанией как работодателем считаются, в первую очередь, достойная заработная плата, наличие социального пакета, понимание и принятие сотрудником миссии и целей компании, возможность самореализации, причастность сотрудника к результату деятельности, хорошие отношения в коллективе.

Положительный имидж компании как работодателя внутри организации (для персонала) напрямую влияет на формирование внешнего имиджа (для претендентов), повышение конкурентоспособности предприятия, финансовой стабильности, динамичности развития, высокой лояльности и эффективности сотрудников.

**Основными критериями**, по которым оценивается имидж компании как работодателя, являются:

- 1) гигиенические факторы (расположение и оснащение рабочего места, состояние мест общего пользования, кондиционирование воздуха, оформление/стиль офиса);

- 2) размер и форма оплаты труда (белая/серая заработная плата, прозрачность системы, реальность целей);
- 3) система льгот, социальных гарантий, нематериального поощрения;
- 4) корпоративная культура компании, возможность принадлежности к группе;
- 5) репутация компании среди клиентов и партнеров;
- 6) продукт компании, его социальная значимость;
- 7) возможность роста и самореализации внутри компании;
- 8) возможность обучения, узнавания чего-то нового;
- 9) эмоциональная окраска информации о компании на рынке<sup>91</sup>.

При выборе места работы, участники рынка труда обращают внимание на следующие характеристики компаний:

1. Размер компании. Как правило, предпочитают большие фирмы, так как они более престижны, известны и стабильны; в них больше размер вознаграждения и карьерных перспектив.

2. Известность компании. Никому не известные организации-работодатели вызывают сомнения. Работа в известных компаниях престижна и добавляет значимости резюме.

3. Отечественная или зарубежная компания. В нашей стране считается, что зарубежные, особенно западные компании стабильны и четко структурированы. Они дают гарантии карьерного роста и широкие возможности для обучения как по специальным программам, так и в процессе работы. «Белая» зарплата плюс наличие социального пакета тоже добавляют привлекательности таким компаниям.

В противовес западным, российские компании представляются соискателям неструктурированными, нестабильными, не развивающими персонал и не гарантирующими карьерный рост. Уровень зарплат может

---

<sup>91</sup> Семенихина Е. Имидж компании как работодателя / Executive.ru [Электронный ресурс].- режим доступа <https://www.e-xecutive.ru/community/magazine/1307089-elena-semenihina-imidzh-kompanii-kak-rabotodatelaya>

быть самым разным (от заниженного до очень высокого), но зачастую присутствует «серая» часть.

4. Отрасль, в которой работает компания, и ее положение на рынке. Перспективы развития организации во многом определяются сектором рынка, на котором она работает. Рыночные показатели могут и привлекать, и отталкивать потенциальных сотрудников. Существует и морально-этический компонент, например, производство табачной или алкогольной продукции может являться непривлекательным для тех работников, которые считают, что бизнес должен быть социально-ответственным и работать на «здоровье нации». На восприятие опасных производств влияет фактор инстинкта самосохранения (вредные условия труда).

5. Возраст компании, история ее развития. Компании, давно работающие на рынке, вызывают большее доверие у соискателей и у общественности в целом.

6. Корпоративная культура, отношение к персоналу. Представления об особенностях корпоративной культуры и отношении к персоналу могут формироваться на основании впечатлений от первых посещений организации, от общения с ее сотрудниками и руководством во время собеседований. Но чаще соискатели перед посещением компании для прохождения собеседования готовятся, ищут информацию в интернете, на форумах, где обсуждаются работодатели. Существует перечень («черный список») недобросовестных работодателей, в который компании попадают чаще всего именно по признаку стиля управления и отношения к персоналу.

7. Компенсационный пакет. На рынке труда действуют сложившиеся стандарты оплаты конкретного функционала, поэтому кандидаты могут оценить адекватность предлагаемой им зарплаты с поправкой на региональные особенности. Например, оплата труда в Москве существенно выше оплаты аналогичного функционала в большинстве регионов.

8. Стратегия компании. Одних привлекает расширяющийся бизнес, открытие новых направлений, а других – развитие компании по

международным стандартам, совершенствование бизнес-процессов и увеличение капитализации. Однако всех объединяет желание работать в развивающейся компании с четкой стратегией.

9. Качество и стиль управления. Кандидаты отдают предпочтение компаниям со структурированными бизнес-процессами, прописанными управленческими процедурами и планированием будущего, а также стилем управления, близким к демократическому.

10. Личность собственника (собственников) компании. Этот фактор особенно значим для соискателей управленческих должностей высшего звена. Собственник нередко является их непосредственным нанимателем и руководителем. Они оценивают профессиональную успешность владельца бизнеса, его компетентность, готовность к общению. Внимание к имиджу собственников более значимо при найме в российские компании, нежели западные, где роль владельцев не так велика, как в России.

11. Качество товаров и услуг. Оценивая будущее место работы, кандидаты обращают внимание на качество предлагаемых компанией товаров и услуг, так как хотят гордиться причастностью к ней.

12. Название компании. Об этом критерии говорят нечасто, но подчеркивают, что он имеет значение. Несерьезные или откровенно комичные названия существенно снижают «градус восприятия».

13. Привлекательность позиции, на которую претендует кандидат. Наличие четко прописанного и утвержденного набора конкретных функций и должностных обязанностей важно для понимания своего статуса в организации.

Описанные выше критерии, факторы, показатели организации демонстрируют возможность и необходимость формирования имиджа компании как работодателя с целью получения лучших специалистов.

Создание благоприятного имиджа работодателя называется **HR-брендинг** – комплекс целенаправленных мероприятий по формированию положительного имиджа работодателя с целью постоянного привлечения и

удержания лучших специалистов в своей отрасли. В модели Бакхауса и Тику (рис. 4.3) показана причинно-следственная связь HR-бренда, имиджа работодателя, привлекательности работодателя на внешнем рынке труда, а также лояльности и продуктивности сотрудников на внутреннем рынке труда.

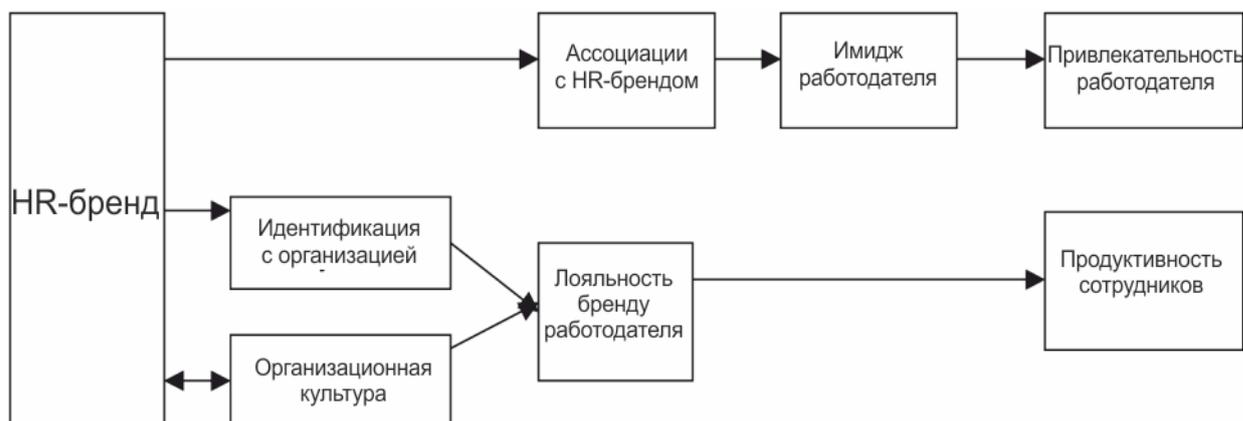


Рисунок 4.3. Модель HR-бренда Бакхауса и Тику

Модель предполагает, что HR-бренд на внутреннем рынке труда через организационную идентичность и культуру формирует лояльность сотрудников организации, что, в свою очередь, ведет к повышению результативности персонала. А на внешнем рынке труда через ассоциации (рис. 4.4) создается определенный имидж работодателя, что в итоге ведет к повышению привлекательности компании среди потенциальных кандидатов.

«Надежность» – не только устойчивая позиция компании на рынке, гарантирующая стабильность занятости сотрудникам, но и забота о каждом сотруднике, то есть гарантия того, что в сложной ситуации работник может рассчитывать на поддержку компании.

«Перспективность» – наличие будущего не только у компании, но и профессиональное будущее работника в ней, то есть возможности самореализации и карьерного роста.

«Профессионализм» – в компании работают знатоки своего дела, которые всегда могут поделиться своими знаниями и передать свой опыт более молодым специалистам.

«Сплоченность» – характеристика коллектива, того, насколько он объединен едиными целями и миссией компании, насколько распространены неформальные эмоциональные связи между сотрудниками.

«Престижность» – статус компании в глазах внутреннего потребителя, то есть сотрудника: насколько сильно он гордится тем, что работает именно в этой компании.

«Социальность» – компания заинтересована не только в своей выгоде, финансовом результате, но и с внимательностью относится к работникам компании, то есть предоставляет им социальные гарантии и льготы.

«Честность» – гарантирует выполнение своих обязанностей по отношению к работникам в прозрачной форме, например, своевременная заработная «белая» зарплата.

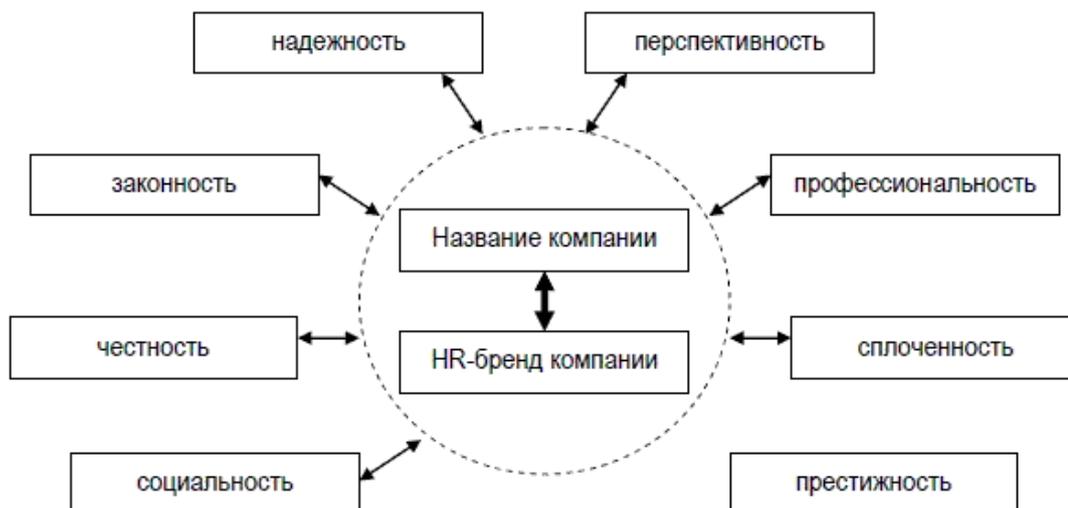


Рисунок 4.4. Ассоциации HR-бренда организации

Эта модель позволяет увидеть основные взаимосвязи между целями и результатами HR-брендинга, его средствами и задачами<sup>92</sup>.

<sup>92</sup> Прудникова К. О. Актуальность применения системы HR-брендинга в управлении персоналом для компаний в условиях высокой конкуренции на рынке труда // Вопросы экономики и управления.- 2016.- №4. - С. 67-70. [Электронный ресурс].- режим доступа <https://moluch.ru/th/5/archive/38/1061/>

Специалисты утверждают, что имидж работодателя можно улучшить следующими мерами:

- 1) формирование лучшего пакета вознаграждений;
- 2) создание условий для развития, обучения и карьерного роста;
- 3) создание имиджа предприятия, принимающего на работу и развивающего высококвалифицированных сотрудников;
- 4) формирование условий труда, учитывающих баланс между рабочей и личной жизнью;
- 5) создание лучших возможностей и масштаба для работников, обладающих специальными знаниями;
- 6) создание оригинальных программ, например, «Золотые приветствия» (выплата аванса при приеме на работу), «Щедрый переезд» (компенсация переезда нанимаемых сотрудников).

В настоящее время понятие имиджа работодателя отождествляется с понятием «HR-бренд», в которое входят следующие компоненты:

- образ компании как хорошего места работы в глазах всех заинтересованных лиц (нынешние и бывшие сотрудники, кандидаты, клиенты, акционеры и др.);
- набор экономических, профессиональных и психологических выгод, которые получает работник, присоединяясь к компании;
- способ, которым компания формирует идентичность своего бизнеса, начиная с базовых основ и ценностей и заканчивая тем, как компания доносит ее до всех заинтересованных лиц<sup>93</sup>.

Существует также и более конкретное восприятие слагаемых позитивного HR-бренда:

- 1) корпоративный (продуктовый) бренд и его узнаваемость (сила);
- 2) корпоративная культура и организационная среда компании;
- 3) баланс в соотношении жизни сотрудников на работе и вне работы;

---

<sup>93</sup> Бруковская О., Осовицкая Н. Как построить HR-бренд вашей компании. 53 способа повысить привлекательность компании-работодателя. СПб.: Питер, 2010.- 288 с.

- 4) рабочая среда, или условия труда;
- 5) политика в области компенсаций и льготы компании<sup>94</sup>.

Все перечисленные компоненты вносят свой вклад в HR-бренд и имеют разную значимость для работников и соискателей места в компании в зависимости от их личных ценностей и предпочтений, а также сферы деятельности компании и рыночных показателей.

Однако для того чтобы HR-бренд стал инструментом повышения конкурентоспособности организации не только на рынке труда, но и на потребительском рынке, необходимо не только создавать репутацию компании как работодателя, но и разрабатывать долгосрочную стратегию управления восприятием компании всеми заинтересованными лицами (стейкхолдерами), реализуя связь удовлетворенности и лояльности работников с удовлетворенностью и лояльностью потребителей (рис. 4.5).

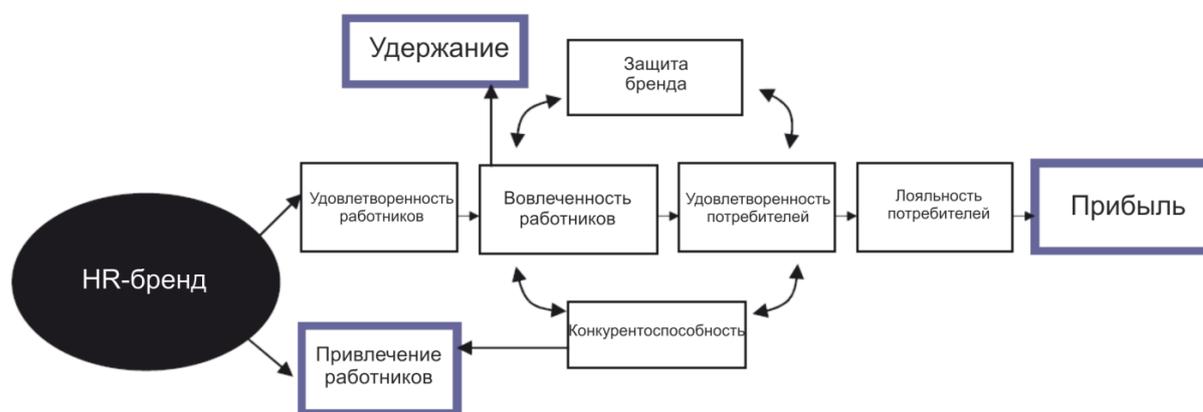


Рисунок 4.5. Связь HR-бренда и конкурентоспособности компании

Компании с сильным HR-брендом получают семь важных конкурентных преимуществ:

- 1) более высокая производительность труда и рентабельность;
- 2) устойчивость во время экономических спадов;
- 3) больше откликов от квалифицированных кандидатов;

<sup>94</sup> Громова Н.В. HR-брендинг в обеспечении конкурентоспособности компаний // Современная конкуренция.- 2016, т.10, № 1 (55). [Электронный ресурс].- режим доступа <https://cyberleninka.ru/article/n/hr-branding-v-obespechenii-konkurentosposobnosti-kompaniy>

- 4) снижение текучести персонала;
- 5) сокращение негативного воздействия стресса на сотрудников;
- 6) повышение уровня удовлетворенности и лояльности клиентов;
- 7) больше инициативы, творчества и инноваций со стороны сотрудников<sup>95</sup>.

От собственников бизнеса сегодня требуются все новые и новые подходы в деле привлечения и удержания сотрудников, и на помощь им все чаще приходят теории, стоящие на стыке маркетинга и управления персоналом. Методики и инструменты HR-брендинга направлены на решение проблем, с которыми сталкивается современный кадровый рынок: текучесть персонала, неадекватные зарплатные и карьерные ожидания, последствия демографического провала в России и многое другое. Используя разработки отечественных и западных специалистов, работодатель способен не только решить локальные вопросы, связанные с действующими работниками, но и улучшить свою репутацию на рынке, привлекая новых талантливых специалистов<sup>96</sup>.

#### **4.4 Социальное партнерство в сфере труда**

Социальное партнерство – это категория рыночного общества, которая возникает на определенном уровне его зрелости вместе с появлением цивилизованного рынка труда и профсоюзов как представителей работников.

Основное назначение социального партнерства – упреждать социальные конфликты, добиваться принятия взаимоприемлемых решений путем согласования социально-экономических интересов работодателей и наемных работников.

---

<sup>95</sup> Токарева Е.Г., Беркутова Е.А. Влияние бренда работодателя на результаты деятельности компании // Креативная экономика.- 2016.- Т.10.- № 12.- С. 1435-1450.

<sup>96</sup> HR Brand-2016 // Пульс кадровой индустрии. [Электронный ресурс].- режим доступа <http://hrpuls.ru/2016/02/hr-brand-2016/>

Социальному партнерству в сфере труда посвящены семь глав Трудового кодекса.<sup>97</sup> Определение социального партнерства дается в ст. 23 ТК:

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

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке (ст. 25 ТК).<sup>98</sup>

Представителями работников в зависимости от формы социального партнерства выступают: профессиональные союзы и их объединения; иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные избираемые работниками представители в случаях, предусмотренных законодательством. Таковыми, например, являются комиссии по трудовым спорам, в которых представители работников избираются общим собранием (конференцией) сотрудников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) трудового коллектива. Аналогично избираются представители работников для переговоров с работодателями при возникновении коллективных трудовых споров.

Представителями работодателей также в зависимости от форм социального партнерства могут выступать руководители организаций или уполномоченные ими лица, а также объединения работодателей, создаваемые для представления и защиты интересов своих членов. Представителями

---

<sup>97</sup> Социальное партнерство / Образовательный портал Grandars.ru [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.grandars.ru/college/sociologiya/socialnoe-partnerstvo.html>

<sup>98</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации //Сайт Трудовой кодекс РФ – последняя редакция с комментариями [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.trudkod.ru>

работодателей – государственных и муниципальных предприятий, а также бюджетных организаций могут быть органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, уполномоченные на представительство законодательством или работодателями.<sup>99</sup>

В ст. 24 ТК сформулированы основные принципы, на которых базируется социальное партнерство:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.<sup>100</sup>

Социальное партнерство осуществляется на нескольких уровнях (ст. 26 ТК).

На федеральном уровне устанавливаются основы регулирования социально-трудовых отношений в Российской Федерации. Федеральные соглашения имеют обязательную силу на всей территории России.

---

<sup>99</sup> Магницкая Е.В., Евстигнеев Е.Н. Правоведение. Учебное пособие.- СПб.: Питер.- 2006.-740 с.

<sup>100</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации //Сайт Трудовой кодекс РФ – последняя редакция с комментариями [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.trudkod.ru>

На региональном уровне устанавливаются основы регулирования социально-трудовых отношений в субъектах РФ. Региональные соглашения действуют в пределах субъекта РФ.

На отраслевом уровне устанавливаются основы регулирования социально-трудовых отношений в отрасли (отраслях).

На территориальном уровне устанавливаются основы регулирования социально-трудовых отношений в муниципальных образованиях – городах (кроме Москвы и Санкт-Петербурга, являющихся субъектами РФ), районах, сельских поселениях и других муниципальных образованиях.

На уровне организации (предприятия, учреждения) определяются конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателями.

В соглашениях, заключаемых на региональном, отраслевом, территориальном уровнях и в организациях, не могут содержаться положения, снижающие уровень правовых гарантий работников по сравнению с нормами, содержащимися в федеральных соглашениях. В то же время включение в указанные соглашения дополнительных льгот, преимуществ и других норм, улучшающих положение работников, вполне допустимо и даже желательно.<sup>101</sup>

Статья 27 ТК предусматривает четыре формы социального партнерства:

1) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключение;

2) взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;

3) участие работников, их представителей в управлении организацией;

4) участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

---

<sup>101</sup> Магницкая Е.В., Евстигнеев Е.Н. Правоведение. Учебное пособие.- СПб.: Питер.- 2006.-740 с.

Коллективные переговоры, а также взаимные консультации (переговоры) между представителями работников и работодателей ведутся по поводу подготовки, заключения коллективных договоров и соглашений, внесения изменений в указанные нормативные акты, а также по другим проблемам социально-трудовых отношений. Инициатива их проведения может исходить от представителей каждой из сторон. Причем представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения оповещения.

Порядок ведения коллективных переговоров и урегулирования возникающих в ходе переговоров разногласий регламентируется ст. 36–38 ТК. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон.

Работники и их представители наделены широкими правами по участию в управлении организациями (предприятиями) – ст. 52, 53 ТК. Эти права могут осуществляться работниками как непосредственно, так и через представительные органы (профсоюзные и др.). При этом работодатель обязан обеспечить работникам и их представителям возможности для реализации их прав.

В случаях и в порядке, предусмотренных законодательством, работодатель обязан при принятии решений учитывать мнение представительного органа работников (ст. 371–373 ТК). Такая обязанность лежит на работодателе во многих случаях: при увольнении по его инициативе некоторых категорий работников по предусмотренным в законе основаниям; при введении неполного рабочего времени для предотвращения массовых увольнений сотрудников; при привлечении в ряде случаев к сверхурочным работам и во многих других.

Представительные органы работников участвуют в проведении консультаций с работодателями по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Представители работников вправе получать информацию от работодателя по всем проблемам, затрагивающим интересы работников, в том числе по вопросам: реорганизации или ликвидации организации; введения технологических мероприятий, влекущих изменение условий труда; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. При этом они могут участвовать в заседаниях органов управления организацией при их рассмотрении и вносить соответствующие предложения по разрешению возникших проблем.

Этим не исчерпываются возможности социального партнерства. Предусмотрены и некоторые другие формы участия работников в управлении организацией.

Представители работников и работодателей на паритетных началах участвуют в досудебном рассмотрении трудовых споров. Так, первичным органом по рассмотрению большинства индивидуальных трудовых споров, связанных с применением законодательства о труде, условий коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров является комиссия по трудовым спорам, создаваемая в организациях из равного числа представителей работников и работодателей (ст. 384 ТК). Ее решения имеют обязательную силу для работодателей.<sup>102</sup>

На равноправной основе из представителей сторон (работников и работодателей) формируется примирительная комиссия для разрешения коллективных трудовых споров. Если согласие в этой комиссии не будет достигнуто, стороны продолжают примирительные процедуры с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже (ст. 402 ТК).

Органами социального партнерства являются комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Эти комиссии формируются на всех уровнях на равноправной основе из представителей сторон социального партнерства (ст. 35 ТК).

Комиссии создаются в целях:

---

<sup>102</sup> Магницкая Е.В., Евстигнеев Е.Н. Правоведение. Учебное пособие.- СПб.: Питер.- 2006.-740 с.

- обеспечения регулирования социально-трудовых отношений;
- ведения коллективных переговоров;
- подготовки проектов коллективных договоров и соглашений;
- заключения коллективных договоров и соглашений;
- контроля за выполнением коллективных договоров и соглашений.

На федеральном уровне формируется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с Федеральным законом «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ.

Членами Комиссии являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ.

Комиссия создается на основе следующих принципов:

- добровольности участия общероссийских объединений профсоюзов и общероссийских объединений работодателей в деятельности Комиссии;
- полномочности сторон;
- самостоятельности и независимости каждого объединения профсоюзов, работодателей, Правительства РФ при определении персонального состава своих представителей в Комиссии.

При этом каждое объединение профсоюзов и работодателей, зарегистрированное в установленном порядке, вправе направить в состав соответствующей стороны Комиссии одного своего представителя. Количество членов от каждой из сторон не может превышать 30 человек.

Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством РФ;
- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне;

- проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законодательных актов в области социально-трудовых отношений;
- согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики;
- рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе выполнения генерального соглашения;
- изучение международного опыта, участие в мероприятиях, проводимых зарубежными организациями в области социально-трудовых отношений и социального партнерства.

В ст. 5 упомянутого Закона определен порядок принятия решений Комиссией – решение считается принятым, если за него проголосовали все три стороны. Члены Комиссии, несогласные с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мнения в протокол заседания.

На уровне субъектов РФ могут создаваться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законодательством субъектов РФ.

На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ, а также положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

На отраслевом уровне комиссии формируются с целью ведения коллективных переговоров, подготовки проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключения. Отраслевые комиссии могут создаваться на федеральном уровне и на уровне субъектов РФ.

На предприятиях и в организациях также образуются комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

Законом установлены гарантии для лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения. Они освобождаются на это время от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более чем на три месяца. Представители работников в период ведения коллективных переговоров не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены (за исключением случаев увольнения за правонарушение) по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство (ст. 39 ТК).<sup>103</sup>

Функции социального партнерства определяются интересами трех социальных партнеров: представительство и защита общегосударственных интересов в сфере труда, интересов бизнеса и интересов наемных работников. Различают прямые функции социального партнерства, реализация которых направлена на обеспечение социального мира в обществе, и косвенные функции (воздействие социального партнерства на формирование гражданского общества и на развитие экономической демократии, обеспечение социальной стабильности, социально-экономической безопасности и социальной справедливости).

Социальное партнерство способно разрешить многие противоречия, возникающие в социально-трудовой сфере.<sup>104</sup> Однако рынок труда в России до сих пор функционирует в условиях неразвитого института социального партнерства. Многие работодатели игнорируют нормы и принципы социального партнерства, что затрудняет выработку политики солидарности и согласия в вопросах ценообразования, заработной платы, доходов, налоговой системы с учетом интересов различных субъектов рынка труда.

---

<sup>103</sup> Магницкая Е.В., Евстигнеев Е.Н. Правоведение. Учебное пособие.- СПб.: Питер.- 2006.-740 с.

<sup>104</sup> Социальное партнерство / Образовательный портал Grandars.ru [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.grandars.ru/college/sociologiya/socialnoe-partnerstvo.html>

#### Контрольные вопросы по главе 4

1. В каком случае возникают трудовые отношения и чем они отличаются от социально-трудовых отношений?
2. Охарактеризуйте уровни и предметы социально-трудовых отношений.
3. Дайте краткую характеристику видам социально-трудовых отношений.
4. Что такое социально-трудовые нормы?
5. Что является юридическим фактом, определяющим возникновение трудовых правоотношений?
6. Какие ветви власти и в каком виде участвуют в регулировании трудовых отношений?
7. К какой категории документов относится Трудовой кодекс РФ?
8. Каковы принципы трудового права?
9. Что такое имидж работодателя?
10. Каковы критерии позитивного HR-бренда?
11. Как связаны имидж работодателя и конкурентоспособность организации?
12. Что такое социальное партнерство?
13. Кто является сторонами социального партнерства?
14. Каковы принципы социального партнерства?
15. Назовите формы социального партнерства.

## Заключение

В данном учебном пособии представлены основные темы, включенные в учебную дисциплину «Рынок труда». Логика изложения материала направлена на формирование системного взгляда на сущность, функции, роль государства и проблемы деятельности на рынке труда российских организаций.

В пособии представлены основные категории, позволяющие сформировать у студентов понимание сущности функционирования рынка труда, подходов к привлечению трудовых ресурсов в организацию, формирования имиджа работодателя и его связи конкурентоспособностью организации.

Дисциплина «Рынок труда» тесно связана с другими социально-экономическими дисциплинами: экономикой и социологией труда, менеджментом, управлением персоналом, управлением человеческими ресурсами и др. Междисциплинарный характер помогает развитию системного подхода к изучению рынка труда, способствует пониманию всего многообразия социально-экономических отношений, возникающих в процессе функционирования рынка труда.

## Библиографический список

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.constitution.ru/10003000/10003000-4.htm>
2. Трудовой кодекс Российской Федерации //Сайт Трудовой кодекс РФ – последняя редакция с комментариями [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.trudkod.ru/>
3. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/10164333/#ixzz3xfiNrBbv>
4. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18.06.1998) [Электронный ресурс].- режим доступа [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_21316/a2ceee2df0489016d2a9dec13b5ad9e97a136766/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_21316/a2ceee2df0489016d2a9dec13b5ad9e97a136766/)
5. Правила регистрации граждан в целях поиска подходящей работы (утв. постановлением Правительства РФ от 7 сентября 2012 г. N 891) Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/70225972/#ixzz3xgSRtPC5>
6. Берлин Ю.И. Система показателей статистики рынка труда // Портал Pandia.ru Авторская платформа [Электронный ресурс].- режим доступа <http://pandia.ru/text/77/224/22297.php>
7. Бруковская О., Осовицкая Н. Как построить HR-бренд вашей компании. 53 способа повысить привлекательность компании-работодателя. СПб.: Питер, 2010.- 288 с.
8. Государственная политика занятости / Портал LightEconomic - Просвещение в экономике [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.lighteconomic.ru/lijins-407-4.html>
9. Громова Н.В. HR-брендинг в обеспечении конкурентоспособности компаний // Современная конкуренция.- 2016, т.10, № 1 (55). [Электронный ресурс].- режим доступа <https://cyberleninka.ru/article/n/hr-breeding-v-obespechenii-konkurentosposobnosti-kompaniy>

10. Гурулёв С.А., Санникова Т.Д. Подходы к формированию человеческого капитала предприятия // Управление экономическими системами.- 2017(104) УЭКС, 10/2017 [Электронный ресурс].- режим доступа <http://uecs.ru/uecs-104-1042017/item/4575-2017-10-13-06-33-39>
11. Закон Оукена // Образовательный портал Grandars.ru [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.grandars.ru/student/ekonomicheskaya-teoriya/zakon-oukena.html>
12. Иванова Н.А., Жулина Е.Г. Экономика и социология труда. Шпаргалка. М. : «Экзамен XXI».- 2006.- 46 с.
13. Иванова-Швец Л.Н., Корсакова А.А., Тарасова С.Л. Управление персоналом. Учебно-методический комплекс.- М.: Изд. центр ЕАОИ.- 2008.- 200 с.
14. Источники трудового права / Образовательный портал Grandars.ru [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/istochniki-trudovogo-prava.html>
15. Кокин Ю.П., Шлендер П.Э. Экономика труда: учебник.- М.: Магистр.- 2010.- 686 с.
16. Конкуренция на рынке труда / Портал Взгляд на рынок [Электронный ресурс].- режим доступа <http://rinoko.ru/konkurenciya/konkurenciya-na-ryinke-truda.html>
17. Краткий словарь экономиста [Электронный ресурс].- режим доступа <http://economist.academic.ru/>
18. Лутовинов П.П., Колесников В.И., Рофе А.И., Шушарин Л.П. Рынок труда: Учебное пособие / Урал.соц.экон.ин-т АТиСО.- Челябинск, 2005.- 180 с.
19. Магницкая Е.В., Евстигнеев Е.Н. Правоведение. Учебное пособие.- СПб.: Питер.- 2006.- 740 с.
20. Марыганова Е.А., Шапиро С.А. Макроэкономика. Экспресс-курс. М.: Кнорус, 2010. - 302 с.

21. Международная Организация Труда (The International Labour Organization) /Фонд знаний «Ломоносов» [Электронный ресурс].- режим доступа <http://lomonosov-fund.ru/enc/ru/encyclopedia:0131769>
22. Международная организация труда (МОТ) / Организация объединенных наций в Российской Федерации Официальный сайт [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.unrussia.ru/ru/agencies/mezhdunarodnaya-organizatsiya-truda-mot>
23. Остапенко Ю.М. Экономика труда. Учебное пособие, 2007 [Электронный ресурс].- режим доступа // [http://bizbook.online/ekonomika\\_teoriya/klassifikatsiya-ryinka-truda.html](http://bizbook.online/ekonomika_teoriya/klassifikatsiya-ryinka-truda.html)
24. Понятие и сущность трудовых ресурсов и трудового потенциала/ Портал LightEconomic - Просвещение в экономике [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.lighteconomic.ru/lijins-416-1.html>
25. Попова Н.В. Регулирование процессов на рынке руда: опыт зарубежных стран // Кадры предприятия.- № 1, 2010.- [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.kapr.ru/articles/2010/1/4909.html>
26. Последствия безработицы / Образовательный портал Grandars.ru [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.grandars.ru/student/ekonomicheskaya-teoriya/posledstviya-bezraboticy.html>
27. Принципы трудового права / Образовательный портал Grandars.ru [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/principy-trudovogo-prava.html>
28. Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда (МОТ) на 2013-2016 гг. / Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации КОДЕКС [Электронный ресурс].- режим доступа <http://docs.cntd.ru/document/499036645>
29. Прудникова К. О. Актуальность применения системы HR-брендинга в управлении персоналом для компаний в условиях высокой конкуренции на рынке труда // Вопросы экономики и управления.- 2016.- №4. - С. 67-

70. [Электронный ресурс].- режим доступа <https://moluch.ru/th/5/archive/38/1061/>
30. Рощин С. Гендерная дискриминация на рынке труда // Демоскоп Weekly Электронная версия бюллетеня Население и общества № 219-220, 24 октября - 6 ноября 2005 [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.demoscope.ru/weekly/2005/0219/tema05.php>
31. Рынок труда // Образовательный портал Grandars.ru [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.grandars.ru/student/ekonomicheskaya-teoriya/rynok-truda.html>
32. Рынок труда. Понятие, компоненты / Портал LightEconomic - Просвещение в экономике [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.lighteconomic.ru/lijins-409-1.html>
33. Семенихина Е. Имидж компании как работодателя / Executive.ru [Электронный ресурс].- режим доступа <https://www.executive.ru/community/magazine/1307089-elena-semenihina-imidzh-kompanii-kak-rabotodatelja>
34. Службы занятости / Образовательный портал Grandars.ru [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.grandars.ru/college/sociologiya/sluzhby-zanyatosti.html>
35. Социальное партнерство / Образовательный портал Grandars.ru [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.grandars.ru/college/sociologiya/socialnoe-partnerstvo.html>
36. Социально-трудовые отношения / Образовательный портал Grandars.ru [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.grandars.ru/college/sociologiya/socialno-trudovye-otnosheniya.html>

37. Сущность, структура, виды рынка труда / Портал LightEconomic - Просвещение в экономике [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.lighteconomic.ru/lijins-414-1.html>
38. Токарева Е.Г., Беркутова Е.А. Влияние бренда работодателя на результаты деятельности компании // Креативная экономика.- 2016.- Т.10.- № 12.- С. 1435-1450.
39. Топ-10 лучших сайтов по поиску работы в России / 4BRAIN. [Электронный ресурс].- режим доступа <https://4brain.ru/blog/топ-10-лучших-сайтов-по-поиску-работы/>
40. Трудовые правоотношения / Образовательный портал Grandars.ru [Электронный ресурс].- режим доступа <http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/trudovoe-pravootnoshenie.html>
41. Чепурин М.Н., Киселева Е.А. Курс экономической теории: учебник.- Киров: «АСА», 2006.- 832 с.
42. Шиян В.И. Трудовое право. Учебное пособие.- М.: МГИУ, 2008.- 172 с.
43. Щербина В.В. Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование / М.: Независимый институт гражданского общества.- 2004.- 520 с.
44. HR Brand-2016 // Пульс кадровой индустрии. [Электронный ресурс].- режим доступа <http://hrpuls.ru/2016/02/hr-brand-2016/>

## Глоссарий

**Активная политика государства на рынке труда** – содействие государства в самостоятельном трудоустройстве, занятии индивидуальной трудовой деятельностью, обучении, переподготовке, профессиональном консультировании; создание рабочих мест путем государственного предпринимательства, устройства общественных работ, привлечения на государственную службу и т.д.

**Анализ рынка труда**, проводимый организацией-работодателем, – целенаправленный поэтапный процесс получения организацией достоверной информации о состоянии конъюнктуры рынка труда региона (отрасли) и ее участниках.

**Безработица** – такое явление в экономике, когда часть экономически активного населения составляют безработные.

**Безработный** – индивид, который при существующих в настоящий момент условиях труда и заработной плате не имеет работу, может работать и ищет работу.

**Государственная политика занятости** – совокупность мер, направленных на стимулирование вовлечения и эффективного использования граждан в сфере труда для достижения целей личности и общества.

**Государственная политика на рынке труда** – совокупность мер прямого и косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена.

**Дискриминация** – неравные возможности на рынке труда группы работников, выделенных по определенному признаку и имеющих одинаковую производительность с другими работниками, или неравные возможности отдельных работников по сравнению с работниками, имеющими аналогичные характеристики качества рабочей силы (индивидуальная дискриминация).

**Дискриминация** – основанное на произволе, незаконное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений. При дискриминации нарушаются

принципы равенства возможностей на рынках труда, дискриминация может быть по полу, возрасту, расе, национальности и другим признакам.

**Дополнительная заработная плата** – косвенные доходы производственных работников, занятых на данном предприятии.

**Емкость рынка труда** – спрос трудоспособного населения на рабочие места, приносящие доход по найму, и наличие таких мест во всех секторах экономики.

**Естественная норма (естественный уровень) безработицы** – оптимальный для экономики резерв рабочей силы, способный достаточно быстро совершать межотраслевые и межрегиональные перемещения в зависимости от колебаний спроса и обусловленных ими потребностей производства.

**Закон Оукена** (закон естественного уровня безработицы) – если фактический уровень безработицы превышает естественный уровень на 1%, отставание фактического ВВП от потенциального составляет 2 – 2,5%.

**Занятость** – совокупность отношений на рынке труда по поводу участия населения в трудовой деятельности; она выражает меру его включенности в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работниках и личных потребностей людей в оплачиваемых рабочих местах и получении дохода.

**Заработная плата (оплата труда работника)** – 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).

**Имидж работодателя** – благоприятный, негативный или нейтральный образ компании в восприятии претендентов на рабочие места и сотрудников

организации, влияющий на процесс принятия решения о выборе работодателя или сохранении места работы.

**Инфраструктура рынка труда** – совокупность государственных и негосударственных структур содействия занятости, кадровых служб предприятий и фирм, общественных организаций и фондов, занимающихся трудоустройством, а также нормативно-правовая база трудоустройства, регулирующая конкретные отношения на рынке труда.

**Источник трудового права** – форма выражения трудового законодательства в определенном нормативном акте.

**Коллективный договор** – акт социального партнерства, призванный урегулировать трудовые отношения непосредственно в организации, участниками которого являются только две стороны – работники и работодатель отдельного предприятия в лице их представителей.

**Конкуренция на рынке труда** – соперничество между работодателями за привлечение рабочей силы; между работниками за замещение вакантных рабочих мест в системе общественного разделения труда; между наемными работниками и работодателями за условия трудового соглашения и оплаты труда.

**Конфликт** – крайнее выражение противоречий в социально-трудовых отношениях (трудовые споры, забастовки, массовые увольнения).

**Конъюнктура рынка труда** – реальная ситуация, которая складывается на рынке труда в процессе купли-продажи рабочей силы под влиянием многочисленных факторов (политических, социально-экономических, демографических, природно-климатических и др.) и характеризуется соотношением спроса и предложения.

**Локальные нормативные акты** – документы, в которых нормы в большей мере отражают особенности регулирования трудовых и социальных отношений на каждом конкретном предприятии (Правила внутреннего трудового распорядка, Положения о премировании, Положения о выплате

вознаграждения по итогам года, Положения об оплате труда, Правила охраны труда на предприятии и др.)

**Мониторинг рынка труда** – процесс системного статистического исследования состояния рынка труда и действий органов службы занятости.

**Наемные работники** – свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму является главным источником средств существования.

**Наемный работник** – физическое лицо, заключившее трудовой договор (контракт) с работодателем на выполнение определенной работы в соответствии со своей квалификацией и своими способностями.

**Неудовлетворенный спрос** – разница между общим спросом и удовлетворенным предложением.

**Номинальная заработная плата** – сумма денег, получаемых работником за определенное время (час, день, неделю, месяц, год) или результат труда.

**Общий коэффициент напряженности на рынке труда** – отношение предложения рабочей силы (численности лиц, ищущих работу, или безработных) к спросу на нее (числу вакантных мест).

**Общий спрос на труд** – общее наличие и структура рабочих мест в регионе (стране).

**Оплата труда** – все доходы населения в денежном и натуральном выражении, которые образуются в процессе экономической деятельности, и включает в себя заработную плату, жалованье, гонорары, чаевые и т. д.

**Основная заработная плата** – оплата за фактически выполненные работы.

**Партнерство** – вид социально-трудовых отношений, основанный на системе детально проработанных правовых документов, в соответствии с которыми наемные работники, предприниматели и государство рассматриваются как партнеры в решении экономических и социальных задач.

**Пассивная государственная политика на рынке труда** – регистрация лиц, ищущих работу, определение пособия по безработице, организация системы его предоставления, осуществление неденежных форм поддержки безработных и членов их семей.

**Патернализм** – вид социально-трудовых отношений, характеризующийся значительной долей регламентации социально-трудовых отношений со стороны государства или руководства предприятия.

**Поощрение самозанятости** – выплата субсидий, а также юридическая и организационная помощь властей, облегчающая бывшим безработным переход к организации собственного дела.

**Потенциальные резервы труда** – часть трудоспособного населения, которое не является активным, но может предложить свои услуги на рынке труда (учащиеся, подростки, домохозяйки, военнослужащие, заключенные, пенсионеры и инвалиды, выразившие желание работать).

**Предложение труда** – численность людей трудоспособного возраста (работников), готовых продавать рабочую силу работодателям для нормального воспроизводства своих способностей и поддержания достаточного уровня благосостояния.

**Принудительный труд** – выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия).

**Принципы трудового права** – основополагающие идеи, нашедшие закрепление в законодательстве о труде, определяющие сущность, основные черты, внутреннее единство и развитие трудового права.

**Продолжительность безработицы** – величина, характеризующая в среднем длительность поиска работы лицами, имеющими статус безработных на конец рассматриваемого периода, а также теми безработными, которые были в этот период трудоустроены.

**Профсоюзы** – организация, выступающая от имени наемных работников, выражающая и защищающая их интересы.

**Работник** – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

**Работодатель** – 1) наниматель, который может быть представлен различными хозяйствующими субъектами; 2) физическое или юридическое лицо (организация), нанимающее для работы одно или более лиц; 3)

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

**Рабочая сила** – потенциальные способности человека к труду.

**Рабочая сила** – способность человека трудиться, т.е. физические и умственные возможности, а также навыки, позволяющие человеку выполнять определенные виды работ, обеспечивая при этом необходимый уровень производительности труда и качества изготавливаемой продукции.

**Размещающая функция рынка труда** – размещение рабочей силы в соответствии со спросом на нее.

**Реальная заработная плата** – количество благ, которые работник может приобрести на данную номинальную заработную плату.

**Рынок труда** – 1) система конкурентных связей между участниками рынка (предпринимателями, трудящимися и государством) по поводу найма и использования работника в общественном производстве; 2) система общественных отношений, возникающих в связи с наймом и предложением рабочей силы; 3) система трудовых, социально-экономических и правовых отношений, согласующей интересы работодателей и наемных работников в целях обеспечения нормального воспроизводства рабочей силы и эффективного использования труда занятых работников; 4) сфера, где предприниматели и трудящиеся совместно ведут переговоры, коллективные или индивидуальные, относительно заработной платы и условий труда (определение Международной организации труда).

**Селективная функция рынка труда** – выбор рабочей силы исходя из спроса и предложения, а также исходя из профессионально-квалификационных характеристик рабочей силы.

**Служба занятости** – государственная организация, целью которой является предоставление трудоспособному населению возможности участвовать в деятельности, направленной на создание с помощью орудий и предметов труда материальных ценностей, а также работать в непроемственной сфере.

**Солидарность** – вид социально-трудовых отношений, предполагающий общую ответственность и взаимную помощь, основанную на общности интересов группы людей.

**Социальная функция рынка труда** – обеспечение нормального уровня доходов и благосостояния людей, нормального уровня воспроизводства производительных способностей работников.

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

**Социально-трудовые отношения** – взаимосвязи и взаимоотношения, существующие между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью.

**Социальные нормы** – установленные определенными структурами гражданского общества, государством правила поведения людей, обеспеченные общественно значимым механизмом реализации.

**Социальные трансферты** – безвозмездные выплаты государства населению из государственного или местных бюджетов, государственных внебюджетных фондов, средств общественных организаций.

**Спрос на труд** – потребности работодателей в найме определенного количества работников необходимой квалификации для производства товаров и услуг с учетом совокупного спроса.

**Стимулирующая функция рынка труда** – развертывание конкуренции между участниками рынка, повышение заинтересованности в высокоэффективном труде, повышении квалификации и перемене профессии.

**Стоимость труда** – совокупные затраты на подготовку и поддержание жизнедеятельности работника в процессе труда.

**Субсидиарность** – вид социально-трудовых отношений, базирующийся на стремлении человека к личной ответственности за достижение своих целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем.

**Субсидирование занятости** – мероприятия, связанные с поощрением самозанятости и предоставлением субсидий предпринимателям, нанимающим на работу определенные категории граждан.

**Труд** – целесообразная человеческая деятельность, которая не может быть осуществлена без функциональной способности человека к труду.

**Трудовое правоотношение** – добровольная юридическая связь работника с работодателем, в которой обе стороны в процессе производства подчинены правилам внутреннего трудового распорядка, трудовому законодательству, коллективному и индивидуальному трудовому договору.

**Трудовой кодекс** – сводный федеральный закон, действующий на всей территории России с 1 февраля 2002 г. и регулирующий трудовые отношения всех работников.

**Трудовой потенциал** – развитая в данном обществе совокупность демографических, социальных и духовных характеристик и качеств трудоактивного населения, которые воплощены или могут быть воплощены в рамках и посредством существующей в обществе системы отношений по участию в процессе труда и общественной деятельности.

**Трудовые отношения** – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, трудовым договором и т.д.)

**Трудовые ресурсы** – часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной деятельности.

**Уровень безработицы** – отношение численности безработных определенной возрастной группы к численности экономически активного населения соответствующей возрастной группы, % (доля безработных в общей величине рабочей силы).

**Финансово-кредитная политика** государства в сфере труда – предоставление инвестиционных налоговых льгот в области капитальных вложений, которые, в свою очередь, способствуют созданию новых рабочих мест и увеличивают занятость населения.

**Формы занятости** – организационно-правовые способы и условия использования труда.

**Цена труда** – комплекс из нескольких элементов: денежная заработная плата (основная и дополнительная), затраты на социальное страхование и социальное обеспечение (пенсии, пособия), натуральная заработная плата (питание, жилье, транспорт, выплаты и льготы работникам из фондов предприятий), налоги на фонд оплаты труда, входящие в состав издержек предпринимателя на рабочую силу.

**Человеческий капитал** – запас интеллектуальных способностей и практических навыков, полученных в процессе образования и практической деятельности человека, а в экономической науке – способность людей к участию в процессе производства.

**Экономическая функция рынка труда** – рациональное вовлечение, размещение, регулирование и использование труда.

**Экономически активное население (рабочая сила)** – часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг.

**HR-брендинг** – комплекс целенаправленных мероприятий по формированию положительного имиджа работодателя с целью постоянного привлечения и удержания лучших специалистов в своей отрасли.