

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования

ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ (ТУСУР)

А.В. Куренков

ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Учебное пособие

Томск 2017

Куренков А.В. Занятость населения и ее регулирование : учебное пособие / А.В. Куренков. – Томск, 2017. – 52 с.

В учебном пособии изложены основы занятости как социальной и правовой категории, рассмотрены виды, показатели и последствия безработицы, раскрыты механизмы регулирования занятости и рынка труда, охарактеризована государственная политика в сфере занятости, показана деятельность служб занятости. С учетом последних изменений в российском законодательстве рассмотрен механизм социальной поддержки безработных.

Пособие адресовано студентам высших учебных заведений, обучающимся по направлению «Социальная работа».

СОДЕРЖАНИЕ

Глава I. Труд как социально-экономическая категория.....	4
1.1. Понятие труда и его параметры.....	4
1.2. Рынок труда.....	5
1.3. Трудовые ресурсы.....	8
Глава II. Занятость как социальная и правовая категория.....	10
2.1. Понятие, формы и виды занятости.....	10
2.2. Категории занятого населения.....	13
Глава III. Правовые основы занятости граждан, работающих по трудовому договору.....	14
3.1. Понятие и порядок заключения трудового договора.....	14
3.2. Основания прекращения трудового договора.....	17
3.3. Порядок предоставления отпуска работнику.....	19
3.4. Правила оплаты труда.....	19
Глава IV. Безработица как социально-экономическое явление.....	21
4.1. Понятие, основные виды и показатели безработицы.....	21
4.2. Последствия безработицы. Особенности безработицы в современной России.....	24
Глава V. Концептуальные основы занятости.....	26
5.1. Основные теории занятости.....	26
5.2. Подходы к занятости населения в плановой и рыночной экономических системах (на примере СССР и современной России).....	29
Глава VI. Механизмы регулирования занятости и рынка труда.....	30
6.1. Роль государства в регулировании занятости и рынка труда.....	30
6.2. Профессиональный союз: понятие, функции, проблемы деятельности.....	32
6.3. Трудовая миграция: сущность, классификация, причины и последствия.....	33
Глава VII. Государственная политика в сфере занятости населения.....	35
7.1. Сущность и основные модели политики занятости.....	35
7.2. Основные направления государственной политики занятости в РФ. Принцип свободы труда.....	36
7.3. Нормативно-правовая база в сфере труда и занятости в РФ.....	38
Глава VIII. Службы занятости населения.....	40
8.1. Уровни, направления, критерии эффективности деятельности служб занятости населения.....	40
8.2. Порядок регистрации граждан в целях поиска подходящей работы. Регистрация безработных граждан.....	42
Глава IX. Социальная защита безработных как элемент социальной политики государства.....	44
9.1. Понятие и модели социальной защиты безработных.....	44
9.2. Условия и порядок признания гражданина безработным в РФ.....	46
9.3. Меры социальной поддержки безработных в РФ.....	47
Глава X. Механизм социальной поддержки безработных.....	49
10.1. Пособие по безработице: понятие, условия, размеры и сроки выплаты. Досрочная пенсия по старости.....	49
10.2. Порядок организации оплачиваемых общественных работ.....	51

Глава I. Труд как социально-экономическая категория

1.1. Понятие труда и его параметры

Труд играет огромную роль в жизни отдельного человека и общества в целом. По определению известного английского экономиста Альфреда Маршалла труд – это «всякое умственное и физическое усилие, предпринимаемое частично или целиком с целью достижения какого-либо результата, не считая удовлетворения, получаемого непосредственно от самой проделанной работы»¹. Из данной трактовки следует, что в процессе труда человек, применяя свои способности и навыки, получает конкретный результат в виде материального и иного блага. Кроме того, сам трудовой процесс может приносить человеку определенное удовольствие. В современном осмыслении под трудом понимается осознанная целенаправленная деятельность человека, связанная с созданием материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей индивида и общества.

Труд имеет три основные формы проявления. Первая из них – биологическая. Она связана с тем, что в процессе трудовой деятельности, предполагающей усилие, человек неизбежно затрачивает свою физиологическую энергию. Степень затрат зависит от того, какой результат трудящийся желает получить от своей деятельности. Кроме того, в процессе труда человек имеет дело со средствами производства. Они складываются из предметов труда и средств труда. Тем самым, возникает еще одна форма проявления труда – организационно-технологическая. Наконец, труд является социальной категорией. Трудовая деятельность человека протекает в социальном пространстве. Так возникает третья, организационно-социальная, форма проявления труда, предполагающая взаимодействие работников друг с другом².

Как социально-экономическая категория труд характеризуется такими параметрами, как продолжительность, интенсивность, производительность. Продолжительность труда определяется длительностью рабочего дня, измеряемой в часах рабочего времени, т.е. в часах труда. Максимальная граница продолжительности рабочего дня продиктована физическими возможностями организма, а также моральными факторами, суть которых состоит в необходимости распределять время не только на труд, но и на удовлетворение интеллектуальных и социальных потребностей человека. Минимальная граница устанавливается таким образом, чтобы была

¹ Цит. по: Шаталова Т.Н., Еленваренко А. Теоретические аспекты в исследовании понятия «труд» с позиции процесса и экономического ресурса [Электронный ресурс] // Вестник Оренбургского государственного университета. 2007. № 4. С. 71. – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-aspekty-v-issledovanii-ponyatiya-trud-s-pozitsii-protsess-a-i-ekonomicheskogo-resursa> (дата обращения: 27.01.2017).

² Рофе А.И. Экономика труда. М., 2010. С. 44.

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

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

Весьма существенной является такая характеристика труда, как его производительность. Под производительностью понимается плодотворность, результативность труда. Она измеряется количеством товаров и услуг, производимых в единицу рабочего времени, либо количеством труда, затраченного на единицу продукта труда. На уровень производительности влияет множество факторов. К основным из них относятся организация управления и технология производства; технический уровень производства, обусловленный развитием науки; уровень подготовки кадров, качество трудовых ресурсов и рабочей силы; условия труда; степень разрешенности социальных проблем в обществе; уровень общей и трудовой культуры населения¹. Рост производительности труда является показателем успешной деятельности учреждения, организации, предприятия. Он может проявляться в виде увеличения количества продукции, создаваемой при использовании единицы ресурса труда; снижения затрат труда на единицу продукции; повышения качества продукции; сокращения времени производства товаров; увеличения массы и нормы прибыли².

1.2. Рынок труда

Рынок труда является важным звеном экономической системы государства. Благодаря ему происходит удовлетворение потребностей производства в работниках и, в целом, реализация гражданами своего права на труд. Рынок труда можно определить как систему общественных отношений, социальных норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство, обмен и использование труда. В более узком смысле под рынком труда понимается место, где встречаются потенциальный работник, ищущий работу, и работодатель, ищущий работника с целью заключения договора о найме³.

Рынок труда имеет три основных субъекта. К ним относятся:

1. Работодатели. Это наниматели, которые нуждаются в работниках. Они устанавливают количество рабочих мест и цену на труд.
2. Наемные работники. Это трудоспособные граждане, вступающие с работодателем в трудовые отношения. За выполнение своих

¹ Занятость населения и ее регулирование / сост. Э.В. Зиновьева. Балашиха, 2004. С. 4.

² Экономика и социология труда. Теория и практика / под ред. В. М. Масловой. М., 2014. С. 131.

³ Чукреев П.А., Коригова Е.В. Занятость населения и ее регулирование. Улан-Удэ, 2010. С. 9-10.

служебных обязанностей они получают оговоренную трудовым договором заработную плату.

3. Государство. Оно представлено органами власти федерального и регионального уровней, а также органами местного самоуправления.

Как субъект рыночных отношений государство содействует обеспечению полной занятости путем создания новых рабочих мест; осуществляет законодательную деятельность, направленную на разработку основных юридических норм и правил в сфере занятости; защищает права всех субъектов труда. Кроме того, государство выполняет ролевую функцию, выступая в качестве работодателя на государственных и муниципальных предприятиях¹.

Поскольку рынок труда, хоть и с определенной спецификой, но все же является одним из видов рынка, он подвергается воздействию факторов спроса и предложения. Так, спрос на труд на конкретном рынке труда означает количество услуг труда, которое может быть куплено по определенной цене за определенное время. Спрос на труд формируют работодатели, в распоряжении которых находятся вакантные рабочие места, а также места, занятые работниками, которые не устраивают работодателя и, следовательно, вынуждают искать им замену. Спрос на труд зависит, прежде всего, от уровня его оплаты. В свою очередь, предложение на рынке труда означает количество услуг труда, которое может быть предложено на рынке труда по определенной цене в определенное время. Предложение труда формируют безработные; лица, впервые ищущие работу; наемные работники, которые не удовлетворены условиями работы и в связи с этим ищут новое место работы. Как и в случае со спросом, предложение труда зависит, прежде всего, от уровня его оплаты².

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

1. Воспроизводство труда, отвечающее требованиям современного высокотехнологичного производства;
2. Обеспечение распределения и перераспределения трудовых ресурсов;
3. Создание побудительных стимулов для эффективного использования трудоспособного населения;
4. Создание динамичной рациональной структуры занятости;
5. Формирование требований к универсализации работников и их многопрофильной профессиональной подготовке;
6. Активизацию мобильности работников³.

Опыт функционирования рынка труда позволил исследователям определить его модели. Так, конкурентный рынок труда характеризуется большим числом организаций и предприятий, конкурирующих между собой при найме работников. Предложение труда исходит от многочисленных, не связанных между собой работников, имеющих одинаковую квалификацию.

¹ Занятость населения и ее регулирование / сост. Э.В. Зиновьева. Балашиха, 2004. С. 7.

² Рофе А.И. Экономика труда. М., 2010. С. 143, 149.

³ Иванова Т.Б., Козлов А.А., Алексеенко В.Б. Рынок труда в России. М., 2011. С. 22-23.

Ни работодатели, ни работники не осуществляют контроля за ставками заработной платы. При прочих равных условиях наибольший спрос приходится на тех, кто претендует на низкие ставки оплаты труда. В противоположность конкурентному существует монопсонический рынок труда. На нем спрос на труд исходит лишь от одного нанимателя. Кроме того, работники конкретной организации составляют основную и большую часть всех занятых конкретным видом труда. Этот вид труда немобилен и не имеет альтернатив. Это означает, что при имеющейся специальности работнику не удастся найти другое место работы. Наконец, заработная плата устанавливается исключительно самой организацией. Стоит отметить, что такая модель рынка встречается чаще всего в небольших городах, экономическое развитие которых зависит от какой-либо одной крупной фирмы, являющейся работодателем для основной массы населения¹.

Рынок труда отличается от других товарных рынков определенными особенностями. Прежде всего, стоит обратить внимание на специфику товара, предлагаемого работодателю со стороны потенциального работника. Вопрос о том, что считать товаром (объектом купли-продажи) на рынке труда, является дискуссионным в экономической науке. Часть исследователей считает, что к таковому следует отнести рабочую силу человека, т.е. не сам труд, а способность к труду. Однако другая точка зрения, на наш взгляд наиболее правильная, сводится к тому, что объектом купли-продажи необходимо признать все же сам труд. По справедливому утверждению Д.Ю. Королева, «расчеты работодателя с работником производятся уже после того, как последний затратил свой труд, т.е. оплачивается не будущий труд и не рабочая сила, а реализованная способность, т.е. состоявшийся труд...»².

В любом случае следует признать, что объект купли-продажи не имеет зримой, осязаемой формы. Это является важной особенностью рынка труда. Кроме того, на рынке труда не происходит купли-продажи труда в прямом смысле. Работник, будучи собственником такого товара, как труд, продает работодателю пользование своим трудом, причем на определенное время. Еще одна особенность заключается в том, что при «покупке» труда отношения между продавцом и покупателем только начинаются и продолжаются вплоть до прекращения трудовых отношений³.

Для разработки стратегий экономического развития конкретной страны необходимо иметь ввиду черты и характер функционирования национального рынка труда. В этой связи обратимся к анализу рынка труда современной России. Исследователи отмечают наличие множества административных, правовых, экономических ограничений, которые препятствуют свободной продаже труда на наиболее выгодных для

¹ Вукович Г.Г., Гелета И.В. Рынок труда. Ростов н/Д, 2013. С. 23-24.

² Королев Д.Ю. Рынок труда: дискуссионные моменты [Электронный ресурс] // Проблемы современной экономики. 2013. № 3. С. 141. – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/rynok-truda-diskussionnye-momenty> (дата обращения: 27.01.2017).

³ Боровик В.С., Ермакова Е.Е., Похвощев В.А. Занятость населения. Ростов н/Д, 2001. С. 108-109 ; Иванова Т.Б., Козлов А.А., Алексеенко В.Б. Рынок труда в России. М., 2011. С. 15.

работников условиях. К ним можно отнести высокую стоимость жилья, низкий порог заработной платы, дифференциацию регионов по среднедушевым доходам и зарплатам, слабую поддержку безработных и низкий размер пособий по безработице, неразвитость социальной инфраструктуры во многих регионах, дефицит бюджета, слабость профсоюзов и институтов коллективно-договорного регулирования. Сохраняется высокая текучесть кадров. В 2011–2014 гг. 7,7 млн человек, что составляло более 11% всего занятого населения, трудились по месту основной работы менее года. Серьезной проблемой для российского рынка труда является нелегальная миграция. Ежегодно в нашу страну прибывает до 20 млн трудовых мигрантов. Около половины мигрантов работают нелегально, без надлежащего оформления трудовых отношений. С их зарплат не производятся налоговые отчисления. Товары, которые производят нелегальные мигранты, оказываются менее качественными. Как считают эксперты, ущерб от деятельности нелегалов составляет до 200 млрд руб. в год. Вызывает опасения крайне низкий уровень минимальной и средней заработной платы в стране. Несмотря на то, что с 1 января 2015 г. минимальная оплата труда в России поднялась на 411 руб. по сравнению с 2014 годом и составила 5 965 руб., ее уровень нельзя признать достаточным. Отрицательным явлением для отечественного рынка труда является глубокая территориальная дифференциация занятости в экономически активных и депрессивных регионах. К примеру, в Московской и Ленинградской областях наблюдается переизбыток трудовых ресурсов. В регионах Сибири и Дальнего Востока, наоборот, их дефицит¹.

Другими чертами современного российского рынка труда являются несоответствие уровня профессиональных знаний и навыков части российских работников требованиям международных стандартов; тенденция к старению и сокращению количества высококвалифицированных работников; низкий уровень спроса на труд на локальных рынках труда из-за отсутствия вакантных мест; невысокая трудовая мобильность населения; напряженная ситуация в плане занятости в сельской местности; низкая конкурентоспособность на рынке труда отдельных категорий граждан (молодежи без опыта работы, женщин, имеющих малолетних детей, инвалидов, беженцев, вынужденных переселенцев); недостаточная связь между потребностями рынка труда и уровнем подготовки специалистов².

1.3. Трудовые ресурсы

Для организации производственного процесса общество должно располагать трудовыми ресурсами. Термин «трудовые ресурсы» ввел в

¹ Михеенко С.Н. «Гордиев узел» российского рынка труда // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2015. № 4. С. 129-130, 132-134.

² Иванова Т.Б., Козлов А.А., Алексеев В.Б. Рынок труда в России. М., 2011. С. 170-172.

научный оборот отечественный экономист С.Г. Струмилин в 20-е годы XX столетия¹. Под трудовыми ресурсами понимается трудоспособная часть населения страны, которая в силу психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги. Указанные качества зависят от возраста человека. Он выступает критерием, который позволяет выделить трудовые ресурсы из всего населения страны.

В нашей стране к трудовым ресурсам относят мужчин в возрасте от 16 до 60 лет и женщин в возрасте от 16 до 55 лет кроме неработающих инвалидов I и II групп и неработающих лиц, получающих пенсии на льготных условиях. Нижняя возрастная граница обусловлена тем, что согласно статье 63 Трудового кодекса РФ 16 лет – это возраст, с которого допускается заключение трудовых договоров. Верхняя граница обусловлена достижением человеком пенсионного возраста и получением права на выплату пенсии.

Стоит отметить, что в состав трудовых ресурсов может быть включено занятое население, находящееся за пределами трудоспособного возраста. А именно, лица в возрасте 14-15 лет, мужчины старше 60 лет и женщины старше 55 лет при условии выполнения ими трудовой деятельности.

Население, относящееся к трудовым ресурсам, подразделяется на:

1. Экономически активное. К ним относятся лица трудоспособного возраста, обеспечивающие предложение труда для производства товаров и услуг. Его численность измеряется по отношению к определенному периоду и включает занятых и безработных.
2. Экономически пассивное. Это та часть населения, которая не входит в состав экономически активной группы, а именно студенты и курсанты, обучающиеся в учебных заведениях по дневной форме обучения и не занятые никакой деятельностью, кроме учебы; лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными, родственниками; лица, прекратившие поиск работы, исчерпав все возможности ее получения, но которые могут и готовы работать; лица, которым нет необходимости работать².

Численность трудовых ресурсов может изменяться за счет естественного прироста населения трудоспособного возраста, пересмотра возрастных границ трудоспособности, изменения законодательства относительно трудовой деятельности пенсионеров и подростков, миграционного прироста³.

¹ Еремин Е. С. Развитие трудовых ресурсов в современной России [Электронный ресурс] // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. 2010. № 1-1. С. 83. – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-trudovyh-resursov-v-sovremennoy-rossii> (дата обращения: 27.01.2017).

² Управление персоналом организации / под ред. А.Я. Кибанова. М., 2010. С. 51-53 ; Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Проспект, 2016. С. 39.

³ Экономика и социология труда. Теория и практика / под ред. В. М. Масловой. М., 2014. С. 50.

Глава II. Занятость как социальная и правовая категория

2.1. Понятие, формы и виды занятости

Использование трудовых ресурсов в экономике страны выражается в их занятости. Сам термин «занятость» можно понимать в двух основных смыслах: как состояние и как процесс. В первом случае под занятостью понимаются общественные отношения между людьми по поводу включения работника в конкретную кооперацию труда на рабочем месте. Занятость рассматривается здесь как состояние субъекта, определенным образом включенного в процесс трудовой деятельности или же исключенного из него.

Во втором случае занятость определяется как деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход¹. Именно такое определение содержится в законе «О занятости населения в Российской Федерации», принятом 19 апреля 1991 г. В контексте данного определения стоит отметить, что понятие «занятость» не является полностью идентичным понятию «труд». Основное отличие между ними заключается в том, что занятость предполагает включение человека в систему экономических и правовых отношений, получение дохода. Труд, в свою очередь, может являть осознанную деятельность граждан, протекающую в частной обстановке, не обязательно приносящую какой-либо заработок. К примеру, настройка персонального компьютера программистом, протекающая на рабочем месте и сопровождающаяся получением заработной платы, будет относиться к занятости. Деятельность того же человека, но осуществляемая дома для личных целей без получения заработной платы, будет трудом, но не занятостью.

Для понимания сущности занятости необходимо раскрыть формы, в которых она протекает. Выделяются основная и вспомогательная формы занятости. Так, непосредственное участие человека в создании общественного продукта или национального дохода, обеспечивающего воспроизводство жизни общества в целом и каждого индивида в отдельности, является основной формой занятости. Но, как справедливо отмечают исследователи, эта форма занятости вряд ли могла бы существовать, если бы не было вспомогательной (инструментальной) формы занятости. К ней относится деятельность человека, опосредованно обеспечивающая производство и воспроизводство материальной и духовной жизни людей, создающая предпосылки для реализации основной формы

¹ Экономика и социология труда. Теория и практика / под ред. В. М. Масловой. М., 2014. С. 74 ; О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс] : закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения: 20.03.2016).

занятости. Эти предпосылки создаются в сфере образования, здравоохранения, науки, культуры, политики, морали, быта¹.

Выделяют стандартную и нестандартную формы занятости. Стандартная занятость наемного работника характеризуется тремя основными признаками: работой у одного работодателя; работой в производственном помещении работодателя; стандартной нагрузкой в течение дня, недели, года.

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

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

Временная занятость – такая форма занятости, при которой люди заняты на производстве или в сфере услуг строго ограниченное трудовым договором время. Оно может составлять от одного дня до нескольких лет. Временные работники используются для подмены постоянных работников на определенный срок, для выполнения сезонных, разовых, случайных работ².

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

Для самозанятости характерны трудовые отношения в форме подряда. По заключаемому договору подряда занятый (подрядчик) обязуется выполнить по заданию заказчика определенную работу, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его. В соответствии с Гражданским кодексом РФ выделяются бытовой подряд, строительный подряд, подряд на выполнение проектных и изыскательских работ, подрядные работы для государственных нужд.

¹ Боровик В.С., Ермакова Е.Е., Похвощев В.А. Занятость населения. Ростов н/Д, 2001. С. 43-44.

² Сулейманова Г.В. Правовое регулирование обеспечения занятости населения. М., 2011. С. 10 ; Роффе А.И. Экономика труда. М., 2010. С. 163.

Совместительство как еще одна нестандартная форма занятости предполагает выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей¹.

Помимо указанных форм существует скрытая занятость. Это занятость людей, находящаяся вне учета официальных органов в незарегистрированных хозяйственных структурах, которые не платят налогов. К такому виду занятости относится теневая экономика или ее неформальный сектор – нелегальное производство товаров, строительные работы, сфера бытовых услуг, торговля с рук².

Наряду с выделением форм необходимо остановиться также и на видах занятости. Традиционно выделяются три ее вида: полная, продуктивная и свободно избранная занятость. Под полной занятостью понимается такое состояние общества, когда все желающие иметь оплачиваемую работу ее получают. Полная занятость отражает количественную сбалансированность рынка труда.

Суть продуктивной занятости сводится к следующему: приемлемой считается не любая работа, а только та, которая отвечает двум важнейшим требованиям. Во-первых, она должна приносить работникам доход, обеспечивающий достойные условия жизни. Во-вторых, она должна противопоставляться формальной деятельности.

Наконец, свободно избранная занятость предполагает, что право распоряжаться собственной способностью к труду принадлежит исключительно самому работнику.

По степени результативности занятость может иметь эффективный и неэффективный характер. Под эффективной занятостью понимают такую занятость, которая в весьма высокой степени обеспечивает удовлетворение личных и общественных потребностей. Эффективную занятость можно охарактеризовать с двух точек зрения: с экономической – как наиболее рациональное использование человеческого ресурса; с социальной – как наиболее полное соответствие труда интересам человека³.

В противоположность эффективной занятости выделяется неэффективная занятость. Она проявляется в таких формах, как концентрация работающих граждан на убыточных предприятиях;

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Проспект, 2016. С. 155-156, 147 ; Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть вторая [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_9027/ (дата обращения: 20.03.2016).

² Рофе А.И. Экономика труда. М., 2010. С. 163.

³ Масленников П.В., Антонов Г.Д., Жиронкин С.А. Экономика и социология труда. Кемерово, 2002. С. 21 ; Старовойтова Л.И., Золотарева Т.Ф. Занятость населения и ее регулирование. М., 2001. С. 35-36.

недоиспользование рабочего времени занятых граждан; значительные масштабы занятости граждан в неформальном секторе экономики¹.

2.2. Категории занятого населения

Поскольку занятость, как уже отмечалось выше, является деятельностью человека, включенного в систему экономических и правовых отношений, возникает необходимость на законодательном уровне закрепить категории населения, считающегося занятым. Перечень занятых граждан содержится в статье № 2 закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации». Согласно данной статье занятыми в РФ считаются граждане:

1. Работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу, включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ (кроме граждан, участвующих в общественных работах, для которых эта работа считается подходящей) и осуществления полномочий членов избирательных комиссий, комиссий референдума с правом решающего голоса не на постоянной (штатной) основе;

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

3. Занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

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

5. Избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

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

7. Обучающиеся по очной форме обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения;

¹ Федеральная целевая программа содействия занятости населения Российской Федерации на 1998–2000 годы : утв. Постановлением Правительства РФ от 24 июля 1998 г. № 828 [Электронный ресурс]. – URL: <http://zakonbase.ru/content/part/217835> (дата обращения: 27.01.2017).

8. 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;

9. 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;

10. Являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства¹.

Глава III. Правовые основы занятости граждан, работающих по трудовому договору

3.1. Понятие и порядок заключения трудового договора

Одну из ключевых категорий занятого населения составляют лица, работающие по трудовому договору. В соответствии с Трудовым кодексом РФ он представляет собой соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя².

Трудовой договор следует отличать от договора гражданско-правового характера. В случае заключения трудового договора работник выполняет

¹ О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс] : закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения: 30.01.2017).

² Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Проспект, 2016. С. 33.

работу по обусловленной трудовой функции, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, которые действуют у данного работодателя. Договор гражданско-правового характера имеет целью выполнение конкретной работы, предоставление конкретной услуги. При его заключении работа выполняется вне правил внутреннего трудового распорядка, исполнитель работы не связан с режимом рабочего времени и может самостоятельно определять способы ее выполнения.

Для трудового договора характерно вознаграждение в форме заработной платы, которая регулярно выплачивается работнику. В рамках гражданско-правовых договоров вознаграждение выплачивается по окончании работы, если достигнут результат.

Не характерен для гражданско-правовых договоров и такой признак трудового договора как обеспечение работников соответствующими условиями труда¹.

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Стоит отметить, что если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Если трудовой договор был заключен на определенный срок, но для этого отсутствовали достаточные основания, установленные судом, такой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовое законодательство России запрещает заключать срочные трудовые договоры в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

1. Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
2. Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
3. Страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
4. Документы воинского учета (для военнообязанных);
5. Документ об образовании;
6. Справку о наличии либо отсутствии судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (при поступлении

¹ Трудовое право России / отв. ред. Ю.П. Орловский. М., 2014. С. 351.

на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию).

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя¹.

Юристы справедливо заявляют о том, что письменная форма придает трудовому договору конкретность и определенность, а в случае возникновения трудового спора способствует его скорейшему разрешению. Заключение трудового договора в письменной форме является обязанностью работодателя. В этой связи работник не должен нести неблагоприятные юридические последствия от несоблюдения работодателем данного правила². Однако трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

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

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

1. лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством;
2. беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
3. лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
4. лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Проспект, 2016. С. 35-36, 40, 42.

² Трудовое право России / отв. ред. Ю.П. Орловский. М., 2014. С. 366.

образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

5. лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

6. лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

7. лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев¹.

3.2. Основания прекращения трудового договора

Прекращение трудового договора означает прекращение трудовых отношений. Общими основаниями прекращения трудового договора являются:

1. Соглашение сторон;

2. Истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3. Расторжение трудового договора по инициативе работника;

4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

5. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу;

6. Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;

7. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

8. Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

9. Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

10. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Проспект, 2016. С. 42-43.

11. Нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы¹.

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

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

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

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается².

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Проспект, 2016. С. 48 ; Трудовое право / под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. М., 2012. С. 179-180.

² Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Проспект, 2016. С. 49 ; Филипова И.А. Расторжение трудового договора по инициативе работника в трудовом законодательстве России и Франции [Электронный ресурс] // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2013. № 1(1). С. 291-292. – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/rastorzenie-trudovogo-dogovora-po-initsiative-rabotnika-v-trudovom-zakonodatelstve-rossii-i-frantsii> (дата обращения: 24.01.2017).

3.3. Порядок предоставления отпуска работнику

Каждый работник в соответствии с Конституцией РФ и трудовым законодательством имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка.

Стоит отметить, что право на получение ежегодного отпуска имеют все работники, заключившие трудовой договор с работодателем. Это право не зависит ни от организационно-правовых форм и форм собственности, ни от занимаемой работником должности, ни от срока трудового договора. Совместители имеют право на отпуск по совмещаемой работе одновременно с отпуском, предоставляемым на основной работе¹.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. Однако по соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

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

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях².

3.4. Правила оплаты труда

Как известно, занятость граждан предполагает получение заработка, трудового дохода. Под заработной платой граждан понимается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного

¹ Коршунова Т.Ю. Ежегодные отпуска и порядок их оплаты [Электронный ресурс] // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. 2014. № 6. С. 9. – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/ezhegodnye-otpuska-i-poryadok-ih-oplaty> (дата обращения: 24.01.2017).

² Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Проспект, 2016. С. 68-70.

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)¹.

Необходимо обратить внимание на то, что заработная плата представляет собой вознаграждение за наемный труд. Исходя из этого, нельзя рассматривать в качестве заработной платы иные доходы граждан, в частности от использования собственности (дивиденды, рента, процентный доход и др.)².

Ученые выделяют функции заработной платы:

1. Воспроизводственная. Она заключается в восстановлении способностей к труду, т.е. возмещение затрат на воспроизводство рабочей силы. Стоимость рабочей силы оценивается по психофизиологическим и социальным критериям, обуславливающим соответственно затраты на простое и расширенное воспроизводство рабочей силы. При это расширенное воспроизводство рабочей силы предполагает не только удовлетворение физиологических потребностей работника, но и обеспечение надлежащих условий для профессионального обучения и образования, развития творческого потенциала работника.

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

3. Регулирующая. Она заключается во влиянии и воздействии заработной платы на соотношение между спросом на труд и предложением труда³.

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

В соответствии со статьей 131 Трудового кодекса РФ выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях. Однако в соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Тем не менее, доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не должна превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Проспект, 2016. С. 73.

² Трудовое право России / отв. ред. Ю.П. Орловский. М., 2014. С. 491.

³ Там же. С. 491-492.

других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

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

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о следующем:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором¹.

Глава IV. Безработица как социально-экономическое явление

4.1. Понятие, основные виды и показатели безработицы

Явлением, противоположным занятости, является безработица. Под безработицей понимают сложное, многоаспектное социально-экономическое явление, при котором часть трудоспособного населения, незанятая в производстве товаров и услуг, не может реализовать свою рабочую силу на рынке труда из-за отсутствия подходящих рабочих мест и лишается вследствие этого заработной платы как основного источника необходимых средств к жизни.

По определению, принятому Международной организацией труда, безработица трактуется как потеря заработков по причине невозможности получить подходящую работу в отношении лица, способного трудиться, готового трудиться и действительно ищущего работу².

Как справедливо отмечает Ю.М. Остапенко, определяющим фактором возникновения и развития безработицы являются отношения собственности,

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Проспект, 2016. С. 73-74, 78.

² Чукреев П.А., Корытова Е.В. Занятость населения и ее регулирование. Улан-Удэ, 2010. С. 34.

наличие необходимых средств производства у предпринимателей и их отсутствие у рядовых работников, существование системы наемного труда¹.

Непосредственно же безработица возникает тогда, когда предложение труда начинает превалировать над спросом на него.

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

а) были без работы, т.е. не работали за плату по найму или на собственном предприятии;

б) были готовы приступить к работе;

в) искали работу, т.е. предпринимали конкретные шаги в поиске оплачиваемой работы².

В зависимости от причин, вызывающих безработицу, принято различать следующие ее виды:

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

Циклическая безработица возникает при общем резком сокращении спроса на рабочую силу в период спада деловой активности, вызываемого экономическим кризисом.

Структурная безработица возникает в ситуации, когда отсутствует достаточный спрос на труд в конкретной сфере хозяйствования. Структурная реконструктивизация сопровождается перемещением производства и занятости из одних отраслей в другие. Следствием этого являются неизбежные сокращения численности работников в одних отраслях и наращивание в других.

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

2. Естественная безработица. Она характеризуется более высоким удельным весом личностного момента в ее возникновении. Естественная безработица подразделяется на фрикционную, институциональную, добровольную.

Фрикционная безработица связана с определенными затратами времени на поиск нового места работы. Как справедливо отмечают исследователи, на рынке труда всегда имеется некоторый уровень безработицы, который обусловлен перемещением людей из одной местности в другую, из одного учреждения в другое. Для того, чтобы работники смогли найти для себя подходящие рабочие места, а работодатели – устраивающих их работников, требуется время. Именно данное время и образует основу фрикционной безработицы.

¹ Остапенко Ю.М. Экономика труда. М., 2007. С. 45.

² Старовойтова Л.И., Золотарева Т.Ф. Занятость населения и ее регулирование. М., 2001. С. 33.

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

Добровольная безработица вызвана нежеланием реализовывать свои профессиональные способности. Среди трудоспособного населения всегда имеется часть людей, которые по различным причинам не изъявляют желания трудиться.

3. Маргинальная безработица. Она характерна для слабозащищенных слоев населения. Включает в себя застойную, сезонную, скрытую безработицу.

Застойная безработица охватывает ту часть трудоспособного населения, которая потеряла работу, утратила право на получение пособия по безработице, отчаялась найти рабочие места и утратила всякий интерес к активной трудовой деятельности.

Сезонная безработица обусловлена сезонными колебаниями в объеме производства определенных отраслей (сельское хозяйство, строительство, промыслы). В течение года в них происходят резкие изменения спроса на труд. Размеры сезонной безработицы в общем и целом можно прогнозировать.

Скрытая безработица являет такую ситуацию, при которой работник формально считается занятым, но фактически не осуществляет какую-либо трудовую деятельность. Для скрытой безработицы может быть характерна частичная занятость.

Таким образом, на формирование вынужденной безработицы главное влияние оказывает экономический фактор, на формирование естественной – личностный, на формирование маргинальной – социокультурный¹.

Существует естественный уровень безработицы. Под ним понимается объективно складывающийся, относительно стабильный долговременный уровень безработицы, обусловленный естественными причинами (текучесть кадров, миграция, демографические факторы), не связанный с динамикой экономического роста².

Безработица различается по продолжительности: временная (до 4-х месяцев), устойчивая (от 4 до 12 месяцев), хроническая (свыше года)³.

Количественно безработица выражается в следующих показателях:

1. Уровень общей безработицы – это отношение общего числа безработных, рассчитанного на определенной территории путем выборочных обследований по состоянию на определенную дату, к

¹ Старовойтова Л.И., Золотарева Т.Ф. Занятость населения и ее регулирование. М., 2001. С. 38-40 ; Красноженова Г.Ф., Симонин П.В. Управление трудовыми ресурсами. М., 2008. С. 65, 67 ; Экономическая теория / под общ. ред. В.И. Видяпина, А.И. Добрынина, Г.П. Журавлевой, Л.С. Тарасевича. М., 2003. С. 500-502.

² Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь [Электронный ресурс]. – М., 1999 // Академик. – URL: http://dic.academic.ru/dic.nsf/econ_dict/17669 (дата обращения: 04.05.2016).

³ Чукреев П.А., Корытова Е.В. Занятость населения и ее регулирование. Улан-Удэ, 2010. С. 40.

численности экономически активного населения на эту дату. Выражается в процентах.

2. Уровень официально зарегистрированной безработицы – это отношение числа зарегистрированных безработных к численности экономически активного населения на основании статистических данных, рассчитанных на определенной территории в среднемесечном либо среднегодовом выражении или по состоянию на определенную дату (например, на конец года). Выражается в процентах.
3. Коэффициент напряженности на рынке труда – это отношение численности незанятых граждан, зарегистрированных в службах занятости населения, к количеству заявленных в службу занятости вакансий, рассчитанных на определенной территории в среднемесечном, среднегодовом выражении или по состоянию на определенную дату. Выражается в процентах¹.

4.2. Последствия безработицы. Особенности безработицы в современной России

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

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

На микроуровне к последствиям безработицы следует отнести:

1. Уменьшение доходов семей безработных;
2. Рост девиантного поведения;
3. Увеличение количества депрессивных состояний у безработных;
4. Нарастание чувства неуверенности в будущем;
5. Снижение престижа в глазах окружающих людей, потеря самоуважения;
6. Снижение уровня квалификации безработных³.

¹ Рофе А.И. Экономика труда. М., 2010. С. 180-181.

² Экономика / под ред. А.С. Булатова. М., 2002. С. 305.

³ Столяров В.И. Экономика. М., 2010. С. 235.

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

Однако наряду с негативными последствиями специалисты выделяют и положительные моменты, связанные с безработицей. Е.А. Авдеева отмечает, что безработица является важнейшим условием нормального и бесперебойного функционирования экономики, поскольку обеспечивает формирование резерва работников, необходимого для компенсации естественной убыли и в связи с текучестью кадров. Кроме того, обеспечивается необходимое производству перераспределение кадров и их сосредоточение в тех видах деятельности, которые необходимы потребителям. Наконец, у работодателей появляется возможность подобрать наиболее квалифицированных специалистов. Происходит стимулирование работника к систематическому повышению своих профессиональных навыков и умений².

Безработица является весьма актуальным явлением для Российской Федерации. К особенностям российской безработицы можно отнести:

1. Наличие значительных массивов скрытой безработицы как в форме излишков работников на предприятиях, так и в форме частичной занятости (в том числе работники, не получающие зарплату за свой труд).
2. Большую угрозу превращения скрытой безработицы в открытую.
3. Низкую мобильность безработных граждан, т.е. способность перемещаться из одного региона страны в другой либо менять один вид занятий на другой.
4. Наличие значительной фиктивной безработицы. Под ней понимается безработица лиц, состоящих на учете в органах занятости не с целью получить работу, а с целью получения пособия по безработице, выяснения ситуации на рынке труда.
5. Незрелость инфраструктуры рынка труда, затрудняющую трудоустройство безработных, вследствие чего усиливаются тенденции к образованию застойных форм безработицы.
6. Наличие больших разрывов в уровне безработицы по регионам и сферам экономики страны³.

Говоря о динамике безработицы на территории РФ, стоит отметить следующее. В 2009 г. в пик кризиса общее количество безработных граждан

¹ Экономическая теория / под общ. ред. В.И. Видяпина, А.И. Добрынина, Г.П. Журавлевой, Л.С. Тарасевича. М., 2003. С. 505.

² Авдеева Е.А. Безработица, ее особенности и основные направления регулирования в Российской Федерации: дис. ... канд. эконом. наук. Воронеж, 2003. С. 45-46.

³ Вукович Г.Г., Гелета И.В. Рынок труда. Ростов н/Д, 2013. С. 167, 170 ; Сулейманова Г.В. Правовое регулирование обеспечения занятости населения. М., 2011. С. 13.

в России составляло 6 млн 283 тыс. человек; в 2010 г. оно уменьшилось, составив 5 млн 544 тыс. человек. В дальнейшем количество безработных составляло: в 2011 г. – 4 млн 922 тыс. человек; в 2012 г. – 4 млн 130 тыс.; в 2013 г. – 4 млн 137 тыс.; в 2014 г. – 3 млн 889 тыс. человек. В 2015 году число российских безработных вновь выросло, составив в декабре месяце 4 млн 400 тыс. человек.

В марте 2016 г. численность экономически активного населения в РФ составляла 76 млн 100 тыс. человек, или 52% от общей численности населения страны. Из этого числа 71 млн 600 тыс. человек (94%) были заняты в экономике, а 4 млн 600 тыс. человек (6%) относились к безработным. В государственных службах занятости населения в качестве безработных был зарегистрирован 1 млн 100 тыс. человек, в том числе 0,9 млн человек получали пособие по безработице.

Средний возраст безработных в марте 2016 г. составлял 36,5 года. Молодежь до 25 лет составляла среди безработных 21,6%, лица в возрасте 50 лет и старше – 21%. Средняя продолжительность поиска работы безработными в марте 2016 г. у женщин составляла 8 месяцев, у мужчин – 7,6 месяца.

Безработица в значительной степени являлась весной 2016 г. хронической. Так, из 1,6 млн безработных сельских жителей 36% искали работу 12 месяцев и более, из 3 млн безработных городских жителей – 25,4%¹.

Наибольший прирост безработицы был отмечен в Тыве, Крыму, Алтае, Бурятии, Адыгее, Башкортостане, Марий Эл, а также в Рязанской, Омской, Брянской, Воронежской и Тверской областях. Снизилось число безработных лишь в трех регионах России: республиках Коми, Ингушетия и Кировской области².

Глава V. Концептуальные основы занятости

5.1. Основные теории занятости

Для понимания проблем и определения перспектив развития занятости и рынка труда необходимо опираться на разработанные представителями различных экономических направлений теории.

Одной из наиболее известных является классическая теория занятости. Авторы классической теории, к которым относились А. Смит, Д. Рикардо,

¹ Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] : официальный сайт. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/ (дата обращения: 03.05.2016).

² Березина Е. Число безработных в России превысило миллион человек [Электронный ресурс] // Российская газета. – URL: <http://rg.ru/2016/02/01/bezrabotnie-site-anons.html> (дата обращения: 04.05.2016).

полагали, что рынок является саморегулирующейся системой, которая способна обеспечить полное использование ресурсов, в том числе ресурсов труда. Полная занятость, согласно данной теории, является нормой рыночной экономики, а наилучшая экономическая политика – это политика невмешательства государства. Экономисты-классики были уверены во всеисилии рыночных регуляторов, считали, что спрос и предложение на рынке труда всегда сбалансированы. Равновесное состояние спроса на труд и предложения труда в условиях рынка труда обеспечивается ценой труда, то есть заработной платой.

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

В конце XIX столетия последователи классиков, развивая их взгляды, разработали неоклассическую теорию рынка труда. Ее основателем был профессор Кембриджского университета А. Маршалл. Он считал, что для обеспечения занятости важное значение имеет регулирование спроса и предложения. Конечным регулятором всего спроса является потребительский спрос, а данное регулирование осуществляется рынком автоматически. А. Маршалл, как и другие представители неоклассической теории, был уверен, что высокая заработная плата неизбежно уменьшает занятость и увеличивает безработицу.

Как и экономисты-классики, А. Маршалл считал рыночную экономику саморегулирующейся системой и не видел необходимости в государственном регулировании занятости.

Последователем Маршалла был А. Пигу. Он полагал, что причиной безработицы является высокий уровень заработной платы, а ее сокращение увеличивает занятость, поскольку уменьшает издержки производства и создает возможность нанять дополнительно рабочих. Уменьшение издержек производства ведет, по мнению Пигу, к общему снижению товарных цен и к увеличению покупательной способности групп населения, живущих не на заработную плату, что создает дополнительный спрос, стимулирующий расширение производства и занятости.

А. Пигу был приверженцем «теории добровольной безработицы», согласно которой рабочие сами добровольно обрекают себя на безработицу, не соглашаясь работать за «нормальную» заработную плату, образующуюся на рынке в результате спроса и предложения.

В конце 1920-х – начале 1930-х гг. в развитых странах Запада разразился серьезный экономический кризис, вошедший в историю под

названием «Великая депрессия». Стало очевидно, что в условиях высокой степени концентрации производства, усложнения экономических связей рыночный механизм регулирования дает серьезные сбои. С этого времени и вплоть до середины 1970-х гг. господствующей теорией занятости являлась концепция, разработанная английским экономистом Дж. М. Кейнсом. Ее идеи использовались в политике «нового курса» президента США Ф.Д. Рузвельта.

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

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

Представители школы монетаристов (М. Фридмен, Ф. Кейген, А. Мельцер), как и сторонники кейнсианского подхода, исходят из жесткой структуры цен на труд. По мнению монетаристов, для рынка труда негативными факторами, усиливающими рыночное неравновесие, являются установление государством минимального уровня заработной платы, сильные позиции профсоюзов, отсутствие всей необходимой информации о наличии вакансий и резервных работниках. Для уравнивания рынка монетаристы предлагают использовать инструменты денежно-кредитной политики. А именно, нужно применять такие рычаги, как учетная ставка центрального банка, размеры обязательных резервов коммерческих банков на счетах центрального банка, что позволит стимулировать инвестиционную и деловую активность и таким образом увеличить занятость в стране. Как считают представители монетаристского направления, денежная политика, в конечном счете, должна быть направлена на достижение естественного уровня безработицы, отражающего структурные диспропорции на рынке труда и не связанного с циклической конъюнктурой в экономике.

Значительный вклад в теоретическую разработку проблем занятости и рынка труда внес немецкий экономист и философ Карл Маркс. Анализируя систему капиталистических производственных отношений, Маркс пришел к выводу, что безработица является необходимым атрибутом рыночной экономики. На рынке всегда будет существовать дисбаланс между предложением труда и спросом на труд. Предложение труда всегда будет

превалировать над спросом, являя, тем самым, безработицу. Причина безработицы – избыточное рабочее население как необходимый продукт накопления капитала. Маркс считал, что капитал не может осуществлять своего движения без накопления, т.е. без превращения части прибавочной стоимости в дополнительный капитал. Потребность в живом труде (переменном капитале) растет медленнее, чем в машинах и оборудовании (постоянном капитале), поэтому рост капитала обуславливает распадение рабочего класса на активную армию и резервную армию. Таким образом, безработица является неискоренимым явлением капиталистического общества. Маркс был убежден: чтобы избавиться от безработицы, необходимо изменить общественный строй.

Начиная с 1960–1970-х гг., проблемы рынка труда стали активно исследоваться с позиций институциональной экономической теории, которая рассматривает экономическую систему через призму категории «институт». По мнению институционалистов, к которым относились Т. Веблен, Дж. Данлоп, Дж. Коммонс, Дж. Гэлбрейт, рынок труда представляет собой площадку ведения переговоров между предпринимателями и работниками. Ключевое место в исследованиях институционалистов занимают проблемы взаимного принуждения работников и работодателей, в том числе с помощью коллективных договоров при участии профсоюзов. Для этого направления характерен отход от макроэкономического анализа и стремление объяснить имеющиеся на рынке труда несоответствия особенностями динамики отдельных отраслей, профессиональных и демографических групп.

Особое внимание в исследованиях институционалистов уделяется анализу влияния общественных и политических институтов на рынок труда, анализу профессиональных и отраслевых различий в структуре работающего населения и, соответственно, в уровнях заработной платы. Главная идея данной теории заключается в необходимости усиления социального контроля над экономикой¹.

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

Подходы к вопросам занятости населения существенно различаются в плановой и рыночной экономических системах. Проследим эти различия на примере СССР и современной России. В условиях господства плановой экономики право на труд в СССР трактовалось как обязанность гражданина

¹ Занятость населения и ее регулирование / сост. Э.В. Зиновьева. Балашиха, 2004. С. 24-27 ; Экономика и социология труда (социально-трудовые отношения) / под ред. В.А. Гаги. Томск, 2008. С. 29-34 ; Попов Ю.Н., Шевчук А.В. Введение в социологию труда и занятости. М., 2005. С. 93 ; Экономика / под ред. А.С. Булатова. М., 2002. С. 294 ; Трунин С.Н. Экономика труда. М., 2009. С. 162-163 ; Дрождинина А.И. Генезис теоретических основ формирования рынка труда // Вестник Мурманского государственного технического университета. 2011. № 1. Том 14. С. 9.

заниматься общественно полезным трудом. В противовес этому, в рыночном хозяйстве основополагающим является добровольность труда, право граждан самостоятельно выбирать между занятостью и незанятостью без какого-либо принуждения.

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

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

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

Главное отличие плановой системы от рыночной состояло в отсутствии открытой безработицы. Поскольку считалось, что полная занятость достигнута, отсутствовала и политика по отношению к безработице. Ключевой задачей государства становилось поддержание полной занятости и ее рационализация. Принимая во внимание, что хронической проблемой советской экономики являлась не безработица, а дефицит кадров, основная экономическая цель политики занятости высшим руководством трактовалась как обеспечение народного хозяйства работниками¹.

Глава VI. Механизмы регулирования занятости и рынка труда

6.1. Роль государства в регулировании занятости и рынка труда

Государство играет ключевую роль в регулировании занятости и рынка труда в Российской Федерации. В спектре методов государственного воздействия на сферу труда и занятости выделяются:

¹ Чукреев П.А., Корытова Е.В. Занятость населения и ее регулирование. Улан-Удэ, 2010. С. 30-31.

1) Экономические методы. Они предполагают воздействие через прибыль для стимулирования экономических интересов субъектов хозяйствования. Инструментами такого метода являются налогообложение, льготное кредитование, тарифная и бюджетная политика, нацеленные на создание и сохранение рабочих мест, профессиональное обучение кадров, поддержку инновационных отраслей.

2) Организационные методы. Они предполагают создание государственных и негосударственных центров занятости населения, информационного обеспечения рынка труда как для предпринимателей, так и наемных работников, центров консультационных, юридических услуг в сфере труда, систем профессиональной ориентации для молодежи, обучающих центров в системе профессионального образования.

3) Административно-правовые методы. Они направлены на регулирование занятости и трудовых отношений в государстве через систему нормативно-правовых актов, начиная с права на труд, установления периода трудовой жизни гражданина, продолжительности рабочего дня, защиты прав работников и заканчивая нормативами, стандартами, ограничениями, методическими рекомендациями и порядками в конкретных сферах трудовых отношений¹.

Немаловажным является и то, что государство призвано осуществлять специальные мероприятия, способствующие занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы. К их числу относятся 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 впервые².

¹ Белохвостова Н.В. Механизмы государственного регулирования занятости населения [Электронный ресурс] // Сервис в России и за рубежом. 2016. № 6 (67). Т. 10. С. 94-95. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mehanizmy-gosudarstvennogo-regulirovaniya-zanyatosti-naseleniya> (дата обращения: 23.10.2016).

² О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс] : закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения: 23.10.2016).

6.2. Профессиональный союз: понятие, функции, проблемы деятельности

Важным механизмом регулирования занятости и рынка труда являются профессиональные союзы. Они возникли в странах Западной Европы и в США в конце XVIII в. как общества взаимопомощи. В России профсоюзы появились в годы Первой русской революции (1905–1907 гг.).

Согласно ныне действующему российскому законодательству под профессиональным союзом понимается добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Роль российских профсоюзов в регулировании занятости и рынка труда сводится к следующему: во-первых, профсоюзы вправе принимать участие в разработке государственных программ занятости, предлагать меры по социальной защите членов профсоюзов, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществлять профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.

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

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

В-четвертых, расторжение трудового договора с работником, который является членом профсоюза, по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа.

Необходимо отметить, что профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений, политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны.

Законодательством РФ запрещается вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за

собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности¹.

Исследователи отмечают слабость профсоюзного движения в России. Среди основных причин этого выделяются:

- 1) Проблемы взаимодействия профсоюзных организаций различного уровня.
- 2) Номинальный характер и слабая мотивация профсоюзного членства. Это характеризует в целом низкий мобилизационный потенциал российских профсоюзов.
- 3) Низкий уровень ответственности профсоюзных лидеров, в первую очередь на местах, за принимаемые решения. Зачастую, низовые профсоюзные организации действуют в интересах администрации, а не работников, что проявляется в характере заключаемых коллективных договоров.
- 4) Разобщенность профессиональных союзов и их большое количество. По состоянию на 2007 год в России действовало 14 общероссийских объединений профсоюзов, 250 профсоюзов имели отраслевой или межрегиональный статус. Это усложняет взаимосвязь и взаимодействие с ними объединений работодателей и органов власти в рамках регулирования социально-трудовых отношений².

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

Еще одним механизмом регулирования занятости и рынка труда является трудовая миграция. Под ней понимается процесс перемещения трудоспособного населения из одних регионов либо стран в другие для трудоустройства на более выгодных условиях.

Миграцию можно классифицировать по следующим основаниям:

1. В зависимости от типа пересекаемых границ выделяется внешняя и внутренняя миграция.
2. По временным параметрам различают безвозвратную миграцию (когда человек навсегда меняет место жительства) и временную миграцию (когда человек переселяется в другое место на определенный период).
3. В зависимости от оказываемого содействия мигрантам со стороны государства выделяют организованную миграцию и неорганизованную.

¹ О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности [Электронный ресурс] : федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/ (дата обращения: 23.10.2016).

² Нехода Е.В., Чувакин В.С. Профессиональные союзы наемных работников: вчера, сегодня, завтра // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2010. № 4 (12). С. 93-94.

4. В зависимости от мотива миграции различают добровольную миграцию и вынужденную¹.

Трудовая миграция может быть обусловлена различными причинами. Среди них ученые выделяют причины экономического и неэкономического характера.

К экономическим причинам относятся различный уровень экономического развития регионов в пределах одного государства либо целых стран, что влечет за собой и различную оплату труда работников. Естественно, что работники перемещаются на территорию с более высоким уровнем жизни населения.

Другой причиной экономического плана является безработица на региональном либо национальном рынке труда, что способствует оттоку населения в поисках рабочего места.

Еще одной причиной экономического характера следует признать зарубежную деятельность транснациональных корпораций. Функционирование таких корпораций обуславливает перемещение части работников к рабочим местам, расположенным за границей.

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

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

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

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

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

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

¹ Кресова Н.С. Основные характеристики трудовой миграции населения в современной России [Электронный ресурс] // Теория и практика общественного развития. 2007. № 1. С. 23. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-harakteristiki-trudovoy-migratsii-naseleniya-v-sovremennoy-rossii> (дата обращения: 24.10.2016).

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

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

1. Улучшение ситуации на рынке труда в связи с тем, что отток работников снижает конкуренцию за рабочие места, уменьшает безработицу и ослабляет социальную напряженность.

2. Снижение нагрузки на государственный бюджет за счет сокращения трансфертных платежей (пособий по безработице, выплат по социальному страхованию).

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

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

1. Сокращение возможностей увеличения валового внутреннего продукта;

2. Увеличение затрат общества на подготовку кадров, так как страна вынуждена готовить замену уехавшим специалистам, осуществляя инвестиции в образование и профессиональную подготовку;

3. Снижение налоговых поступлений в бюджет в связи с оттоком части работников, уехавших трудиться в другое место¹.

Глава VII. Государственная политика в сфере занятости населения

7.1. Сущность и основные модели политики занятости

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

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

I. Американская модель. Она предполагает создание для значительной части экономически активного населения рабочих мест, не требующих высокой производительности. Формально это ведет к уменьшению

¹ Мировая экономика / под ред. И.П. Николаевой. М., 2010. С. 134-136, 142-143.

безработицы, но одновременно увеличивается количество людей с низкими доходами.

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

III. Скандинавская модель. Она основывается на обеспечении занятости практически всем трудящимся путем создания рабочих мест в государственном секторе. Условия оплаты труда при такой модели средние. Так как эта политика рассчитана в основном на государственные средства, при их дефиците наступает спад производства и начинаются увольнения работников¹.

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

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

1. Развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защита национального рынка труда;

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

3. Создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;

4. Поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;

5. Предупреждение массовой и сокращение хронической (более одного года) безработицы;

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

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

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

¹ Иванова Т.Б., Козлов А.А., Алексеенко В.Б. Рынок труда в России. М., 2011. С. 112.

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

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

11. Создание условий для развития негосударственных организаций, осуществляющих деятельность по содействию в трудоустройстве граждан и подбору работников, включая частные агентства занятости, а также для взаимодействия и сотрудничества таких организаций со службами занятости¹.

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

Пассивная политика занятости направлена, прежде всего, на сглаживание негативных последствий безработицы. Инструментами этой политики являются выплата пособий безработным и предоставление услуг по подбору рабочего места через государственную службу занятости, оказание иной материальной помощи².

Законодательством Российской Федерации предусмотрено запрещение принудительного труда. Под принудительным трудом понимается выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного действия). Конституционной гарантией свободы труда в российском обществе является норма ч. 2 ст. 37 Конституции РФ, запрещающая принудительный труд. В статье № 1 закона «О занятости населения в Российской Федерации» говорится о том, что гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду. Принуждение к труду в какой-либо форме не допускается. Незанятость граждан не может служить основанием

¹ О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс] : закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения: 17.09.2016).

² Занятость населения и ее регулирование / сост. Э.В. Зиновьева. Балашиха, 2004. С. 34-36 ; Вукович Г.Г., Гелета И.В. Рынок труда. Ростов н/Д, 2013. С. 116-117.

для привлечения их к административной и иной ответственности. Недопустимость принудительного труда закреплена также в статьях № 2 и № 4 Трудового кодекса РФ. Также, статья № 60 Трудового кодекса запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором¹.

В основе принципа добровольности труда лежат следующие права:

- Неограниченное право выбора гражданином сферы приложения своего труда, т.е. гражданин имеет право свободно выбирать желаемый род деятельности.
- Право выбора форм собственности при приложении своего труда, включая право на индивидуальный труд.
- Самостоятельный выбор работником наиболее благоприятного для него режима занятости. Здесь может быть как полная занятость, так и частичная, совместительство, гибкие графики работы, надомный труд.
- Добровольность выбора географического места приложения труда².

Однако стоит обратить внимание, что не является принудительным трудом:

1) работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;

2) работа, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами;

3) работа, выполняемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть 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 всего населения или его части;

4) работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров³.

7.3. Нормативно-правовая база в сфере труда и занятости в РФ

Нормативно-правовую базу в сфере труда и занятости в Российской Федерации составляют:

1. **Конституция Российской Федерации.** В статье 37 закреплено право каждого гражданина на труд в условиях, отвечающих требованиям

¹ Конституция Российской Федерации. М.: Эксмо, 2016. С. 25 ; Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Проспект, 2016. С. 5-6, 37.

² Заяц О.В. Занятость населения и ее регулирование. Владивосток, 2003. С. 96.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Проспект, 2016. С. 7.

безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

2. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. Закон состоит из семи глав и включает 37 статей:

Глава I. «Общие положения» (ст. 1–7). Определяется понятие занятости граждан, порядок и условия признания их безработными, понятие подходящей и неподходящей работы, определяется государственная политика в области содействия занятости населения. Кроме того, в этой главе характеризуется законодательство Российской Федерации по вопросам занятости, а также полномочия федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления в содействии занятости населения.

Глава II. «Права граждан в области занятости» (ст. 8–11). Закрепляется право граждан на выбор места работы, право на профессиональную ориентацию, психологическую поддержку, профессиональное обучение, получение информации в службах занятости, профессиональную деятельность за границей, обжалование действий служб занятости и их должностных лиц.

Глава III. «Гарантии государства в области занятости» (ст. 12–13). Предусматриваются общие гарантии реализации прав граждан на труд, а также дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий населения, включая квоты для приема на работу инвалидов, а также организацию обучения по специальным программам.

Глава IV. «Регулирование и организация занятости населения» (ст. 14–24). Посвящена следующим вопросам: механизм деятельности государственной службы занятости населения, статистическая отчетность и информация о занятости населения, привлечение на территорию России иностранной рабочей силы, лицензирование деятельности, связанной с трудоустройством граждан РФ за пределами ее территории, организация общественных работ и др.

Глава V. «Участие работодателей в обеспечении занятости населения» (ст. 25–26). Регламентируются вопросы, касающиеся содействия работодателей обеспечению занятости населения и их правового статуса.

Глава VI. «Социальные гарантии и компенсации» (ст. 27–37). Устанавливаются гарантии социальной поддержки безработных, размеры стипендий, выплачиваемых гражданам в период профессионального обучения по направлению органов службы занятости, порядок определения размеров пособия по безработице, условия выплаты данного пособия, порядок приостановления или прекращения его выплаты, правила оказания материальной помощи безработным.

Глава VII. «Контроль за исполнением закона и ответственность за его нарушение». Утратила силу с 1 января 2007 года.

3. **Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г.** Он регулирует трудовые отношения, возникающие между работником и работодателем. Кодекс, в частности, устанавливает права и обязанности работника и работодателя, порядок заключения трудового договора, оплаты и нормирования труда, требования к охране труда, правила разрешения трудовых споров. Специальные главы посвящены правовому регулированию труда отдельных категорий работников.

На основе данных актов разрабатываются другие нормативно-правовые документы, регулирующие вопросы занятости населения:

1. Указы Президента РФ;
2. Постановления Правительства РФ;
3. Приказы и другие нормативные документы Министерства труда и социальной защиты РФ;
4. Документы Федеральной службы по труду и занятости РФ;
5. Законодательные акты субъектов РФ¹.

Глава VIII. Службы занятости населения

8.1. Уровни, направления, критерии эффективности деятельности служб занятости населения

Важным участником отношений в сфере занятости являются службы занятости населения. Исторически государственные службы занятости возникали как отделы Министерств труда. В 1948 г. Международной организацией труда были изданы два документа, на основе которых строилась деятельность служб занятости. Один из них – Конвенция № 88 «Об организации службы занятости». В ней говорится, что основной обязанностью службы занятости является обеспечение наилучшей организации рынка занятости в качестве неотъемлемой части национальной программы достижения и поддержания полной занятости и развития производительных сил. Служба занятости, согласно Конвенции, должна быть организована таким образом, чтобы обеспечить эффективный набор и устройство трудящихся на работу².

Другим документом является Рекомендация МОТ № 83 «Об организации службы занятости». В ней закреплено, что службам занятости

¹ О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс] : закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения: 17.09.2016) ; Занятость населения и ее регулирование / сост. Э.В. Зиновьева. Балашиха, 2004. С. 38-40.

² Заяц О.В. Занятость населения и ее регулирование. Владивосток, 2003. С. 80 ; Конвенция Международной организации труда от 09 июля 1948 г. № 88 «Об организации службы занятости» [Электронный ресурс]. – URL: <http://docs.pravo.ru/document/view/19638962> (дата обращения: 25.01.2017).

следует сотрудничать с представителями предпринимателей и трудящихся, а также с другими органами, занимающимися изучением проблем занятости¹.

Переход Российской Федерации к рыночной экономике, сокращение численности рабочих мест и занятого населения, а также другие изменения в этой сфере потребовали создания специальных органов по вопросам занятости населения. В апреле 1991 года после принятия закона о занятости началось формирование системы служб занятости. В качестве главного звена был создан Государственный комитет РСФСР по занятости населения. Он действовал до ноября 1991 г. С ноября 1991 г. по июль 1992 г. функционировал Комитет по занятости населения Министерства труда и занятости РФ. С июля 1992 г. по август 1996 г. действовала Федеральная служба занятости как самостоятельный орган исполнительной власти. В августе 1996 г. было создано Министерство труда и социального развития Российской Федерации. Наконец, с 2004 г. и по сей день действует Федеральная служба по труду и занятости, которая является федеральным органом исполнительной власти и осуществляет функции по контролю и надзору в сфере труда и занятости. Служба находится в ведении Министерства труда и социальной защиты РФ².

На сегодняшний день в РФ выделяются следующие уровни, на которых действуют службы занятости:

1. Общегосударственный уровень – Федеральная служба по труду и занятости (Роструд).
2. Региональный уровень – органы занятости субъектов Российской Федерации (например, Департамент труда и занятости населения Томской области).
3. Местные службы занятости (районные и городские).

Основными направлениями деятельности государственных служб занятости являются:

1. Оценка состояния и прогноз развития занятости населения;
2. Информирование граждан о положении на рынке труда, правах и гарантиях в области занятости населения и защиты от безработицы;
3. Разработка и реализация программ по содействию занятости населения;
4. Содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям – в подборе необходимых работников;
5. Осуществление социальных выплат гражданам, признанным безработными;
6. Контроль за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения³.

¹ Рекомендация Международной организации труда от 09 июля 1948 г. № 83 «Об организации службы занятости» [Электронный ресурс]. – URL: <http://docs.pravo.ru/document/view/16658116> (дата обращения: 25.01.2017).

² Вукович Г.Г., Гелета И.В. Рынок труда. Ростов н/Д, 2013. С. 145-146.

³ О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс] : закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения: 25.01.2017).

Услуги, связанные с содействием занятости населения, предоставляются гражданам бесплатно.

Критериями эффективности работы государственных служб занятости являются следующие показатели:

- 1) Роль служб занятости в организации рынков труда;
- 2) Степень удовлетворения спроса как со стороны незанятых трудовой деятельностью граждан, так и со стороны работодателей;
- 3) Удельный вес численности незанятых граждан, трудоустроенных по направлению службы занятости в общей численности принятых на работу в городе или районе;
- 4) Удельный вес численности незанятых граждан, трудоустроенных по направлению службы занятости в общей численности незанятых трудовой деятельностью граждан, обратившихся в центр занятости по вопросу трудоустройства;
- 5) Удельный вес безработных, трудоустроенных по направлению службы занятости и оформленных на досрочную пенсию в общей численности снятых с учета безработных;
- 6) Удельный вес безработных, не работающих в течение более чем 6 месяцев;
- 7) Уровень предотвращения безработицы, рассчитываемый как отношение количества сохраненных и созданных рабочих мест к экономически активному населению¹.

Развитие рыночных отношений способствует созданию негосударственных структур по содействию занятости населения и подбору кадров. Их можно разделить на коммерческие организации, имеющие целью получение прибыли, и не преследующие коммерческих целей (при учебных заведениях, профсоюзах, ассоциациях работодателей, религиозных организациях и др.). К основным видам услуг тех и других относятся трудоустройство граждан, подбор персонала, оценка персонала, обзор зарплат на различные должности, тренинги, ярмарки вакансий².

8.2. Порядок регистрации граждан в целях поиска подходящей работы. Регистрация безработных граждан

Трудоспособный гражданин, не имеющий работы и заработка, желающий найти подходящую работу, должен обратиться в службу занятости по месту своего жительства. Первый этап взаимодействия службы занятости с гражданином будет заключаться в регистрации гражданина в целях поиска подходящей работы. Для этого гражданин должен предъявить следующие документы:

1. Паспорт гражданина РФ или документ, его заменяющий;

¹ Старовойтова Л.И., Золотарева Т.Ф. Занятость населения и ее регулирование. М., 2001. С. 77.

² Вукович Г.Г., Гелета И.В. Рынок труда. Ростов н/Д, 2013. С. 151.

2. Трудовая книжка;
3. Документы об образовании, об ученых степенях и ученых званиях;
4. Справка о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы;
5. Для граждан, относящихся к категории инвалидов, – индивидуальная программа реабилитации.

Трудоспособные граждане, ранее не работавшие, не имеющие профессии, должны предъявить:

1. Паспорт;
2. Документ об образовании;
3. В случае инвалидности – индивидуальную программу реабилитации.

Постановка на регистрационный учет осуществляется путем внесения службами занятости населения в регистр получателей государственных услуг сведений, содержащихся в предъявленных гражданами документах, а также даты обращения гражданина в указанное учреждение, являющейся датой постановки на регистрационный учет.

При постановке на регистрационный учет граждане письменно под роспись уведомляются о том, что они зарегистрированы в целях поиска подходящей работы в государственной службе занятости населения.

Таким гражданам службы занятости устанавливают дату посещения для подбора подходящей работы в срок, не превышающий 11 дней со дня предъявления необходимых документов.

При поступлении в регистр получателей государственных услуг сведений о свободных рабочих местах и вакантных должностях, которые являются подходящими для зарегистрированных граждан, этим гражданам в устной (по телефону) или письменной (по почте) форме предлагается в течение трех дней посетить службу занятости для подбора подходящей работы.

Снятие с регистрационного учета зарегистрированных граждан осуществляется в следующих случаях:

- 1) Трудоустройство;
- 2) Длительная (более одного месяца) неявка в службу занятости населения;
- 3) Осуждение к исправительным работам, а также к наказанию в виде лишения свободы;
- 4) Отказ от посредничества службы занятости населения;
- 5) Смерть гражданина¹.

Подходящей считается такая работа, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его квалификации, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места.

¹ Правила регистрации граждан в целях поиска подходящей работы: утв. Постановлением Правительства РФ от 07 сентября 2012 г. № 891 [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/902368352> (дата обращения: 26.01.2017).

Подходящей не может считаться работа, если:

а) Она связана с переменной места жительства без согласия гражданина;
б) Условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда;

в) Предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы. Данное положение не распространяется на граждан, среднемесячный заработок которых превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения, исчисленного в субъекте Российской Федерации. В этом случае подходящей не может считаться работа, если предлагаемый заработок ниже величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации¹.

Второй этап взаимодействия гражданина со службой занятости заключается в решении вопроса о признании гражданина безработным и о его регистрации в качестве безработного. Законодательством РФ установлено следующее: если в течение 10 дней со дня регистрации гражданина в целях поиска подходящей работы гражданину подходящая работа не предоставляется, то принимается решение о признании данного гражданина безработным с первого дня предъявления гражданином необходимых документов².

В любом случае, для того, чтобы гражданин мог быть признан безработным и зарегистрирован в качестве такового, он к этому моменту должен быть зарегистрирован в целях поиска подходящей работы.

Пакет документов, необходимый для регистрации граждан в качестве безработных, аналогичен тому, который граждане предоставляют при регистрации их в целях поиска подходящей работы³.

Глава IX. Социальная защита безработных как элемент социальной политики государства

9.1. Понятие и модели социальной защиты безработных

Социальная защита безработных является важнейшим элементом социальной политики государства. Она предусматривает упорядоченный комплекс экономических, организационных и правовых мероприятий,

¹ О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс] : закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения: 26.01.2017).

² Там же.

³ Правила регистрации безработных граждан : утв. Постановлением Правительства РФ от 07 сентября 2012 г. № 891 [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/902368352> (дата обращения: 26.01.2017).

направленных на минимизацию негативных последствий от отсутствия работы, а также на поиск механизмов включения человека в трудовой процесс.

Система социальной защиты безработных строится на исторически выработанных моделях: либеральной и социальной. Рассмотрим особенности каждой модели. Так, либеральная модель характерна для североамериканских стран и частично Великобритании и Австралии. Ее отличительными чертами являются дерегулирование рынка труда, жесткие условия предоставления материальной компенсации, упор на повышение эффективности от вложенных средств при разработке и проведении активных и пассивных программ. Эта модель делает основной акцент на снижение численности претендентов на государственную социальную помощь и, таким образом, сокращение бремени социальных расходов государства. Гарантии занятости в странах, придерживающихся данной модели, не слишком высоки. Практика найма и увольнения в них лишь в минимально необходимой степени регламентирована законом, коллективно-договорное регулирование также не получило широкого развития, поскольку профсоюзами охвачена незначительная доля наемных работников. В результате вероятность лишиться рабочего места не по своей воле здесь в 1,5–2 раза выше, чем в европейских странах, однако продолжительность периодов безработицы существенно короче.

Система материальной поддержки безработных в странах, придерживающихся либеральной модели, ориентируется на минимизацию финансовых издержек. В соответствии с идеологией модели, условия предоставления материальной компенсации призваны активизировать, прежде всего, стимулирующую функцию пособия по безработице и содействовать скорейшей реинтеграции потерявших работу в сферу оплачиваемой занятости. Компенсаторный механизм в этих странах строится только на основе страховых принципов, устанавливаются достаточно жесткие правила сохранения права на страховые выплаты по безработице, которые пересматриваются время от времени, но не в сторону смягчения. В силу указанных обстоятельств уровень охвата безработных системой страховых пособий относительно низкий (от 25 до 40%).

В основе либерального подхода лежит принцип самопомощи, ориентирующий как безработных, так и занятых, находящихся под риском увольнения, на самостоятельный поиск работы. Несмотря на то, что роль службы занятости в рамках данной модели не отрицается, ей постоянно приходится доказывать свою значимость¹.

Социальная модель характерна для стран Западной Европы. Она отличается жестким, «зарегулированным» рынком труда в сочетании с достаточно щедрой системой материальной поддержки безработных. Сущность данной модели – плавная адаптация населения к переменам,

¹ Четвернина Т.Я. Становление системы защиты от безработицы в современной России. М., 2004. С. 55-58.

происходящим на рынке труда, и реинтеграция безработных в сферу оплачиваемой занятости через участие в активных программах.

При социальной модели строгое законодательное регулирование направлено на обеспечение достойных условий занятости и повышение гарантий ее сохранения для работника как более слабого агента рынка труда по сравнению с работодателем. Особенно строго регламентирована процедура увольнения, в том числе продолжительность периода уведомления об увольнении, размер выходного пособия, способы законодательной защиты от несправедливого увольнения. Однако такая регламентированность имеет обратную сторону, так как серьезно подрывает объективные возможности и стимулы работодателей к расширению найма и, следовательно, сужает перспективы трудоустройства для потерявших работу и впервые выходящих на рынок труда претендентов на рабочие места.

В ряде стран (Франция, Германия, Швеция, Дания, Австрия, Швейцария, Бельгия) материальная поддержка безработных происходит на основе тесного взаимодействия двух систем – страхования от безработицы и системы социальной помощи. При отсутствии или исчерпании права на страховые выплаты по безработице безработный становится объектом системы социального вспомоществования, но также может получать материальную помощь через систему службы занятости (социальное пособие по безработице)¹.

9.2. Условия и порядок признания гражданина безработным в РФ

Согласно российскому законодательству безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в службе занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. Следует иметь в виду, что при этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации.

Решение о признании гражданина безработным принимается службой занятости по месту жительства гражданина не позднее 11 дней со дня предъявления гражданином необходимых документов.

Законодательством установлены категории граждан, которые не могут быть признаны безработными. К ним относятся:

1. Не достигшие 16-летнего возраста.

¹ Четвернина Т.Я. Становление системы защиты от безработицы в современной России. М., 2004. С. 55, 58-60.

2. Граждане, которым назначены страховая или накопительная пенсия по старости; досрочная пенсия по старости; пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению.
3. Отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в службе занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера. Впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие квалификации не могут быть признаны безработными в случае двух отказов от профессионального обучения или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера.
4. Не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в службу занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный службой занятости для регистрации их в качестве безработных.
5. Осужденные по решению суда к исправительным работам, а также к наказанию в виде лишения свободы.
6. Представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными.
7. Являющиеся занятыми в соответствии со статьей № 2 закона о занятости¹.

9.3. Меры социальной поддержки безработных в РФ

Актуальным является вопрос о том, какая из моделей социальной защиты безработных – либеральная или социальная – реализована в Российской Федерации. Исследователи М.Г. Нагдиева и М.С. Нагдиева склоняются к точке зрения о превалировании социальной модели, характерной, как известно, для стран Западной Европы². Однако, на наш взгляд, более правильным является утверждение Т.Я. Четверниной о том, что российская система социальной защиты безработных сформировалась под влиянием как либеральной, так и социальной моделей³.

¹ О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс] : закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения: 26.01.2017).

² Нагдиева М.Г., Нагдиева М.С. Система защиты от безработицы: этапы развития и особенности [Электронный ресурс] // Вопросы структуризации экономики. 2009. № 2. С. 220. – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/sistema-zaschity-ot-bezrobotitsy-etapy-razvitiya-i-osobennosti> (дата обращения: 26.01.2017).

³ Четвернина Т.Я. Страхование от безработицы [Электронный ресурс] // Отечественные записки. 2003. № 3(12). – URL: <http://www.strana-oz.ru/2003/3/strahovanie-ot-bezroboticy> (дата обращения: 26.01.2017).

Обобщая имеющиеся в российском законодательстве гарантии и компенсации безработным, можно сформулировать следующие меры социальной поддержки граждан, оказавшихся в статусе безработных:

1. Выплата пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности безработного.
2. Выплата стипендии в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению службы занятости, в том числе в период временной нетрудоспособности.
3. Возможность участия в оплачиваемых общественных работах.
4. Компенсации при переезде на работу либо учебу в другую местность.
5. Досрочная пенсия по старости.
6. Материальная помощь безработным¹.

Законодательно установлено, что время, в течение которого гражданин получает пособие по безработице, стипендию, время, необходимое для переезда или переселения по направлению службы занятости в другую местность для трудоустройства, не прерывают трудового стажа².

Система страхования от безработицы в России в общегосударственном масштабе на сегодняшний день отсутствует. Это является одним из наиболее существенных отличий отечественной системы защиты безработных от подобных систем в зарубежных государствах. По мнению М.С. Юшниковой, введение в будущем страхования от безработицы в РФ должно осуществляться при соблюдении следующих условий: во-первых цель страхования от безработицы должна состоять в смягчении негативных последствий безработицы для широких масс трудящихся. Во-вторых, страхование от безработицы должно утверждаться законодательно в качестве самостоятельной и обособленной системы социальной защиты, иметь обязательный характер, опираться на страховые принципы, базироваться на государственных гарантиях, закрепленных на федеральном уровне. В-третьих, бесперебойная система выплат должна обеспечиваться за счет финансирования из нескольких источников: бюджета, средств работодателей и работников. И, наконец, в-четвертых, в круг застрахованных лиц должны быть включены только граждане, которые уплачивают страховые взносы в интересах страхования от безработицы. Это позволит исключить социальное иждивенчество³.

¹ Сулейманова Г.В. Правовое регулирование обеспечения занятости населения. М., 2011. С. 126 ; О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс] : закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения: 26.01.2017).

² О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс] : закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения: 26.01.2017).

³ Юшникова М.С. Формирование системы страхования от безработицы и ее значение для российского рынка труда : автореф. дис. ... канд. эконом. наук. М., 2005 [Электронный ресурс] // Электронная библиотека диссертаций. – URL: <http://www.dissercat.com/content/formirovanie-sistemy-strakhovaniya-ot-bezrabotitsy-i-ee-znachenie-dlya-rossiiskogo-rynka-tru> (дата обращения: 26.01.2017).

Глава X. Механизм социальной поддержки безработных

10.1. Пособие по безработице: понятие, условия, размеры и сроки выплаты. Досрочная пенсия по старости

Основной формой материальной поддержки безработных в период поиска подходящей работы является пособие по безработице. Оно представляет собой гарантированные государством периодические выплаты за счет средств, специально предназначенных на эти цели¹.

Пособие по безработице выплачивается гражданам, признанным в установленном порядке безработными. Решение о назначении пособия принимается одновременно с решением о признании гражданина безработным. Пособие по безработице выплачивается ежемесячно при условии прохождения безработным перерегистрации в установленные службой занятости сроки, но не более двух раз в месяц.

Если увольнение гражданина с места работы состоялось в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и в течение этих месяцев гражданин имел оплачиваемую работу не менее 26 недель на условиях полного рабочего дня или на условиях неполного рабочего дня с перерасчетом на 26 недель с полным рабочим днем, то пособие по безработице такому гражданину начисляется в следующем размере:

а) в первом 12-месячном периоде выплаты:

– в первые три месяца – в размере 75 процентов их среднемесячного заработка, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы;

– в следующие четыре месяца – в размере 60 процентов;

– в дальнейшем – в размере 45 процентов, но во всех случаях не выше максимальной величины пособия по безработице и не ниже минимальной величины пособия по безработице, увеличенных на размер районного коэффициента;

б) во втором 12-месячном периоде выплаты – в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента².

Размеры минимальной и максимальной величин пособия по безработице ежегодно определяются Правительством Российской Федерации. На 2017 год были установлены минимальная величина пособия в размере 850 рублей, максимальная – в размере 4900 рублей³.

¹ Сулейманова Г.В. Правовое регулирование обеспечения занятости населения. М., 2011. С. 126.

² О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс] : закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения: 27.01.2017).

³ Постановление Правительства Российской Федерации от 08 декабря 2016 г. № 1326 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2017 год» [Электронный ресурс] // Российская газета. – URL: <https://rg.ru/2016/12/16/posobie-dok.html> (дата обращения: 27.01.2017).

Безработные граждане, не трудоустроенные по истечении первого периода выплаты пособия по безработице, имеют право на повторное получение пособия по безработице. Однако общий период выплаты пособия по безработице гражданину не может превышать 24 месяца в суммарном исчислении в течение 36 месяцев.

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

- отказ в период безработицы от двух вариантов подходящей работы;
- отказ по истечении трехмесячного периода безработицы от участия в оплачиваемых общественных работах или от направления на обучение службой занятости граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих квалификации, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва;
- явка безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения, вызванном употреблением алкоголя, наркотических средств или других одурманивающих веществ;
- увольнение с последнего места работы за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, а также отчисление гражданина, направленного на обучение службой занятости, с места обучения за виновные действия;
- нарушение безработным без уважительных причин условий и сроков его перерегистрации в качестве безработного;
- самовольное прекращение гражданином обучения по направлению службы занятости.

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

- 1) признание гражданина занятым по основаниям, предусмотренным в статье № 2 закона о занятости населения;
- 2) прохождение профессионального обучения или получение дополнительного профессионального образования по направлению службы занятости с выплатой стипендии;
- 3) длительная (более месяца) неявка безработного в службу занятости без уважительных причин;
- 4) переезд или переселение безработного в другую местность;
- 5) попытка получения либо фактическое получение пособия по безработице обманным путем;
- 6) осуждение лица, получающего пособие по безработице, к исправительным работам, а также к наказанию в виде лишения свободы;
- 7) досрочное назначение пенсии по старости, либо назначение страховой пенсии по старости, либо назначение пенсии по старости или пенсии за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;
- 8) отказ от посредничества службы занятости по письменному заявлению гражданина;
- 9) смерть безработного.

Решение о приостановлении либо прекращении выплаты пособия по безработице принимается службой занятости с обязательным уведомлением безработного.

Законодательством РФ предусмотрена возможность досрочного назначения безработным гражданам пенсии по старости. Основными условиями оформления такой пенсии являются:

1. Отсутствие у службы занятости возможности для трудоустройства граждан.
2. Наличие у безработных необходимого страхового стажа: у мужчин – не менее 25 лет; у женщин – не менее 20 лет.
3. Достижение безработными гражданами определенного возраста: для мужчин – 58 лет; для женщин – 53 года.
4. Увольнение граждан в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации.
5. Согласие безработных граждан с направлением их на пенсию по старости досрочно.

Расходы, связанные с назначением досрочной пенсии, осуществляются за счет средств Пенсионного фонда Российской Федерации с последующим возмещением затрат из федерального бюджета¹.

10.2. Порядок организации оплачиваемых общественных работ

К числу мер социальной поддержки безработных относится возможность участия безработных граждан в оплачиваемых общественных работах.

Под общественными работами понимается трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве социальной поддержки граждан, ищущих работу.

Стоит отметить, что к общественным работам не относится деятельность, связанная со срочной ликвидацией последствий аварий, стихийных бедствий, катастроф и других чрезвычайных ситуаций.

Право на участие в общественных работах имеют граждане, зарегистрированные в службе занятости в целях поиска подходящей работы, безработные граждане. Преимущественным правом на участие в общественных работах пользуются безработные граждане, не получающие пособия по безработице; безработные граждане, состоящие на учете в службе занятости свыше шести месяцев.

Служба занятости выдает гражданину направление на участие в общественных работах в соответствующей организации. Это направление является основанием для приема данного гражданина на работу.

¹ О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс] : закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения: 27.01.2017).

Участие граждан в общественных работах допускается только с их согласия. При направлении на общественные работы учитываются состояние здоровья, возрастные, профессиональные и другие индивидуальные особенности граждан.

С лицами, желающими участвовать в общественных работах, заключается срочный трудовой договор. Гражданин может его расторгнуть досрочно при устройстве на постоянную или временную работу. На граждан, занятых на общественных работах, распространяется законодательство Российской Федерации о труде и социальном страховании. Финансирование общественных работ производится за счет средств работодателей, у которых проводятся эти работы.

Время, в течение которого гражданин принимает участие в оплачиваемых общественных работах, не прерывает трудового стажа и засчитывается в страховой стаж, учитываемый при определении права на страховую пенсию.

Общественные работы могут быть организованы по следующим направлениям:

- строительство автомобильных дорог, их ремонт и содержание, прокладка водопроводных, газовых, канализационных и других коммуникаций;
- проведение сельскохозяйственных мелиоративных работ, работ в лесном хозяйстве;
- заготовка, переработка и хранение сельскохозяйственной продукции;
- строительство жилья, реконструкция жилого фонда, объектов социально-культурного назначения, восстановление историко-архитектурных памятников, комплексов, заповедных зон;
- обслуживание пассажирского транспорта, работа организаций связи;
- эксплуатация жилищно-коммунального хозяйства и бытовое обслуживание населения;
- озеленение и благоустройство территорий, развитие лесопаркового хозяйства, зон отдыха и туризма;
- уход за престарелыми, инвалидами и больными;
- обеспечение оздоровления и отдыха детей в период каникул, обслуживание санаторно-курортных зон;
- организация сбора и переработки вторичного сырья и отходов;
- проведение мероприятий общественно-культурного назначения (перепись населения, спортивные соревнования, фестивали и т.д.)¹.

¹ Положение об организации общественных работ : утв. Постановлением Правительства РФ от 14 июля 1997 г. № 875 [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/9045839> (дата обращения: 27.01.2017) ; О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс] : закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения: 27.01.2017).