## Введение

Специфика трудовых отношений обусловлена прежде всего ресурсами, климатическими условиями, территорией, транспортными коммуникациями, интеллектуальным потенциалом нации и т.д. На фоне этого выделяются отсталые страны, в основе трудовых отношений которых лежит деятельность лишь для обеспечения жизни и сохранения популяции народа.

Оказать большое воздействие на них могут высокоразвитые страны в экономическом и культурном плане, занимающиеся трудовой деятельностью для улучшения уровня жизни населения и поднятия своего престижа в мировом сообществе.

Ярким историческим примером такого воздействия служит Индийское государство, которое, оказавшись под колониальным влиянием Британии, превратилось из феодального в экономически и культурно развитое государство.

## Общая характеристика особенностей

На протяжении многих лет развития наций и принадлежности их к определенным географическим областям, у них сформировались определенные виды трудовой и хозяйственной деятельности, необходимые для жизни.

Для того, чтобы более ясно представлять себе проблему данной темы, рассмотрим насколько примеров.

Так, анализ научных источников таких авторов как А. Аузан, М. Гмюр, Я. Паппэ, Е. Драннина, А. Яноковский, Т.Н. Соколова, показал, что Соединенные Штаты Америки, провозгласившие себя на современном этапе высоко демократичным цивилизованным государством, в прошлом проводили политику жесточайшего угнетения представителей чернокожего населения, используя их как рабов на плантациях у белого населения США.

Современная Япония является высокоразвитым культурным и экономическим государством, сохранившим свои национальные традиции и в то же время имеющим авторитет в мире.

Основной трудовой деятельностью японцев является автоматизированное производство, основанное на интеллектуальных достижениях. Это обусловлено тем, что Япония обладает весьма скудными природными ресурсами и ограниченным земельным пространством. В связи с этим страна вынуждена заниматься интеллектуальным трудом.

Еще одним ярким примером является Турция. Здесь высоко развита индустрия туризма, так как страна обладает благоприятными климатическими условиями для отдыха и укрепления здоровья.

Особенно интересным примером служит Россия. Она обладает огромной территорией, большим запасом природных ресурсов, такими как нефть, газ, уголь. Но основной ее особенностью является то, что в России по данным переписи 2002 года в России проживало более 150 наций и народностей.

Все эти особенности страны наложили отпечаток на уклад трудовых отношений определенных наций и народов. Так, например в южных областях России, где проживают русские, калмыки, украинцы, казаки распространены такие виды трудовой деятельности как животноводство, земледелие. Это обусловлено благоприятными природными условиями, плодородностью земель.

Специфика трудовой деятельности северных народов, таких как ненцы, ханты, эскимосы, чукчи, проживающих в суровых климатических условиях, состоит в том, что они занимаются в основном промыслом рыбы, пушных зверей и оленеводством. Такая трудовая деятельность присуща только данным народностям, поэтому принуждение этих народов к другим сферам деятельности нецелесообразно.

И вмешательство может вызвать дисбаланс уклада жизни этих людей. Народы, проживающие в горной местности, такие как чеченцы, кабардинцы, аварцы, ингуши, осетины, специализируются на виноделии, овцеводстве, ремесленном промысле. Но этим не ограничивается их трудовая деятельность.

В настоящее время представители этих народностей заняты в торговле, строительстве, предпринимательстве. В высокоиндустриальных районах страны, в больших городах основное трудоспособное население занято в сфере торговли, услуг, промышленности, транспорта и управления.

Исходя из большого количество наций, проживающих на территории одной страны, возникают некоторые проблемы. Так из-за недостаточного развития экономики и ее упадка, в некоторых азиатских республиках бывшего СССР, возникает проблема недостатка рабочих мест и как следствие переизбытка рабочей силы.

Поэтому имеет место миграция трудоспособного населения этих республик в Россию для трудоустройства и с целью добычи финансовых средств для жизнеобеспечения. При этом возникает ситуация, имеющая как положительную, так и отрицательную стороны.

В некоторых регионах страны имеет место недостаток рабочей силы, поэтому приток мигрантов благотворно влияет на экономическую ситуацию. В других странах, напротив, возникает переизбыток рабочей силы и как следствие падение стоимости труда.

На фоне этого могут возникнуть конфликтные ситуации местного трудоспособного населения с прибывшими мигрантами.

Зачастую, прибывающие мигранты, например таджики, не являются высококвалифицированными работниками, поэтому они используются в основном как подсобная рабочая сила в дорожном и в других отраслях строительства, а также в сфере услуг по уборке территорий. С другой стороны, приток специалистов высокой квалификации из стран ближнего зарубежья является положительным фактором для экономики страны.

Большим уроном для нашей страны является тот факт, что многие высокоодаренные и талантливые люди, будь то ученые или деятели культуры эмигрируют в зарубежные страны по причине недооценки их трудовой деятельности. Это тормозит развитие нашего государства в целом и повышает уровень других стран.

В настоящее время в России существует также проблема нехватки специалистов рабочих специальностей. Рынок труда перенасыщен специалистами сфер юридических услуг, торговли, управления, экономики. Поэтому правительство станы принимает меры по решению данной проблемы, по привлечению молодых людей в учреждения среднеспециального образования.

## Вторичная занятость пожилых людей

Трудовая деятельность человека в течение жизни определяет занимаемое им место в обществе, степень престижности, уровень благополучия, удовлетворенность или неудовлетворенность своей деятельностью.

Использование трудового потенциала пожилых людей позволит обществу получить дополнительные ресурсы, заполнить работающими пенсионерами непривлекательные рабочие места, на которые не претендует молодежь.

Привлечение старшего поколения к активному участию в экономике должно учитывать весь комплекс мотиваций пожилых людей и предусматривать создание приемлемых для них условий труда.

В 2006 г. в г. Пензе нами было проведено социологическое исследование, результаты которого позволили проанализировать трудовую деятельность пожилых людей и подчеркнуть, что на продолжение трудовой деятельности влияет, прежде всего, низкий уровень материальной обеспеченности пожилых людей.

Вместе с тем для людей любящих свою профессию, наряду с возможностью дополнительного заработка, работа укрепляет чувство своей общественной значимости, упорядочивает жизнь, обеспечивает ему ощущение собственной безопасности и полезности.

Фактором, способствующим росту трудовой активности пожилых людей, явились также изменения в пенсионном законодательстве, согласно которым работающие пенсионеры могут получать пенсию в полном размере.

Специфика трудовой активности пожилых людей состоит в том, что среди работающих пожилых людей лишь 30% сохранили свой профессиональный статус, т.е. продолжают работать на своих прежних местах (62% из них - это преподаватели и врачи), остальные же были вынуждены изменить характер и место работы.

На основе результатов проведенного исследования сделан вывод о том, что продолжение трудовой деятельности зависит от уровня образования (наиболее длительный срок отмечен у пенсионеров с высоким уровнем образования и ученой степенью); семейного положения (среди работающих пенсионеров большинство составляют семейные люди, так как им приходится поддерживать материальную обеспеченность не только собственной семьи, но и оказывать помощь детям и внукам); условий труда; уровня изменения физиологических функций организма и психического склада; реакции окружающих людей.

Согласно экспертным оценкам, на фоне высокой сознательности, дисциплинированности, развитого чувства долга и ответственности работникам третьего возраста присущи такие черты, как самоуважение, забота о своей репутации, амбициозность, уверенность в себе, поддерживаемая собственным опытом и знаниями.

Занятость пожилых людей по своей сути носит ограниченный характер, поскольку их возможности в выборе трудовой деятельности значительно сужены предвзятым отношением к пожилому человеку. Кроме того, возможность трудиться находится в прямой зависимости от состояния здоровья.

Результаты исследования показали, что среди тех, кто имеет хорошее здоровье, 88% получают пенсию и постоянно работают; при вполне удовлетворительном состоянии здоровья - 72% постоянно работают; среди тех, кто оценивает свое состояние здоровья скорее как плохое, 43% постоянно работают; среди тех, кто оценивает свое состояние здоровья как плохое, работают только 3%.

Результаты исследования свидетельствуют также о том, что мужчины в большей мере, чем женщины заняты трудом: 69% мужчин против 46% женщин получают пенсию и работают, 31% мужчин и 54% женщин получают пенсию и не работают. Однако занятость пожилых людей как мужчин, так и женщин, различается по возрастным категориям: так, в возрасте 55-64 года 66% респондентов постоянно работают; в возрасте 65-74 года - 23%, а в возрасте 75 лет и старше лишь 17%, в основном это высококвалифицированные специалисты (преподаватели вузов с ученой степенью и врачи).

По результатам исследования выявлена также зависимость ведущих мотивов продолжения профессиональной деятельности от тяжести, напряженности и характера выполняемого труда.

О материальных причинах, побудивших их работать, говорят 100% респондентов, занятых низко квалифицированным физическим трудом, среди занятых трудом средней тяжести - 90% и легким - 88%. В группе работников умственного труда у лиц, занятых трудом более напряженным, творческим, социально обусловленные мотивы продолжения профессиональной деятельности встречаются чаще, чем у лиц, занятых трудом умеренной напряженности.

У работников напряженного умственного труда на первое место выступает увлеченность своей работой (58% опрошенных), ощущение себя нужным и полезным человеком (42%), сохранение престижа благодаря выполняемой работе или занимаемой должности (56%).

В ходе исследования было установлено, что из числа работающих пожилых людей в своей предпенсионной профессиональной группе остались 30%, а 70% перешли в другие профессиональные группы. В производствах, связанных с внедрением новых технологических процессов, компьютеризацией, расширением информативного поля деятельности, практически нет места лицам предпенсионного возраста, так как их переподготовка требует больших финансовых затрат.

Вместе с тем в группе работников умственного труда наблюдается противоположная тенденция, среди них 100% остались в своих предпенсионных профессиональных группах.

Это указывает на широкие возможности использования накопленных опыта и знаний пожилых людей, особенно в процессе руководящей работы, в целях наставничества и оказания консультативной помощи.

В результате проведенного исследования были выявлены и проанализированы другие формы трудовой активности, такие, как выращивание сельхозпродуктов на дачных участках, нахождение приработка, разведение скота, птицы, изготовление поделок на продажу.

Отметим, что в зарубежных странах гарантии занятости пожилых людей обеспечиваются двумя способами: либо принятием соответствующих законодательных актов (как, например, в США), либо путем отслеживания государственными службами, прежде всего государственной службой занятости, конкретных случаев дискриминации. В США, например, законодательно закреплен запрет на увольнение по возрасту.

Соответствующий закон, впервые принятый в 1968 г., распространял свою защиту на лиц от 40 до 65 лет, однако в дальнейшем возрастной предел был увеличен до 70 лет, а затем и совсем отменен. Подобное законодательство было принято во Франции и Канаде.

В некоторых других промышленно развитых странах (например, Швеции) гарантии пожилым людям в сфере занятости предполагают более длительный период предупреждения перед увольнением, а также более высокое выходное пособие. [1]

В заключении можно сделать следующий вывод, что привлечение старшего поколения к активному участию в экономике нуждается в мерах государственного содействия и регулирования, преодолевающих дискриминацию по возрасту, использующих энергию пожилых людей в целях их самореализации, непрерывного образования и общественной деятельности.

## Трудовые мигранты как ресурс развития экономики

Ни в одном регионе мира развитие миграционных процессов не протекало в столь тяжелых формах, как на территории бывшего СССР. Крупнейшие геополитические изменения породили социально-экономический кризис.

Эксперты считают, что количество русскоязычных трудовых мигрантов из бывших социалистических республик, которых реально можно ждать в России, составляет не более 4 млн. человек, а страна, в силу экономической и демографической необходимости нуждается в гораздо большем количестве репатриантов.

В силу указанных причин, общероссийская политика должна "повернуться лицом" к трудовым мигрантам, а самим россиянам необходимо осознать пополнение экономического потенциала страны за счет приезжих рабочих и относиться к ним боле терпимо.

По опубликованным данным в ряде регионов, где осуществляется конструктивное сотрудничество с этническими меньшинствами, достигнуты заметные успехи (Пермская, Самарская области, Коми, Удмуртия и др.), накоплен позитивный опыт проведения национальной политики: разработки нормативной базы, институционального и финансового ее обеспечения, взаимодействия органов государственной власти с организациями и объединениями трудовых мигрантов.

В ознакомлении с таким опытом нуждаются как органы государственной власти и местного самоуправления, так и организации национальных меньшинств. Насущной становится задача как осмысления и обобщения накопленного опыта, так и осознания грядущих угроз.

Сегодня угрозу социально-политической стабильности (несомненному приоритету региональных властей), на наш взгляд, представляют не отдельные межнациональные конфликты, а нарастающая социально-политическая напряженность - прямое следствие распространения ксенофобий и усиливающейся дискриминации меньшинств.

## Неформальная занятость на рынке труда

В настоящее время все большую актуальность приобретает проблема неформальной занятости не только в России в целом, но и на региональных рынках труда. Ситуация на современном российском рынке труда характеризуется широким распространением неформальной занятости. Кроме того, неформальность постепенно проникает во все формы занятости.

Неформальная занятость - занятость без официального оформления трудовых отношений. При этом понятие неформальной занятости включает в себя не только занятость в неформальном секторе экономики, но и незарегистрированную деятельность в рамках формального сектора.

В 2004 году в г. Тюмени и на юге Тюменской области под руководством В.А. Давыденко и Г.Ф. Ромашкиной было проведено исследование, эмпирическую базу которого сформировали результаты конкретного социологического опроса по теме "Социология неформальных отношений".

Объектом исследования неформальной занятости выступили жители г. Тюмени и юга Тюменской области как представители рынка труда. В ходе исследования было опрошено 2410 человек, в числе которых 387 предпринимателей, 1754 наемных работников и 269 неработающих.

По результатам данного социологического опроса, на рынке труда г. Тюмени отмечается рост масштабов неформальной занятости. Так, дополнительная занятость является существенной составляющей трудовой деятельности жителей г. Тюмень (30% респондентов).

Говоря о структуре неформальной занятости на рынке труда г. Тюмени, мужчины включаются в такую деятельность несколько чаще, чем женщины (52,4% мужчин и 36,5% женщин).

Наиболее вовлеченной в неформальную занятость является молодежь до 30 лет и лица старше 60 лет. Зависимость между уровнем образования и вовлеченностью в неформальную занятость практически отсутствует, однако, при этом, важно само наличие или отсутствие образования.

Согласно результатам исследования, определяющими факторами неформальной занятости на рынке труда г. Тюмени являются особенности трудовых отношений между работодателем и работником, отношений занятости и трудоустройства. Так, работники частных фирм гораздо чаще вступают в отношения неформальной занятости, чем работники государственных предприятий.

Кроме того, частота участия людей в неформальной занятости зависит от позиции, которую они занимают на данном рынке. Чаще всего в неформальную занятость вовлекаются люди с низким социальным и профессиональным статусом. Таким образом, положение на рынке труда связано с положением в социальной структуре.

Все большее значение при трудоустройстве приобретают связи, знакомства, рекомендации, т.е. используются неформальные каналы поиска работы даже при формальной занятости. Так, большинство респондентов (70%) имели опыт трудоустройства "по знакомству". В настоящее время на рынке труда возрастает роль социальных сетей.

Как отмечает А.Н. Тарасова, формальность и неформальность при поиске работы в г. Тюмень (и в целом в России) оказываются весьма размытыми понятиями: часто при формальной занятости каналы поиска работы и процесс трудоустройства оказываются неформальными, и наоборот.

Работники сознательно соглашаются на условия выплаты заработной платы "из черной кассы", становясь участниками неправовых трудовых практик. Вероятность соблюдения условий договора в настоящее время практически не зависит от формы занятости, а заключенный контракт далеко не всегда определяет реальные условия трудовой сделки. Происходит сближение формального и неформального найма.

В заключение работы можно сделать следующие выводы. На рынке труда г. Тюмени отмечается рост масштабов неформальной занятости. Несмотря на наличие некоторой зависимости между частотой участия в неформальной занятости и такими характеристиками, как пол, возраст, образование, позиция, занимаемая на рынке труда, неформальная занятость широко распространена среди всех социально демографических групп на рынке труда г. Тюмени.

В сегодняшних условиях на рынке труда г. Тюмени происходит сближение формальных и неформальных трудовых практик. С одной стороны, формальное трудоустройство все более наполняется неформальным содержанием, а с другой - неформальный наем активно используется как институт.

## Заключение

Подводя итог, можно сказать у каждой нации исторически сложились определенная специализация и особенности трудовых отношений. Но в условиях современного мира представители определенных наций и народностей вынуждены осваивать новые профессии, для того, чтобы обеспечить свою жизнь на должном уровне. На фоне этого, зачастую теряется национальный облик многих народов. Поэтому необходимо сохранять национальную культуру, национальные трудовые отношения и создавать благоприятные условия для труда в других сферах трудовой деятельности, а также с уважением и терпимостью относиться к труду представителей других наций.

## Список литературы

1. Барсукова С.Ю. Теневая занятость: проблемы легализации // Проблемы прогнозирования. 2008. № 1.
2. Горисов С. Масштабы и структура неформальной занятости // Вопросы экономики. - 2004. - № 3.
3. Маслова И. Неформальная занятость в России / И. Маслова, Т. Бараненкова // Вопросы экономики. - 2007. - № 9.
4. Социология неформальных отношений: экономика, политика, культура / Коллективная монография под редакцией В.А. Давыденко - Тюмень: ТГУ. Кафедра экономической социологии. Изд-во "Вектор-Бук". 2007.
5. Фиглин Л. Трудовой потенциал: проблема старения // Человеческие ресурсы, 2008, №3