1.1 ПОНЯТИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Трудовые ресурсы представляют собой часть населения страны, обладающего физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, необходимыми для участия в общественном производстве1.

Очевидно, что не все население занято в общественном производстве. Часть людей не может работать из-за возраста (слишком молодые или пожилые люди) или состояния здоровья. Некоторые граждане сознательно отказываются от работы, сталкиваясь с необходимостью решения семейных проблем, связанных, например, с воспитанием детей или обеспечением должного ухода за больными родственниками, другие — просто не хотят работать. Кроме того, есть категории населения, временно не работающие, например, безработные граждане, студенты, военнослужащие, проходящие срочную службу, и др. Вместе с тем мы видим большое число работающих пенсионеров и совсем молодых людей. Поэтому в экономике трудовые ресурсы оцениваются как категория, базирующаяся на определении границ трудоспособности.

В настоящее время в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации нижней границей трудоспособного возраста считается 16 лет, а верхней, определяемой правом на получение пенсии,— 54 года для женщин и 59 лет для мужчин. Нижняя граница определяется физиологическим развитием молодежи, ее знаниями, уровнем образования, продолжительностью обучения, т.е. степенью подготовленности к трудовой деятельности как физически, так и интеллектуально. Максимальная возрастная граница соответствует физиологическому пределу участия людей старших возрастов в трудовой деятельности, предусмотренному Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ (с изменениями от 25 июля 2002 г. и 31 декабря 2002 г.).

Это не означает, что люди, достигшие верхней границы трудоспособного возраста, утрачивают право на труд. Такое разделение определяет срок наступления права на получение государственной пенсии. Для некоторых видов профессиональной деятельности, связанных с высокими психофизиологическими нагрузками на организм человека, пенсионная планка заметно ниже — на 5-10 лет и более. Это касается производств с неблагоприятными, тяжелыми условиями труда (например, добыча угля, выплавка металла и др.), а также тех профессиональных занятий, где с годами утрачивается возможность поддерживать нужную «трудовую форму» (например, балет). В реальной жизни многие пенсионеры продолжают трудиться в прежнем качестве или на другой работе, поэтому остаются в составе трудовых ресурсов. Граждане, прекратившие работу с наступлением пенсионного возраста, исключаются из состава трудовых ресурсов. В соответствии с российским законодательством период трудоспособности для мужчин составляет 44 года (от 16 до 59 лет включительно), а для женщин — 39 лет (от 16 до 54 лет включительно). Во многих развитых странах верхняя граница трудоспособного возраста составляет 64 года. В России же повышение верхней границы ограничено невысокой средней продолжительностью жизни мужчин.

Вместе с тем существуют категории граждан, которые по критерию трудоспособного возраста могут быть отнесены к трудовым ресурсам, однако не включаются в их состав.

1.2 СТРУКТУРА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

В соответствии с международной системой классификации состава населения1 трудовые ресурсы в странах с развитой экономикой делятся на экономически активное и экономически неактивное население:

экономически активное население (ЭАН) — часть населения страны, охватывающая всех занятых в общественном производстве, включая работающих граждан старше и младше трудоспособного возраста, а также безработных, активно ищущих работу и готовых приступить к ней; экономически неактивное население (ЭНАН) — это население, находящееся в трудоспособном возрасте, но не занятое в общественном производстве по общественно обоснованным причинам (срочная служба в армии, обучение с отрывом от производства2, ведение домашнего хозяйства.

Экономически активное население обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и услуг и составляет рабочую силу общества.

Численность ЭАН измеряется по отношению к определенному периоду времени и включает всех занятых и безработных.

К занятым в составе экономически активного населения относятся лица обоего пола в возрасте 16 лет и старше, а также лица младших и старших возрастов, которые фактически участвуют в общественно полезной деятельности. К занятым относится как группа людей, которые предлагают рабочую силу для производства товаров и услуг с целью получения дохода, так и та группа населения, которая участвует в общественно полезной деятельности, не приносящей прямого денежного дохода, либо приносящей доход, непосредственно не связанный с производством товаров и услуг. В первую группу входят граждане, занятые в государственном секторе экономики, кооперативах, частном секторе, которые в рассматриваемый период:

а) выполняли работу по найму за вознаграждение (на условиях полного либо неполного рабочего времени);

б) выполняли иную приносящую доход работу (самостоятельно или у отдельных граждан);

в) временно отсутствовали на работе из-за болезни, травмы, отпуска, выходных дней, забастовки или других подобных причин.

Во вторую группу входят учащиеся с отрывом от производства, служащие Российской армии, граждане, выполняющие работу без оплаты на семейном предприятии.

К безработным относятся лица 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:

а) не имели работы (доходного занятия);

б) занимались поиском работы (обращались в службу занятости, к администрации предприятия, использовали личные связи, помещали объявления в печати и др.) или предпринимали шаги к организации собственного дела;

в) были готовы приступить к работе.

При отнесении граждан к категории безработных должны Присутствовать все три упомянутых критерия.

К безработным относятся также лица, обучающиеся по направлению служб занятости или выполняющие оплачиваемые общественные работы, получаемые через службы занятости. Учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды учитываются в качестве безработных, если они занимались поиском работы и были готовы приступить к ней. Таким образом, в число безработных включаются граждане, не занятые трудовой деятельностью, зарегистрированные в службе занятости в качестве ищущих работу, а также признанные безработными.

Следовательно, трудовые ресурсы представляют собой множество реально трудоспособных граждан, в том числе граждан старше и младше определенного возраста, фактически участвующих в общественном производстве.

Таблица 1.1 Численность экономически активного населения России

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | 1995 г. | 2007 г. |
| тыс. чел. | уд. вес, % | тыс. чел. | уд. вес, % |
| Экономически активное население — всего | 70 740 | 100 | 75 046 | 100 |
| В том числе: |  |  |  |  |
| занятые в экономике | 64 055 | 90,5 | 70 813 | 94,4 |
| безработные | 6684 | 9,5 | 4232 | 5,6 |

1.3 АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Трудовые ресурсы анализируются с помощью количественных и качественных характеристик.

Количественной характеристикой трудовых ресурсов является их численность, определяемая суммированием количества населения по двум основным категориям:

трудоспособное население в трудоспособном возрасте, определяемое посредством вычитания из численности населения в трудоспособном возрасте неработающих инвалидов I и II групп, а также неработающих лиц, получивших пенсию на льготных условиях;

работающее население вне пределов трудоспособного возраста, которое определяется численностью работающих подростков (до 16 лет) и работающих пенсионеров.

Следовательно, численность трудовых ресурсов (ТР) страны в целом или отдельного региона может быть определена следующим образом:

ТР = Ч — Ч +4 + Ч

тр нераб раб. подр раб. пенс'

численность - численность

подр раб. пенс

где Ч^ — численность населения в трудоспособном возрасте; Чнераб — численность неработающих лиц того же возраста, признанных в соответствии с государственными правовыми положениями нетрудоспособными (инвалиды I и II групп, лица льготных пенсионных возрастов); Ч работающих подростков (до 16 лет); Ч. работающих лиц пенсионного возрастай

Пример

Порядок расчета численности трудовых ресурсов.

Численность населения в трудоспособном возрасте составляет 80 млн чел., в том числе численность неработающих инвалидов I и II групп — 1,5 млн чел., работающие подростки — 0,1 млн чел., работающие пенсионеры — 4,6 млн чел. Тогда численность трудовых ресурсов составит1:

ТР = 80 - 1,5 + 0,1 + 4,6 = 83,2 (млн чел.].

Изменения численности трудовых ресурсов характеризуются рядом показателей:

абсолютный прирост определяется как разность между численностью трудовых ресурсов на начало и конец рассматриваемого периода;

темп роста рассматривается как отношение абсолютной величины численности трудовых ресурсов в конце данного периода к их величине в его начале.

Однако такой расчет дает только общее представление о текущем состоянии трудовых ресурсов, которые сами по себе являются динамичным образованием, численность которого зависит от множества факторов.

1.4 ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ОБЩЕСТВА

Трудовой потенциал представляет собой обобщающую характеристику меры и качества совокупной способности к труду трудовых ресурсов, их динамизм как непрерывный, развивающийся, многоплановый процесс, характеризующий скрытые, не проявившие еще себя возможности или способности е соответствующих сферах жизнедеятельности.

Однако не следует противопоставлять понятия «потенциал» и «ресурсы», поскольку первое из них представляет собой совокупность накопленных обществом, коллективом, индивидом свойств (по сути, совпадает с понятием «ресурс»), обусловливающих возможности их функционирования и развития (с ориентацией на будущее). Следует иметь в виду, что трудовой потенциал отдельного человека — это часть его индивидуального, человеческого потенциала, более широкого и всестороннего, на масштабы и глубину которого влияют разнообразные факторы: природные способности, воспитание, окружающая среда (природная, бытовая, духовно-нравственная и т.п.) и др.

Трудовой потенциал отдельного работника (личный трудовой потенциал) образует основу формирования трудовых потенциалов более высоких структурных уровней — организации, всего общества.

Трудовой потенциал общества — совокупная общественная способность к труду, потенциальная дееспособность общества. Трудовой потенциал общества выступает в форме кадрового потенциала общества (кадры являются носителем трудовой функции), который имеет количественные и качественные характеристики: численность трудоспособного населения — трудовые ресурсы; количество рабочего времени, отрабатываемое трудоспособным населением; степень состояния здоровья, развитие и физическая дееспособность трудоспособных членов общества; образовательный и квалификационный уровень; уровень нравственного состояния трудоспособного населения. Таким образом, кадровый потенциал является измерителем трудового потенциала общества. Если первый является категорией субъективной, так как зависит от степени точности измерения характеристик и применяемых методов, то второй — существует объективно. Трудовой потенциал общества является органической составной частью экономического потенциала общества.

Трудовой потенциал организации — возможное количество и качество труда, которым располагает трудовой коллектив организации при данном уровне научно-технического прогресса. Трудовой потенциал организации, являясь конкретной формой материализации человеческой деятельности, выступает как персонифицированная рабочая сила, взятая в совокупности своих качественных и количественных характеристик, — как кадровый потенциал организации.

2 рынок труда как система

функционирование рынка труда основано на взаимодействии следующих элементов:

субъекты рынка труда;

правовые акты и документы, регламентирующие отношения субъектов рынка труда;

конъюнктура рынка труда;

инфраструктура рынка труда.

Основными субъектами рынка труда являются наемные работники и их объединения — профсоюзы, работодатели (предприниматели) и их союзы, а также государство, являющееся, с одной стороны, работодателем, а с другой — субъектом регулирования отношений, складывающихся на рынке труда и в социально-трудовой сфере.

Для нормального функционирования рынка труда необходимы законодательные акты, нормы, правила, регулирующие взаимоотношения между субъектами рынка, четко определяющие их права, создающие равные возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений, предусматривающие социальное страхование на случай потери работы и т.д. Такие нормы определены в Конституции Российской Федерации, в Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации», Трудовом кодексе РФ, других законах. Они конкретизируются в указах Президента РФ, решениях Правительства, региональных и отраслевых соглашениях, коллективных договорах предприятий.

Конъюнктура рынка труда — это соотношение спроса и предложения рабочей силы. Она может быть трех типов:

трудодефицитной, когда рынок труда испытывает недостаток предложения рабочей силы;

трудоизбыточной, когда на рынке труда имеется большое число безработных и, соответственно, избыток предложения рабочей силы;

равновесной, когда спрос на рабочую силу соответствует ее предложению.

Инфраструктура рынка труда — это система институтов, учреждений и организаций, занимающихся проблемами движения рабочей силы и обеспечивающих функционирование рынка труда: государственные учреждения, биржи труда, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий, общественные организации, фонды. Наличие и взаимодействие всех элементов рынка труда необходимы для его нормального функционирования, под которым понимается положение, когда созданы все условия для выполнения функций рынка труда. К таким функциям относятся:

организация встречи продавцов и покупателей рабочей силы;

обеспечение конкурентной среды внутри каждой из сторон рыночного взаимодействия;

установление равновесных ставок заработной платы;

содействие решению вопросов занятости населения;

• осуществление социальной поддержки безработных.

Функционирование рынка труда имеет ряд следующих особенностей, связанных с характером и спецификой воспроизводства рабочей силы:

Неотделимость прав собственности на товар — рабочую силу от владельца. На рынке труда покупатель (работодатель) приобретает только право использования и частичного распоряжения способностью к труду (рабочей силой), функционирующей в течение определенного времени.

Значительная продолжительность по времени контакта продавца и покупателя рабочей силы накладывает свой отпечаток на их взаимоотношения и играет немаловажную роль в обеспечении жизнеспособности организации.

Наличие большого числа институциональных структур особого рода (разветвленной системы законодательства, социально-экономических программ, служб занятости и т.д.).

Высокая степень индивидуализации сделок, связанная с различным профессионально-квалификационным уровнем рабочей силы, разнообразием технологий и организации труда и т.д.

Своеобразие в обмене рабочей силы по сравнению с обменом любого другого, вещного, товара. Первый обмен начинается в сфере обращения товара — рабочей силы, т.е. на рынке труда, продолжается в сфере производства и заканчивается в сфере обращения жизненных благ, т.е. на рынке товаров и услуг. Второй — начинается и заканчивается в сфере обращения вещного товара.

3. ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ

Проблема занятости населения является одной из важнейших социально-экономических проблем. Занятость неразрывно связана как с людьми и их трудовой деятельностью, так и с производством, распределением, присвоением и потреблением материальных благ. В силу этого категория занятости представляет собой всеобщую экономическую категорию. Занятость связана с множеством социальных и экономических явлений, таких как рынок труда, безработица, миграция трудовых ресурсов, социально-трудовая сфера предприятия, государственное регулирование занятости и др.

Характеристики занятости, использования трудового потенциала общества представляют не только экономический интерес, °ни являются и основными показателями, отражающими политику государства в сфере труда, отношение к человеку и как главной производительной силе общества, и как личности.

Занятость — деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.

Это определение выражает социально-экономический и правовой аспекты занятости. Однако очевидно, что занятость — достаточно широкое понятие, и оно не ограничивается только получением работы по найму. При реализации занятости люди вступают в различные отношения: экономические (вознаграждение за труд, обсуждение возможностей повышения зарплаты с руководством, выяснение причин удержания части премии и т.п.), социальные (рабочее взаимодействие, общение, противоречия, конфликты и др.), а также правовые, основанные на необходимости выбора и согласования условий занятости.

Природа занятости как социально-экономического явления определяется рядом признаков.

Занятость опосредована трудом. Понятия «труд» и «занятость» тесно связаны между собой, но не являются равнозначными. Труд имеет место только в процессе непосредственного применения рабочей силы, а занятость распространяется на все время, в течение которого человек осуществляет ту или иную деятельность в рамках одного трудового договора.

Занятость связана с получением конкретного рабочего места, причем она включает в себя не только работу по найму на предприятиях, но и предпринимательскую и творческую деятельность, самозанятость, исполнение государственных и общественных обязанностей, обучение в учебных заведениях, выполнение воинской повинности и службу в органах внутренних дел.

Продолжительность занятости определяется временными границами действия трудового договора. Например, строитель, возводя стену, использует свою рабочую силу. Время от времени он будет делать перерывы для отдыха или принятия пищи. Кроме того, раз в году он будет в отпуске, а возможно, и на больничном. Все это время он будет занятым работником.

Занятость является условием получения трудового дохода. Рабочее место становится привлекательным для наемного работника, если оплата труда позволяет реализовать его основные жизненные цели.

Занятость возникает, если работодатель и наемный работник достигают соглашения по поводу условий занятости.

3.1 Статус в занятости

По экономической роли занятые граждане делятся на три основные группы:

1. Наемные работники (занятые по найму), предоставляющие (продающие) свои способности к труду работодателям (предпринимателям) для использования их в процессе производства за определенное вознаграждение (заработную плату, жалованье)1.

Работодатели (предприниматели) — это люди, создающие собственное дело для получения прибыли и использующие наемную рабочую силу.

Самозанятые работники — это лица, осуществляющие индивидуальную трудовую деятельность за свой счет, реализующие при этом собственные предпринимательские способности и собственную рабочую силу1 для организации бизнеса в целях получения прибыли или семейного дохода деньгами или натурой, включая производство для собственного потребления.

3.2 Формы и виды занятости

Занятость проявляется в большом разнообразии форм и видов, При этом виды (структура) занятости отражают распределение активной части трудовых ресурсов по сферам и отраслям народного хозяйства (табл. 2.2 и 2.3), а формы занятости — организационно-правовые способы, условия трудоиспользования (табл. 2.4). При этом по методологии МОТ к занятым относятся не только люди, создающие материальные и нематериальные блага в структуре экономики страны, но также лица, осуществляющие деятельность нерыночного характера.

Таблица 2.2 Структура занятости по формам собственности

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Тыс. человек | В процентах к итогу |
|  | 2004 г. | 2005 г. | 2007 г. | 2004 г. | 2005 г. | 2007 г. |
| Всего в экономике | 66 407 | 66 792 | 67 701 | 100 | 100 | 100 |
| В том числе по формам собственности:государственная, муниципальная частнаясобственность общественных и религиозных организаций [объединений) смешанная российскаяиностранная, совместная российская и иностранная | 23 582 34 414441 56322338 | 22 499 36178382 52022531 | 21656 38 221373 47052746 | 35,5 51,80,7 8,53,5 | 33,7 54,10,6 7,83,8 | 32,0 56,40,6 6,94,1 |

Источник: Россия в цифрах: Краткий стат. справочник. М.: Госкомстат России, 2008.

Таблица 2.3 Структура занятости по видам экономической деятельности

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Тыс. человек | 6 процентах к итогу |
| Показатели | 2004 г. | 2005 г. | 2007 г. | 2004 г. | 2005 г. | 2007 г. |
| Всего в экономике | 66 407 | 66 792 | 67 701 | 100 | 100 | 100 |
| В том числе по видам экономиче- |  |  |  |  |  |  |
| ской деятельности: |  |  |  |  |  |  |
| сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство | 7430 | 7381 | 6756 | 11,2 | 11,1 | 10,0 |
| обрабатывающие производства | 11787 | 11506 | 11 381 | 17,7 | 17,2 | 16,8 |
| производство и распределение электроэнергии, газа и воды | 1900 | 1912 | 1901 | 2,9 | 2,9 | 2,8 |
| строительство | 4743 | 4916 | 5268 | 7,1 | 7,4 | 7,8 |
| г——  | Тыс. человек | В процентах к итогу |
| Показатели | 2004 г. | 2005 г. | 2007 г. | 2004 г. | 2005 г. | 2007 г. |
| оптовая и розничная торговля, |  |  |  |  |  |  |
| ремонт автотранспортных |  |  |  |  |  |  |
| средств, мотоциклов, бытовых |  |  |  |  |  |  |
| изделий и предметов личного пользования | 10 843 | 11 088 | 11777 | 16,3 | 16,6 | 17,4 |
| транспорт и связь | 5293 | 5369 | 5439 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| операции с недвижимым |  |  |  |  |  |  |
| имуществом, аренда и предоставление услуг | 4825 | 4879 | 5034 | 7,3 | 7,3 | 7,4 |
| государственное управление |  |  |  |  |  |  |
| и обеспечение военной безопас- |  |  |  |  |  |  |
| ности, обязательное социальное обеспечение | 3447 | 3458 | 3551 | 5,2 | 5,2 | 5,2 |
| образование | 6125 | 6039 | 5988 | 9,2 | 9,0 | 8,9 |
| здравоохранение и предоставление социальных услуг | 4488 | 4548 | 4588 | 6,8 | 6,8 | 6,8 |
| предоставление прочих комму- |  |  |  |  |  |  |
| нальных, социальных и персональных услуг | 2330 | 2460 | 2555 | 3,5 | 3,7 | 3,8 |

Классификация форм занятости

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Классификационный признак | Формы занятости | Содержание |
| Характер производительной деятельности | Занятость рыночного характера | Все виды занятости, реализуемые с целью обмена результатов труда на материальные блага |
|  | Занятость нерыночного характера | Виды занятости, реализуемые с целью самообеспечения продуктами и услугами (в домашнем и подсобном хозяйстве) |
| Сфера общественного производства | Занятость в материальном производстве | Виды занятости, обеспечивающие создание материальных благ |
|  | Занятость в нематериальной сфере | Занятость в сфере образования, здравоохранения, науки, культуры, политики и др. |
| Способ участия в общественном труде | Самостоятельная занятость | Виды занятости, в рамках которых реализуется предпринимательская инициатива субъекта занятости с целью получения прибыли или семейного дохода (денежного или неденежного) |
|  | Занятость по найму | Виды занятости, обусловленные куплей-продажей рабочей силы субъектами занятости с целью обмена результатов трудовой деятельности на стоимостные эквиваленты (денежные или неденежные) |
| Степень кооперации | Индивидуальная | Виды занятости, осуществляемые на основе личного труда |
|  | Коллективная | Виды занятости, реализуемые через участие в совместном труде |
| Степень легитимности трудоустройства | Формальная | Включает все виды занятости, реализуемые в пределах формально зарегистрированных и формально не зарегистрированных трудовых отношений, т.е. не регулируемых законодательством |
|  | Неформальная |  |
| Условия организации трудовых процессов | Стандартная [типичная) занятость | Занятость у одного работодателя, в производственном помещении работодателя при неизменной стандартной рабочей нагрузке в течение дня, недели, года |
|  | Нестандартная (гибкая] занятость | Занятость, характеризующаяся изменением любого из стандартных условий |
| Режим рабочего времени | Занятость с режимом полного рабочего времени | Занятость с режимом полного рабочего времени |
|  | Неполная (частичная) занятость | Занятость с режимом неполного рабочего времени или сокращенного рабочего времени: полный рабочий день при неполной рабочей неделе; неполный рабочий день при полной рабочей неделе; альтернативный режим рабочего времени. Занятость на условиях деления рабочих мест |
| Регулярность участия в трудовом процессе | Постоянная | Занятость, при которой работник должен работать определенное число часов каждую неделю, реже — каждый месяц (может быть как стандартной, так и не стандартной) |
|  | Временная | Занятость, ограниченная фиксированным сроком трудового договора, сезонная и командировочная занятость, случайная работа |
|  | Вторичная | Занятость, дополнительная по отношению к основной (совместительство) |

3.3 Социально-экономические характеристики занятости

По степени количественного и качественного соответствия между потребностями экономики в рабочей силе и населения в рабочих местах выделяют занятость полную, продуктивную, свободно избранную, рациональную и эффективную.

Полная занятость — это состояние, при котором обеспечены работой все нуждающиеся в ней и желающие работать, что соответствует наличию сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы.

Продуктивная занятость — это занятость, которая отвечает Интересам повышения эффективности производства, внедрения Достижений научно-технического прогресса, роста производительности труда. По определению МОТ, продуктивная занятость — это занятость тех, чей продукт труда принимается и оплачивается обществом.

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

Рациональная занятость — это занятость, обоснованная с точки зрения процессов формирования, распределения (перераспределения) и использования трудовых ресурсов с учетом их половозрастной и образовательной структур, режимов воспроизводства трудоспособного населения и его размещения на территории страны. Рациональную занятость характеризует доля продуктивно занятых в общей численности экономически активного населения.

Эффективная занятость предполагает способность общественного управления воспроизводить социально-экономические условия развития работников, диктуемые критериями образа жизни на данном этапе развития общества. Эффективный характер занятости предполагает занятие общественно-полезной деятельностью, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, возвышение личности, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда, а также экономическую и социальную целесообразность рабочих мест.

В экономической теории и практике разработана система показателей, которая отражает эффективность занятости. Обычно применяются четыре группы показателей:

первая — это пропорции распределения трудовых ресурсов общества по характеру их участия в общественно полезной деятельности;

вторая — уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве. Экономически этот показатель отражает, с одной стороны, потребность общественного хозяйства в работниках, а с другой — потребность населения в рабочих местах;

третья — структура распределения работающих по отраслям народного хозяйства;

четвертая — это профессионально-квалификационная структура работающих. Она показывает распределение работающего населения по профессионально-квалификационным

группам и отражает степень сбалансированности системы подготовки кадров с потребностью экономики в квалифицированных работниках.

Количественно занятость характеризуется показателем уровня занятости. Он может рассчитываться двумя способами.

1. Доля занятых в общей численности населения определяется как

у =ч /ч

где Ч3 — численность занятых; Чн — общая численность населения.

2. Доля занятых в экономически активном населении определяется по формуле

где Чб — численность безработных.

4. БЕЗРАБОТИЦА

рынок труд безработица занятость

Одним из самых сложных явлений социально-трудовой сферы, органически связанным с рынком труда и занятостью населения, является безработица. Как результат функционирования рынка труда безработица оказывает огромное влияние на все стороны жизни страны. Природа, причины и последствия безработицы до сих пор исследуются учеными разных направлений: экономистами, социологами, психологами и др. В практике государственного управления регулированию рынка труда с целью снижения безработицы всегда отводится одно из основных мест.

Безработица — социально-экономическое явление, выступающее как отсутствие занятости у определенной, большей или меньшей части экономически активного населения, способной и желающей трудиться.

По методологии МОТ безработными считаются лица трудоспособного возраста и старше, которые не имеют работы (доходного занятия), занимаются поиском работы и готовы приступить к ней. Из их общей численности выделяются безработные, официально зарегистрированные в органах государственной службы занятости и получившие этот статус в соответствии с законодательством о занятости.

В России статус безработного определен более жестко: согласно Закону «О занятости населения в Российской Федерации» безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имели работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней; кроме того, законом определено, что безработными не могут быть признаны граждане, не достигшие 16 лет, и пенсионеры по возрасту.

В современной экономике безработица рассматривается как естественная и неотъемлемая часть рыночного хозяйства. Формы безработицы и их характеристика

|  |  |
| --- | --- |
| форма безработицы \ | Характеристика |
| Причины возникновения безработицы |
| фрикционная | Связана с добровольной сменой работы в связи с различными причинами: поиском более высокого заработка или более престижной работы с более благоприятными условиями труда и пр. |
| Институциональная | Порождается самим устройством рынка рабочей силы, факторами, влияющими на спрос и предложение рабочей силы |
| Добровольная | Возникает, когда часть трудоспособного населения по тем или иным причинам просто не желает работать |
| Структурная | Вызывается изменениями в структуре общественного производства под влиянием научно-технического прогресса и совершенствования организации производства |
| Технологическая | Связана с переходом к новым поколениям техники и технологии, механизацией и автоматизацией ручного труда |
| Циклическая | Возникает при общем резком падении спроса на рабочую силу в период спада производства и деловой активности, вызываемом экономическим кризисом |
| Региональная | Имеет региональное происхождение и формируется под воздействием сложной комбинации исторических, демографических, социально-психологических обстоятельств |
| Экономическая | Вызывается конъюнктурой рынка, поражением части товаропроизводителей в конкурентной борьбе |
| Сезонная | Вызывается сезонным характером деятельности в отдельных отраслях |
| Маргинальная | Безработица среди слабо защищенных слоев населения |
| Продолжительность безработицы, мес. |
| Краткосрочная | До 4 |
| Продолжительная | 4-8 |
| Длительная | 8-1В |
| Застойная | Более 18 |
|  |
| Открытая | Включает всех незанятых граждан, ищущих работу |
| Скрытая | Включает работников, фактически занятых в экономике, но в действительности не работающих, а также тех, чей труд не является необходимым |