

РОССИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ имени Г. В. ПЛЕХАНОВА



Дисциплина:

«Управление рынком труда и занятостью»

➔ ТЕМА: **Инфраструктура рынка труда**

➔ АВТОР: к.э.н., доцент Мирзабалаева Ф.И.

Инфраструктура рынка труда

- *Инфраструктура рынка труда* - совокупность государственных организаций, негосударственных структур содействия занятости, служб персонала предприятий и фирм, общественных организаций и фондов, нормативно-правовой среды, обеспечивающих эффективное взаимодействие между спросом и предложением рабочей силы.
- *Инфраструктура рынка труда* – система институтов содействия трудоустройству и регулирующих механизмов, обеспечивающих экономически выгодные условия для эффективного взаимодействия между спросом и предложением на рынке труда.
- *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, банки данных о рабочих местах, статистическая информация и др.).

Задачи инфраструктуры рынка труда:

- формирование новых отношений найма, основанных на добровольности, свободе выбора сфер занятости, рода занятий, места работы, признании исключительного права личности на распоряжение своей рабочей силой в соответствии с законами рынка;
- создание равных возможностей всем гражданам независимо от пола, возраста, вероисповедания, национального происхождения и места жительства в реализации права на жизнь;
- обеспечение социальной поддержки и социальной защиты от безработицы временно незанятых работников, желающих иметь работу на условиях найма;
- осуществление информационно-поисковой работы по выявлению потребностей в наемной рабочей силе;

Задачи инфраструктуры рынка труда:

- осуществление профориентационной работы, профессионального обучения, переобучения и переквалификации нуждающихся в трудоустройстве граждан с целью обеспечения соответствия их профессионально-квалификационного профиля спросу на рабочую силу;
- формирование эффективной и динамичной системы занятости населения в результате распределения, перераспределения и трудоустройства рабочей силы на рынке труда в соответствии со спросом на нее государственных, частных, совместных, арендных предприятий, акционерных обществ, кооперативов, колхозов и других организаций;
- оказание услуг работодателям по удовлетворению их заявок на рабочую силу и трудоустройству высвобождаемых работников в оценке конъюнктуры рынка труда, разработке различного рода программ по заказам предприятий по использованию рабочей силы.

Институты рынка труда

- *государственные структуры* (организации содействия занятости, трудоустройства населения и социальной защиты безработных граждан; контроль за соблюдением трудового законодательства и регулирования миграционных процессов (федеральные и региональные структуры занятости, биржи труда, центры профориентации и профконсультации, отделы кадров государственных учреждений; структуры учета, анализа и регулирования миграционных процессов);
- *институты государственной статистики* (сбор, обработка и анализ информации о занятости, рынке труда, миграции населения (в целом по РФ и в региональном разрезе));
- *специализированные государственные и коммерческие печатные и электронные средства массовой информации (СМИ)*, публикующие объявления о вакансиях и мини-резюме соискателей;
- *коммерческие структуры*, обслуживающие потребности рынка труда (кадровые, консалтинговые, международные, региональные центры по трудоустройству и подбору персонала, агентства, сервисы и объединения агентств, компании, группы, объединения компаний, партнерские сети по консалтингу и рекрутингу, салоны частных лиц);
- *ассоциации*, представляющие интересы коммерческих структур, обслуживающих потребности рынка труда (Ассоциация консультантов по подбору персонала, коммерческое объединение «Сеть специализированных Кадровых Агентств (ССКА)

Функции институтов рынка труда

- обеспечение равных возможностей в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости для всех граждан РФ;
- создание условий для свободного развития человека, его способностей к труду, повышения его мобильности; поддержки трудовой и предпринимательской инициативы, осуществляемой в рамках законности;
- социальная защита в области занятости, проведение специальных мероприятий по обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;
- поощрение работодателей в сохранении и создании новых рабочих мест, прежде всего для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работе;
- предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;
- защита национального рынка труда;
- международное сотрудничество в решении проблем занятости населения.

Функции службы занятости

- анализ и прогнозирование спроса и предложения на рабочую силу, информирование населения и работодателей о состоянии рынка труда;
- учет свободных рабочих мест и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства;
- консультация обращающихся в службу занятости трудящихся и работодателей о возможностях получения работы и обеспечения рабочей силой, о требованиях, предъявляемых к профессиям и работникам;
- оказание помощи трудящимся в подборе подходящей работы, а предприятиям, учреждениям, организациям и другим работодателям – в подборе необходимых работников;
- организация профессионального обучения, переобучение и повышение квалификации граждан в системе службы занятости или других учебных заведениях;

Функции службы занятости

- оказание услуг по трудоустройству, профессиональной ориентации высвобождаемых работникам и незанятому населению;
- обеспечение регистрации безработных и оказание им (в пределах своей компетенции) помощи, включая выплату пособий;
- организация разработки общесоюзной, республиканских, областных (краевых), городских и районных программ занятости, предусматривая в них мероприятия по социальной защищенности различных групп населения;
- содействие предприятиям, учреждениям и организациям в решении вопросов, связанных с обеспечением занятости населения; и др.

Виды государственных услуг в области содействия занятости, оказываемые органами службы занятости населения (за год; тысяч)

| | 2010 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---|--------|--------|--------|--------|
| Граждане, ищущие работу | | | | |
| Профессиональная ориентация | 3746,7 | 2591,1 | 2607,9 | 2547,9 |
| Временное трудоустройство несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, в свободное от учёбы время (количество заключенных трудовых договоров) | 965,3 | 671,5 | 616,0 | 583,7 |
| Оплачиваемые общественные работы (количество заключенных трудовых договоров) | 792,9 | 344,4 | 301,3 | 281,6 |
| Безработные граждане | | | | |
| Психологическая поддержка | 243,9 | 200,4 | 206,3 | 210,4 |
| Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование | 455,8 | 203,8 | 183,2 | 167,7 |
| Временное трудоустройство граждан, испытывающих трудности в поиске работы (количество заключенных трудовых договоров) | 84,9 | 55,6 | 50,3 | 46,1 |
| Временное трудоустройство выпускников организаций среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 20 лет (количество заключенных трудовых договоров) | 24,8 | 6,4 | 5,3 | 4,9 |
| Социальная адаптация на рынке труда | 275,1 | 245,7 | 259,8 | 253,1 |
| Содействие самозанятости | 285,5 | 71,2 | 76,3 | 83,1 |

Структура численности безработных, зарегистрированных в органах службы занятости населения, по продолжительности безработицы (в процентах)

| | Всего | в том числе имели продолжительность безработицы | | | | |
|----------------------------|-------|---|----------------------|----------------------|------------------------------|-----------------|
| | | до 1 месяца | от 1 до 4 месяцев | от 4 до 8 месяцев | от 8 месяцев до 1 года | более 1 года |
| Безработные - всего | | | | | | |
| 2005 | 100 | 12,9 | 35,5 | 23,3 | 13,5 | 14,7 |
| 2010 | 100 | 15,1 | 36,6 | 22,0 | 14,1 | 12,2 |
| 2014 | 100 | 16,6 | 38,6 | 21,3 | 12,4 | 11,0 |
| 2015 | 100 | 15,7 | 39,3 | 22,6 | 13,6 | 8,8 |
| 2016 | 100 | 14,7 | 39,1 | 22,8 | 14,2 | 9,2 |

Структура безработных в возрасте 15-72 лет по способам поиска работы (в процентах)

| | Всего | из них использовали способы поиска работы | | | | | |
|----------------------------|-------|---|---|--|---|--|-------------------|
| | | обращение в органы службы занятости населения | обращение в коммерческую службу занятости | подача объявлений в СМИ, Интернет, отклик на объявления | обращение к друзьям, родственника м, знакомым | непосредствен ное обращение к администрации/ работодателю | другие способы |
| Безработные – всего | | | | | | | |
| 2010 | 100 | 38,3 | 2,7 | 21,9 | 53,9 | 23,7 | 9,2 |
| 2011 | 100 | 34,7 | 3,0 | 23,9 | 57,5 | 25,5 | 8,7 |
| 2012 | 100 | 30,1 | 3,0 | 29,2 | 60,8 | 28,5 | 8,3 |
| 2013 | 100 | 29,5 | 3,4 | 33,1 | 59,4 | 28,0 | 7,3 |
| 2014 | 100 | 28,0 | 4,2 | 39,1 | 62,9 | 29,1 | 8,9 |
| 2015 | 100 | 28,3 | 4,4 | 45,3 | 65,5 | 31,3 | 10,8 |
| 2016 | 100 | 28,0 | 4,4 | 48,2 | 68,0 | 33,6 | 11,5 |
| 2017 | 100 | 27,9 | 4,4 | 51,1 | 70,0 | 34,0 | 11,5 |

***Частные агентства занятости (ЧАЗ) (по терминологии МОТ) –
все негосударственные структуры, выполняющие
посреднические функции между соискателями работы и
работодателями***

Современный рынок услуг по подбору персонала характеризуется появлением на рынке труда новых частных посреднических институтов: кадровых агентств, агентств по трудоустройству, рекрутинговых агентств и т.д. в процессе развития инфраструктуры частных посреднических институтов по трудоустройству сформировалась структура агентств, которую можно классифицировать по ряду признаков.



Рис. 1. Классификация частных структур занятости

Международная организация труда (МОТ)

- МОТ – это специализированное агентство ООН, которое занимается распространением идей социальной справедливости и международно-признанных человеческих и трудовых прав.
- МОТ является международной институциональной основой, позволяющей рассматривать вопросы и находить решения, способствующие улучшению условий труда во всем мире.

Необходимость создания МОТ определялась следующими причинами:

- **Политическая.** Главный повод для ее образования – революция в России и ряде других европейских стран. Для предотвращения разрешения возникавших в обществе противоречий насильственным путем организаторы МОТ решили создать организацию, призванную всемерно содействовать социальному прогрессу, установлению и поддержанию социального мира между различными слоями общества, способствовать решению возникающих проблем эволюционным, мирным путем.
- **Социальная.** Трудящиеся работали в тяжелых условиях, подвергались жестокой эксплуатации в ущерб здоровью, семейной жизни, личным интересам; социальной защиты либо не было вовсе, либо она была очень слабой и ограниченной.
- **Экономическая.** Стремление отдельных стран к улучшению социального положения трудящихся сопровождалось увеличением затрат, ростом себестоимости продукции, что создало определенные трудности в конкурентной борьбе и требовало решения социальных проблем в большинстве индустриально развитых стран.

Основные задачи МОТ

1. разработка международной политики и программ, направленных на решение социально-трудовых проблем;
2. создание и принятие международных трудовых норм в виде конвенций и рекомендаций в целях осуществления данной политики;
3. помощь странам-участницам в решении социально-трудовых проблем, так называемое техническое сотрудничество;
4. защита прав человека (права на труд, на объединение, защита от принудительного труда, от дискриминации и т. п.);
5. борьба с бедностью за улучшение жизненного уровня трудящихся, развитие социального обеспечения;
6. разработка программ улучшения условий труда и производственной среды, техники безопасности и гигиены труда, охрана и восстановление окружающей среды;
7. содействие организациям трудящихся и предпринимателей в их работе совместно с правительствами по регулированию социально-трудовых отношений;
8. разработка мер по защите наиболее уязвимых групп трудящихся: женщин, молодежи, инвалидов, пожилых людей, трудящихся-мигрантов.

Филадельфийская декларация «О целях и задачах Международной организации труда» (1944 г.) определила принципы МОТ:

«...особенно в современном мире, может быть установлен только на основе социальной справедливости и сотрудничества между рабочими и работодателями, а также на основе признания принципа, согласно которому труд является основой благосостояния и человеческого достоинства».

Структура органов МОТ

Структура органов МОТ построена на основе трехстороннего представительства правительства, предпринимателей и трудящихся (трипатризма), которые имеют равные права, нацелена на развитие и укрепление социально-трудовых отношений в станах – членах Организации. Решение всех социально-трудовых проблем может быть успешным только в результате согласованных действий правительств, трудящихся и предпринимателей.

- Высший орган МОТ – *Международная конференция труда (МКТ)*.
- Международная конференция труда собирается ежегодно обычно в начале июня в Женеве.
- Каждое государство представлено на Конференции четырьмя делегатами с правом решающего голоса: двумя от правительства и по одному, соответственно, от наиболее представительных организаций работников и работодателей каждого государства-участника; кроме того, в состав делегаций многих стран входят советники. Многие делегаты от правительств являются министрами, отвечающими за вопросы труда в своих странах.

Ст. 19 Устава МОТ определяет, что международные трудовые нормы могут быть в форме международной конвенции или рекомендации

- **Конвенции** – это международно-правовые договоры, закрепляющие для ратифицировавших их государств-членов обязательства юридического характера.
- **Рекомендации** же предназначены лишь для создания ориентиров при выработке государствами – членами МОТ своей политики в той или иной сфере трудовых отношений, при разработке национального законодательства и практических мероприятий.
- Конвенции и рекомендации рассматриваются МОТ *в качестве минимальных стандартов* для государств-членов и не должны использоваться ими для ухудшения положения трудящихся и предпринимателей. Принятые ранее конвенции и рекомендации могут быть подвергнуты полному или частичному пересмотру.
- Конвенции и рекомендации проходят длительный (в 2-3 года) период изучения и обсуждения и принимаются консенсусом либо при значительном единогласии, что, разумеется, приводит к усредненному характеру нормативных документов МОТ, но одновременно облегчает их ратификацию.

Структура Международной организации труда



Развитие институтов труда в российской экономике специфично и характеризуется:



- неоднородностью, сегментированностью институциональной среды социально-трудовых отношений и рынка труда;
- противоречивостью новых постиндустриальных и прежних индустриальных норм взаимодействий;
- высокой ролью института государства как формального института, но не гаранта правомочности института рынка труда;
- слабостью негосударственных институтов-организаций в регулировании (профсоюз, неформальные сети);
- значительными трансакционными издержками реализации трудовых контрактов;
- недостаточным выполнением социальных обязательств работодателя ввиду законодательной «незакрепленности» гибких форм социально-трудовых отношений; и т.д.

Основные направления развития инфраструктуры рынка труда следующие:

- повышение степени взаимодействия служб занятости с работодателями;
- совершенствование технологий работы государственных служб занятости;
- создание специализированных структур содействия трудоустройству наименее защищенных на рынке труда групп населения;
- совершенствование нормативно-правовой базы;
- развитие сети альтернативных (негосударственных) служб трудоустройства;
- совершенствование порядка финансирования государственных служб занятости;
- увеличение объема финансирования работ по профессиональной ориентации и профессиональной подготовке за счет привлечения дополнительных источников;
- развитие подсистем маркетинга и информации; и т.п.

Развитие службы занятости рекомендуется осуществлять на следующих принципах:

- интеграция ключевых функций службы занятости: посредничество при подборе работы и работника;
- управление выплатами пособий по безработице;
- направление граждан на активные программы;
- стратегия активного посредничества с целью снижения продолжительности безработицы;
- применение комплекса внутренних индикаторов результативности программ и услуг службы занятости;
- переход от традиционной оценки деятельности по степени выполнения планов расходов к оценке по результативности трудоустройства клиентов как показателя интегральной эффективности расходов;
- развитие инновационных услуг с целью преодоления возникающих вызовов и формирования готовности к проблемам социально-трудовой сферы в будущем как факторам неустойчивости;
- инфраструктура рынка труда должна быть гибкой, быстро адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим изменениям в экономике.



Рекомендуемая литературы по теме:

Основная литература:

- Экономика труда: Учебник для бакалавриата и магистратуры / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. М.: Издательство Юрайт, 2016. - 2-е изд., пер. и доп. – 478 с. – Серия: бакалавр и магистр. Академический курс.
- Рынок труда: региональный аспект: Учебное пособие / [Валитова А. А.](#), [Симонова М. В.](#) М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 213 с.

Дополнительная литература:

- [Ермолаева С. Г.](#) Рынок труда: Учебное пособие / Ермолаева С.Г., - 2-е изд., стер. - М.:Флинта, Изд-во Урал. ун-та, 2017. - 108 с. ISBN 978-5-9765-3097-3

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет»:

- <http://www.rosmintrud.ru> (официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации).
- <http://www.rostrud.ru> (официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости).
- http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/ (Федеральная служба государственной статистики, Раздел «Рынок труда, занятость и заработная плата»).
- www.ilo.org (Международная организация труда)
- http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics (Евростат. Статистика по занятости).

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов



Вопросы для самопроверки:

- Проведите анализ деятельности рекрутинговых фирм в вашем регионе.
- Определите функции, задачи, структуру Федеральной службы по труду и занятости.

Вопросы для обсуждения:

- Какие российские крупные кадровые агентства вы знаете?
- Что такое биржа труда?
- Каковы полномочия служб занятости?

Индивидуальное задание:

- Определите основные функции службы занятости населения.
- Проанализируйте опыт организации служб занятости за рубежом.

Темы выступлений:

- Российский рынок рекрутерских услуг.
- Государственная служба занятости населения Российской Федерации.

Тематика рефератов, докладов, эссе:

- Биржа труда как основной элемент инфраструктуры рынка труда.
- Роль службы занятости населения в функционировании рынка труда.
- Анализ деятельности рекрутинговых фирм в субъекте Российской Федерации.
- Анализ содержания конвенций МОТ, ратифицированных Россией.



Контакты : Адрес: г. Москва, Стремянный пер., д.36, 3 корпус, 6 этаж,
631 каб. Телефон: 8 (495) 958-20-74
Эл. почта: kafedra-etiz@yandex.ru, Mirzabalaeva.FI@rea.ru

**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!
ВАШИ ВОПРОСЫ?**