

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, родственникам, знакомым	непосредственное 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.

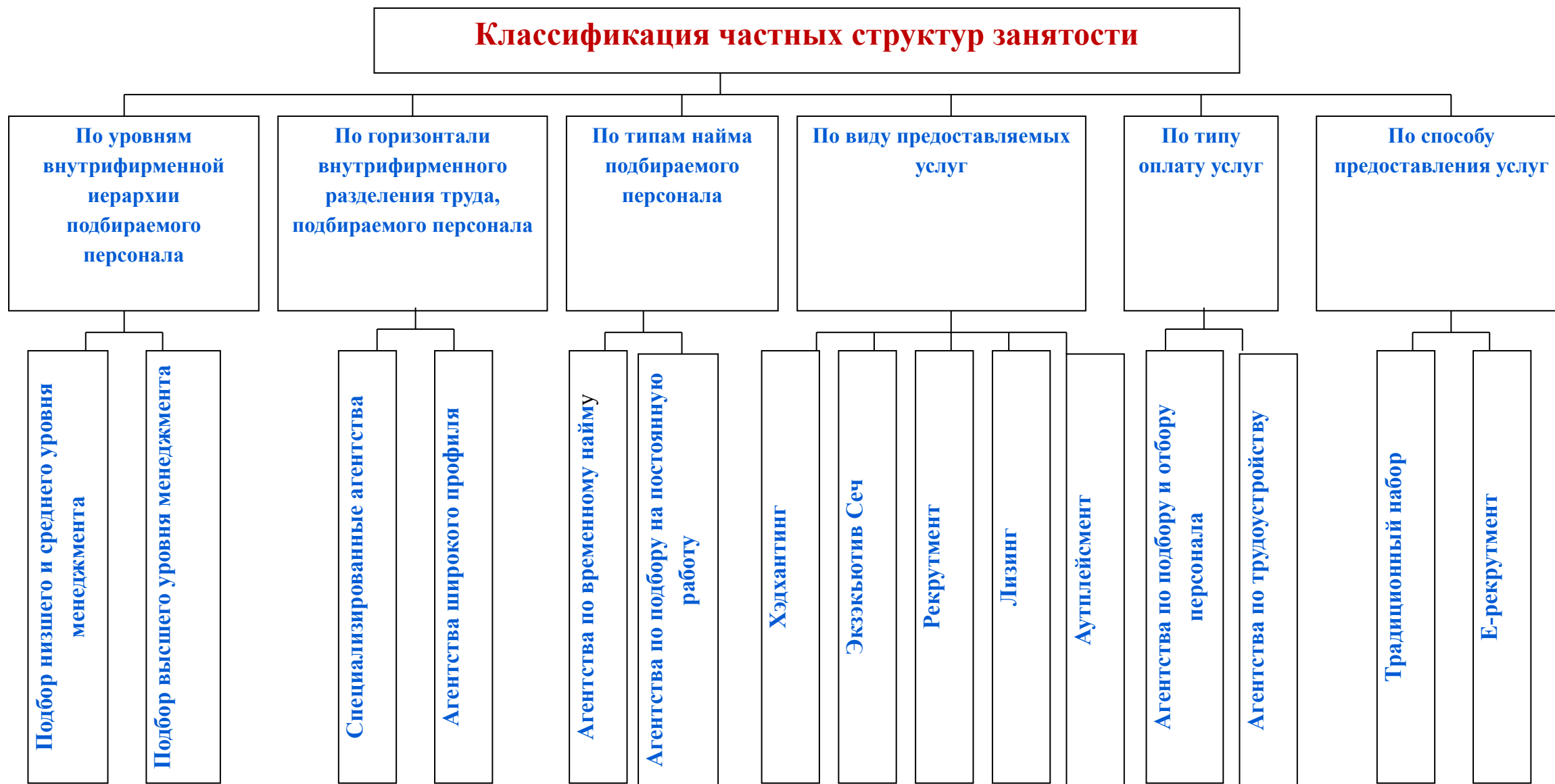


Рис. 1. Классификация частных структур занятости

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 процветания человеческого сообщества».

Структура органов МОТ

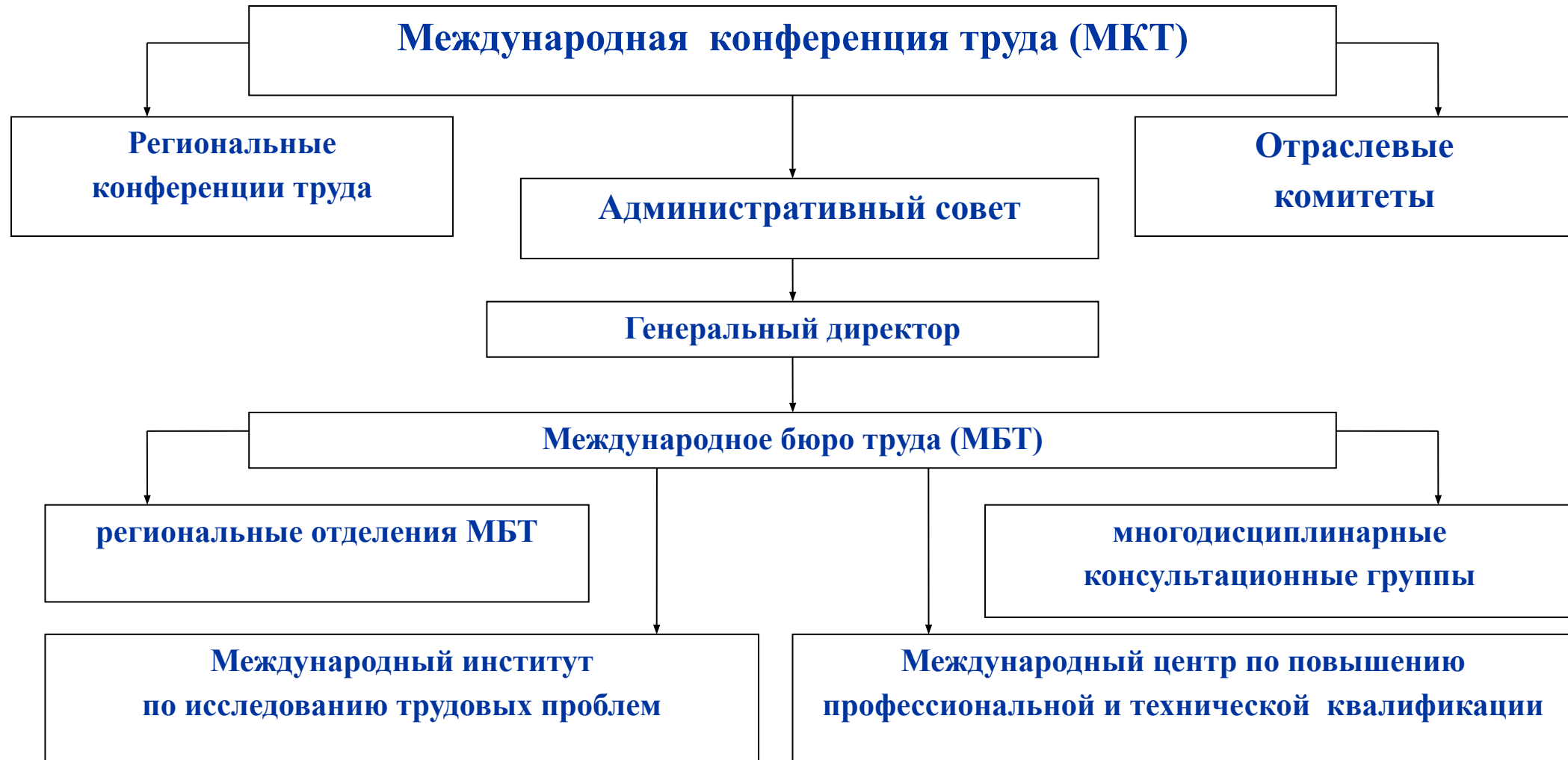
Структура органов МОТ построена на основе трехстороннего представительства правительства, предпринимателей и трудящихся (трипатризма), которые имеют равные права, нацелена на развитие и укрепление социально-трудовых отношений в станах – членах Организации. Решение всех социально-трудовых проблем может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