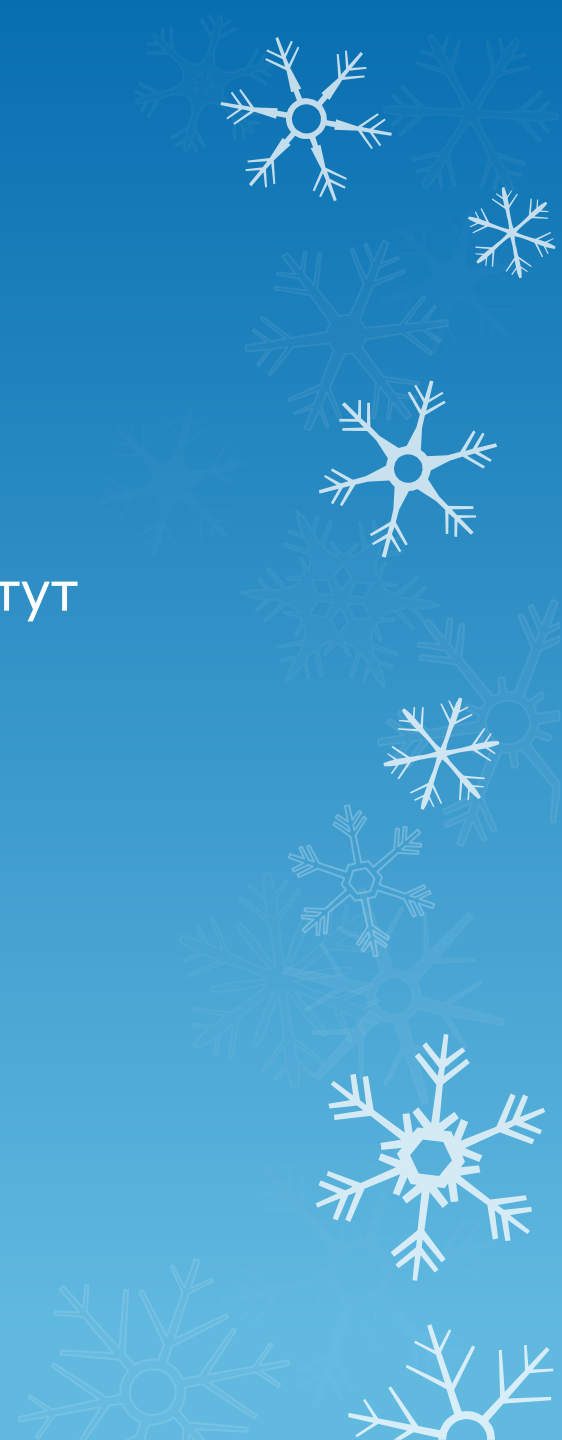


Трудоустройство и занятость населения в России.



Основные вопросы:

- Что такое трудоустройство; его виды
- Проблемы трудоустройства
- Трудоустройство как юридический институт
- Трудоустройство молодёжи; инвалидов
- Трудовые споры



Трудоустройство и его виды



Понятие *трудоустройства* различается в широком и узком значениях.

Трудоустройство - это система организационных, экономических и правовых мероприятий, направленных на обеспечение трудовой занятости населения. В широком значении трудоустройства объединяет все формы трудовой деятельности, которые не противоречат законодательству, включая самостоятельное обеспечение себя работой, в том числе индивидуальную трудовую деятельность, предпринимательство, фермерство.

В узком значении под *трудоустройством* понимают такие формы трудовой деятельности, которые устанавливаются при содействии органов государства или негосударственных организаций на основе лицензирования.



Виды трудоустройства:

1. Работа на постоянной основе (full-time).
Прежде всего, следует отметить, что данный вид трудоустройства отличается своей надежностью, причем это касается не только социальной защиты, но и непосредственно работы в целом.

2. Работа по контракту (contract)

При работе по контракту работодатель не производит никаких отчислений из вашего заработка – его величина заранее прописана в контракте, который составлялся при приеме на работу, и получаете вы, в итоге, установленную сумму без отчислений.

3. Работа с неполной занятостью (part-time employment).
Это сезонная работа с неполной занятостью. Она считается низкооплачиваемой и может использоваться в качестве подработки. Чаще всего именно в таком статусе пребывают официанты, горничные или сельскохозяйственные работники.

4. Волонтерство (volunteering)

Многие полагают, что волонтерство нельзя назвать работой, ведь за него не предусматривается получение заработной платы – это так называемая работа на добровольных началах. Однако известны случаи, когда иммигрант вступал в волонтерскую организацию, знакомился с людьми, приобретал полезный опыт, после чего устраивался в крупную компанию и работал там до самой пенсии, обеспечивая себе безбедное существование.

Проблемы трудоустройства:

- Основная проблема трудоустройства** заключается в том, что до реального общения с тем человеком, который и принимает решение о приеме на работу, у большинства соискателей дело просто не доходит.
- Отсутствие у выпускников высшего образования - без него сейчас никуда.
- Переизбытком определенных специальностей

Трудоустройство как юридический институт:

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ труд свободен, а принудительный труд запрещен. Каждый гражданин имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. В целях реализации права граждан на труд государство прилагает усилия по их трудоустройству, правовое регулирование которого призвано обеспечить занятость населения в нашей стране.

Общие вопросы занятости и трудоустройства урегулированы Законом РФ от 19 апреля 1991г. «О занятости населения в Российской Федерации».

Понятия «занятость» и «трудоустройство» неразрывно связаны между собой как цель и средство ее достижения, причем каждое из них рассматривается в двух смысловых значениях: широком и узком.

Занятость в широком значении — это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащих законодательству РФ, и приносящая, как правило, им заработок и иной трудовой доход.

В узком значении *занятость* представляет собой приносящую регулярный заработок и иной доход трудовую деятельность по любым основаниям, период осуществления которой включается в трудовой стаж, дающий право на государственное социальное страхование (обеспечение пособиями, пенсиями и предоставление льгот для работающих граждан).

Виды занятости:

Полная занятость - это предоставление обществом всему трудоспособному населению возможности заниматься общественно полезным трудом, на основании которой осуществляется индивидуальное (в рамках семьи) и коллективное (при участии фирм, компаний и государства) воспроизводство рабочей силы и удовлетворение всей совокупности потребностей.

Рациональная занятость - занятость, которая имеет место в обществе с учетом целесообразности перераспределения и использования трудовых ресурсов, из половозрастной и образовательной структуры. Этот вид занятости не всегда бывает эффективным, поскольку осуществляется с целью улучшения половозрастной структуры занятости, привлечения к трудовой деятельности трудоспособного населения отдельных отсталых регионов.

Эффективная занятость - это занятость, которая осуществляется в соответствии с требованиями интенсивного типа воспроизводства, критериями экономической целесообразности и социальной результативности, ориентирована на сокращение ручного, непрестижного и тяжелого и физического труда.

Правовой статус безработного:



Безработными признаются граждане, которые:

- а) являются трудоспособными
- б) не имеют работы и заработка
- в) зарегистрированы в службе занятости
- г) готовы приступить к работе.

Безработными не могут быть признаны граждане:

- не достигшие 16-летнего возраста, а также граждане, которым назначена пенсия;
- отказавшиеся в течение 10 дней со дня обращения в службу занятости от двух вариантов подходящей работы.

Гражданину не может быть предложена одна и та же работа дважды.

Главный признак подходящей работы — ее соответствие профессиональной пригодности работника, при этом учитываются уровень профессиональной подготовки, прежняя работа, состояние здоровья, транспортная доступность рабочего места.

Право граждан на трудоустройство, т.е. право на выбор места работы, может быть реализовано как путем прямого обращения к работодателям, так и через бесплатное посредничество службы занятости.

Именно во втором смысле право на трудоустройство приобретает характер субъективного права, составляющего правовой статус безработного. Регистрация безработных осуществляется в органах службы занятости по месту постоянного жительства при предъявлении паспорта и трудовой книжки.

Что касается обязанностей безработного, то они сводятся в основном к регулярной перерегистрации в органах службы занятости (не реже двух раз в месяц) и недопустимости отказов от предложений подходящей работы. Поэтому и выплата пособия по безработице ставится в зависимость от выполнения этих основных обязанностей.

Трудоустройство молодёжи:

В "Основных направлениях государственной молодежной политики в Российской Федерации", утвержденных Постановлением Верховного Совета РФ №, которые официально действуют по сей день, обеспечение гарантий в сфере труда и занятости молодежи описано более подробно. Оно включает в себя обеспечение условий для достижения экономической самостоятельности и реализации права молодых людей на труд. В качестве мер и средств при этом указаны:

- учет специфики молодежной рабочей силы при осуществлении государственной молодежной политики, в том числе интересов наименее защищенных групп молодежи при определении мер социальной поддержки в период временной незанятости;
- использование экономических стимулов, в том числе налоговых льгот, повышающих заинтересованность предприятий в предоставлении услуг по трудоустройству и приеме на работу молодежи, профессиональном обучении, повышении квалификации и переподготовке молодых работников;
- установлении квот для приема на работу молодежи из числа социально незащищенных категорий и закрепление ответственности работодателей при невыполнении обязательств по квотированию;
- осуществление мер, облегчающих переход от учебы к труду, в том числе путем создания специализированных служб занятости, профессиональной ориентации, подготовки и переподготовки, организации общественных работ.

Трудоустройство инвалидов:

Инвалид имеет право на:

- трудоустройство без испытательного срока (при направлении на работу МСЭК);
- неполный рабочий день или рабочую неделю (устанавливается по желанию инвалида);
- отказ работать в ночное время и сверхурочно;
- предоставление ежегодного отпуска в удобное для него время;
- основной отпуск минимальной продолжительностью 30 (для инвалидов I и II групп) и 26 календарных дней (для инвалидов III группы);
- неоплачиваемый отпуск продолжительностью 60 (для инвалидов I и II групп) и 30 календарных дней (для инвалидов III группы);
- расторжение срочного трудового договора (если состояние здоровья инвалида стало препятствовать выполнению трудовых обязанностей).

Каждый инвалид должен иметь документы, подтверждающие его статус, а именно:

- справку о присвоении группы инвалидности;
- индивидуальную реабилитационную программу.

Эти документы инвалид должен представить работодателю при трудоустройстве, поскольку именно они являются основанием для предоставления соответствующих льгот вновь принятому сотруднику. При этом инвалид обязан периодически подтверждать присвоенную ему группу инвалидности. Причем данное требование не касается лиц, которым группа инвалидности присвоена без указания срока переосвидетельствования. В зависимости от степени расстройства функций организма подтверждение инвалидности происходит каждые 1–3 года путем прохождения соответствующих медицинских осмотров (результат подтверждается справкой МСЭК).

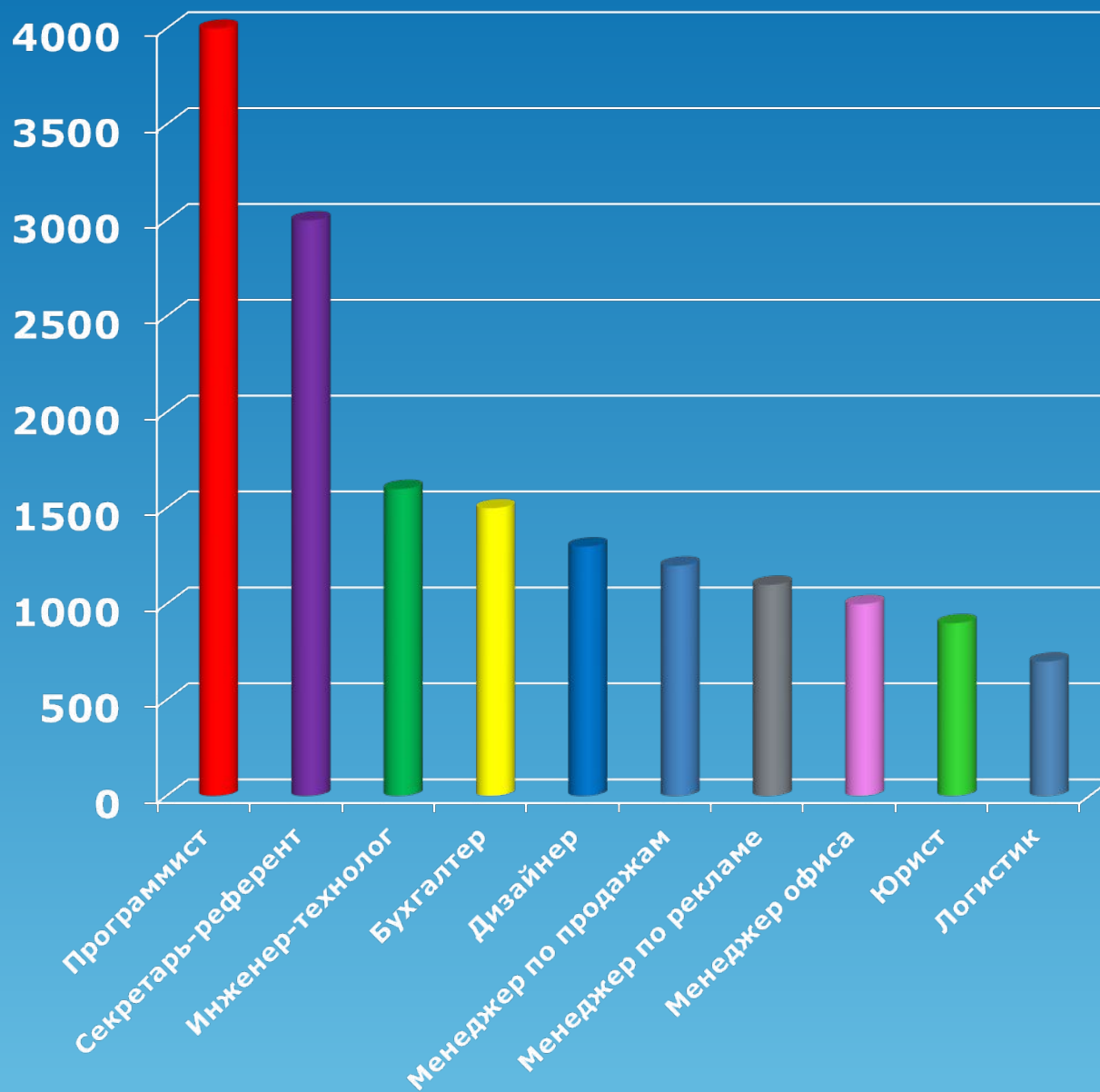
Что такое профессия?

Профессия- это род трудовой деятельности, требующий определенной подготовки и являющейся обычно источником существования. В современном обществе под профессией понимают такое занятие человека, которое:

- требует специальной подготовки, обучения
- практикуется человеком регулярно
- служит источником средств к существованию

Работа и все, что с ней связано, занимает в среднем примерно половину жизни человека. Найти себя в мире профессий означает получить возможность достойно зарабатывать, чувствовать себя нужным людям, максимально полно раскрыть свои способности, заслужить почет и уважение. Существует прямая зависимость между тем, насколько люди удовлетворены своей профессией, и тем, насколько счастливой они воспринимают свою жизнь. С одной стороны, выбор профессии – это всегда взгляд в будущее.

Рейтинг профессий



■ Программист

■ Секретарь-референт

■ Инженер-технолог

■ Бухгалтер

■ Дизайнер

■ Менеджер по продажам

■ Менеджер по рекламе

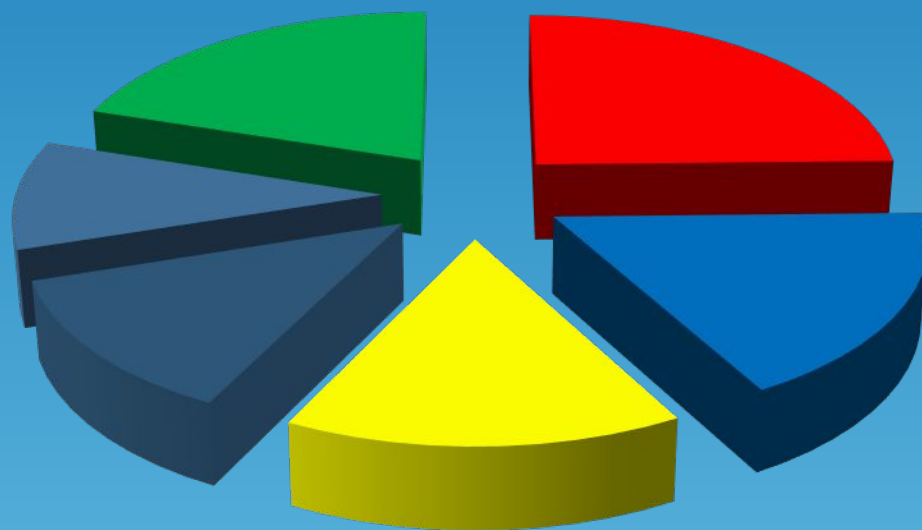
■ Менеджер офиса

■ Юрист

■ Логистик

Самые востребованные профессии:

Востребованные профессии



- Менеджмент и маркетинг
- IT-специалисты
- Медицина и образование
- Строительство
- Туризм и гостиничное дело
- Рабочие профессии

Трудовые споры

Трудовые споры - конфликтные ситуации, возникающих между сотрудниками и работодателями.

Трудовые споры в организации могут возникнуть на любом этапе трудовых отношений:

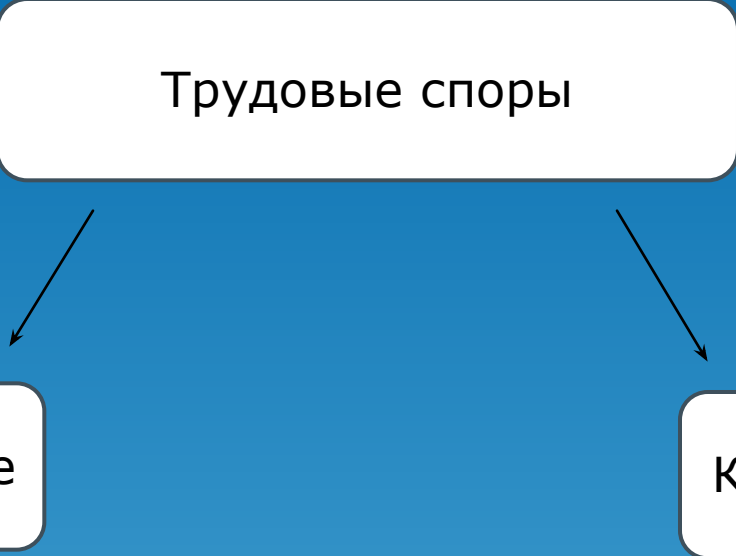
- при подписании трудового договора,
- при прекращении трудовых отношений и собственно в процессе работы.

Причины возникновения трудовых споров:

- неправомерные действия и злоупотребление своими полномочиями со стороны руководителя по отношению к своим работникам,
- несоблюдение ТК РФ.

Результат – нарушение прав нанятых на работу граждан.

Трудовые споры



```
graph TD; A[Трудовые споры] --> B[Индивидуальные]; A --> C[Коллективные];
```

Индивидуальные

Индивидуальный трудовой спор – возникающее разногласие между работодателем и сотрудником

- отказ в приеме на работу;
- невыполнение условий трудового договора;
- задержка заработной платы;
- отказ от возмещения морального ущерба, полученного на работе;
- ущемление прав определенного круга лиц;
- необоснованные увольнения;
- сокращения

Коллективные

Коллективный трудовой спор – разногласия между значительным числом работников и работодателей.

Выплата заработной платы:

- При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
- Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.
- Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.
- Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.
- Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.
- Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.
- Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.
- При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Материальная ответственность:

- Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:
- 1) когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- 2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- 3) умышленного причинения ущерба;
- 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- 6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- 7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами

О прекращении трудового договора:

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 настоящего Кодекса);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 настоящего Кодекса);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 настоящего Кодекса);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 настоящего Кодекса);

Занятость населения в процентах

