Занятость населения

Труд (работа) – является основным условием человеческой жизни. Он является не только источником материальных средств для обеспечения существования (себе и членам семьи), но еще и производит необходимые для жизни товары и услуги (частные и общественные блага). Работа имеет значение еще для личностного развития каждого отдельного человека, является значимым фактором социального и общественного положения людей, способствует реализации их жизненных шансов.

Занятость - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход (Гл.I. Ст.1. ФЗ «О занятости…»).

Официальная терминология в России (ФЗ «О Занятости населения в РФ», ТК РФ)

Занятость рассматривается в российском законодательстве широко. Занятыми считаются граждане России:

- работающие по трудовому договору (контракту), в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу, включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ*, кроме следующих категорий граждан:

  (1) впервые ищущих работу,

  (2) не имеющих квалификации,

  (3) отказавшихся повысить (восстановить) квалификацию по имеющейся профессии, получить смежную профессию или пройти переподготовку после окончания первоначального (12-месячного) периода безработицы,

  (4) для состоящих на учете в органах службы занятости более 18 месяцев, а также более трех лет не работавших,

  (5) обратившихся в органы службы занятости после окончания сезонных работ;

  (6) уволенных более одного раза в течение одного года, предшествовавшего началу безработицы, за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия,

  (7) для ранее занимавшихся предпринимательской деятельностью, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва,

  (8) для направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия.

- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

- выполняющие работы по договорам о предоставлении услуг или выполнении работ (заключенным с индивидуальными предпринимателями, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);
- проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно - исполнительной системы;
- проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению федеральной государственной службы занятости населения;
- временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;
- являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций.

Международные принципы занятости

Занятость - это любая легальная работа, за исключением работы в теневом хозяйстве, самозанятости, а также деятельности, за которую не производится оплаты. Трудящимися называют только тех, которые осуществляет несамостоятельную (зависимую) трудовую деятельность на рынке труда за зарплату.

Как *экономическая категория*, занятость определяет отношение человека к средствам производства (владение/не владение), включает особые отношения по купле-продаже рабочей силы.

С *социальной точки зрения* занятость населения связывается с материальными функциями (как средство извлечения доходов), а также требует издержек рабочей силы, включение физических, психосоциальных и интеллектуальных сил и способностей людей. Кроме того, занятость является условием получения и развития знаний и творческих способностей людей, но, одновременно может быть риском психологического насилия.

- В материальном смысле, регулирование занятости состоит в ограничении сверхурочной работы и исключении условий труда, наносящих вред здоровью работников, а также в формировании содержательных аспектов труда и квалификационных требованиях к трудящимся.Все это приводит к улучшению материального уровня и условий жизни современных людей.
- Значение занятости выходит далеко за рамки трудовой жизни населения. Например, возможности развития детей и подростков часто зависят от участия их родителей в трудовых отношениях. С другой стороны, уровень жизни пожилых людей связан с их достижениями или их партнеров в трудовой жизни.

- Долгое время развивалось гендерно-специфическое разделение труда, в результате которого установился ведущая парадигма семейных отношений, при которых мужчина рассматривался добытчиком в семье, а женщина выполняла репродуктивную работу.
- В настоящее время все еще остается доминирующим «мужской» образец занятости*, предполагающий полную и непрерывную занятость в течение большого отрезка жизненного пути. Это приводит к трудностям в трудоустройстве женщин и проблемам при развитии женских форм занятости.** Большинство женщин, как и в прошлом, должны в первую очередь заботиться о детях и вести домашнее хозяйство. Такое разделение труда и положение женщин на рынке вызывает экономическую зависимость женщин от мужчин. Улучшение положения женщин в последние десятилетия связывается с возросшей степенью их образованности и включением в высокопрофессиональную деятельность, но которое, в обратном порядке, производит негативные индивидуальные и общественные эффекты.***

Трудовые ресурсы

Первоначально употреблялось понятие «рабочая сила».

К.Маркс: *«Под рабочей силой, или способностью к труду, мы понимаем совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительские стоимости»* (К.Маркс, Ф.Энгельс. Соч.2-е изд. Т.23. С.178).

Фактор устаревания определения: рабочими называли лишь производителей материальных благ.

В настоящее время употребляется выражение «трудовые ресурсы»

- более широкое понятие, чем рабочая сила
- включает всех лиц в трудоспособном возрасте, в том числе и тех, которые по разным причинам не готовы приступить к труду
- с экономической точки зрения, трудовые ресурсы выступают как производительные силы общества, потенциально или реально имеющие возможность трудиться
- термин может употребляться как трудовые возможности человека, которые могут возрастать благодаря проведению целенаправленных мероприятий по их наращиванию. Одновременно, они могут недоиспользоваться по разным причинам общественного, производственного и личного характера*
- с социальной точки зрения трудовые ресурсы составляют часть населения, обладающего необходимым физическим развитием, образованием, культурой, способностями, профессиональными знаниями, уровнем квалификации и навыками для работы, используемыми для общественно полезной деятельности

Иначе: трудовые ресурсы состоят из людей, которые заняты в общественно полезном труде и потенциальных работников

Трудовые ресурсы

↓

Экономически активное население + «скрытые резервы»

В свою очередь в экономически активное население включаются не только работающие лица, но и те, которые вышли на рынок труда (например, активно ищут работу) и готовы принять приемлемое предложение работы. Часто таких лиц называют «ищущими работу».

экономически активное население

реально занятые в общественно полезном труде (в производстве материальных и иных благ)

«ищущие работу»

Экономически активное население

- является современным обозначением трудоспособного населения*;
- включает лиц, готовых приступить к труду;
- национальная методика учета экономически активных лиц включает все категории людей в возрасте от 15 до 72 лет, выразивших желание иметь работу (и школьников, и студентов и пенсионеров).

Экономически неактивное население – это категории лиц в этом же возрасте, которые не желают работать.

Среди «ищущих работу» выделяют:

- лиц, называемых безработными;
- неустойчиво занятых, в т.ч. самостоятельно ищущих работу;
- занятых в теневой экономике.

«скрытые резервы»

Трудоспособный потенциал страны*

<table>
<tr><td>Трудящиеся (реализован - ный потенциал)</td><td colspan="2">Нетрудящиеся (не реализованный потенциал)</td><td>Занятые рабочие места (реализованный спрос на труд)</td></tr>
<tr><td></td><td>«Скрытые резервы»</td><td>«Ищущие работу»</td><td>Вакантные рабочие места (не реализованный спрос):
- записанные
- не записанные</td></tr>
</table>

Измерение трудового потенциала в России

Количественная оценка – человеко-час.

$$В\ т.п. = \sum_{i=1}^{m} Н \times Ф\ р.в.$$

В т.п. – величина трудового потенциала

$\sum_{i=1}^{m} Н$ – численность населения, способного участвовать в общественно полезном труде

Ф р.в. – фонд рабочего времени (законодательно установленное рабочее время в течение календарного периода в днях или в часах)

Качественная оценка трудового потенциала страны

- связывается с измерениями «человеческого капитала» и его развитием;
- качество трудового потенциала зависит от физической, интеллектуальной и социальной составляющей.

а) физическая рассматривается как уровень здоровья нации и ее трудоспособных членов;

б) интеллектуальный потенциал – это степень образованности, накопленный опыт, научные достижения;*

в) социальная характеризует степень социальной защищенности трудящихся.

«Человеческий капитал» - это совокупность качеств, которые могут способствовать извлечению дохода для человека, семьи, организации и в общества. К таким качествам обычно причисляют здоровье, природные данные, образование, квалификацию, мобильность.

Инвестиции в «человеческий потенциал» - это любое действие, которое повышает квалификацию работника и производительность труда в стране.

Инвестиции осуществляются по следующим направлениям:

- расходы на здравоохранение;
- расходы на образование и подготовку и переподготовку (повышение квалификации) кадров;
- расходы на мобильность, включая миграцию и переходы на рынке труда.

Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП, ООН) основан на измерении уровня здоровья, доходов и образования:

- ожидаемой продолжительности жизни при рождении;
- доли грамотного населения;
- уровня образования;
- ВВП на душу населения.

Конкурентоспособность трудового потенциала оценивается по следующим критериям требований к работникам и государственным системам:

- наличие полного среднего образования и начальной специальности;
- наличие формально признанной профессиональной квалификации;
- наличие систем непрерывного профессионального развития персонала;
- нормативный уровень организации и оплаты труда.

Воспроизводство трудовых ресурсов

Закономерности:

- развитие и совершенствование способностей людей к труду. Оно связано с передачей новым поколениям знаний и опыта, накопленным предшествующими поколениями;
- социально-экономическая основа воспроизводства трудовых ресурсов состоит в фонде жизненных средств, необходимом для поддержания и воспроизводства жизни. Основным источником жизненных средств для большинства людей является заработная плата;
- демографическое воспроизводство трудовых ресурсов обеспечивается численностью и половозрастной структурой населения. Важно, что трудовая активность и потребности различных половозрастных групп неодинаковы.

Естественное движение трудовых ресурсов – это изменение их численности, не связанное с миграцией населения.

Пополнение трудовых ресурсов происходит за счет вступления в трудоспособный возраст подростков, а также за счет привлечения к общественному труду пенсионеров (рассчитывается как разность между численностью пополнения трудовых ресурсов за год и среднегодовой численностью трудовых ресурсов, умноженная на 100%);

Естественное выбытие трудовых ресурсов связано со смертностью населения, находящегося в трудоспособном возрасте, с переходом на пенсию или инвалидность, с прекращением работы лицами пенсионного возраста (рассчитывается как разность между численностью естественного выбытия ресурсов за год и среднегодовой численностью трудовых ресурсов, умноженная на 100%).

Естественный прирост трудовых ресурсов – разность между естественным пополнением и естественным выбытием трудовых ресурсов.

Механическое движение трудовых ресурсов – изменение естественной численности трудовых ресурсов за счет миграции (рассчитывается как разность между миграционным пополнением трудовых ресурсов за год и среднегодовой численностью трудовых ресурсов, умноженная на 100%).

Важным показателем трудового потенциала страны является уровень демографической нагрузки, поскольку часть общественного продукта уходит на содержание нетрудоспособного населения. Он показывает соотношение численности нетрудоспособного и трудоспособного населения.

Изменения трудовых ресурсов происходят из-за смертности людей, находящихся в трудоспособном возрасте, а также механического сдвига нижних и верхних возрастных границ, расширения легитимных трудовых отношений с частично трудоспособными лицами.

В 2002 г. на 1000 лиц трудоспособного возраста приходилось 633 человека в нетрудоспособном возрасте (в т.ч. 293 ребенка и 340 пожилых).

Согласно прогнозам ООН* к 2050 г. увеличится общая нагрузка на трудоспособный возраст: доля людей нетрудоспособных возрастов к численности всего населения увеличится на 11% (достигнет 47,7%), продолжится увеличение количества лиц пенсионного возраста (к 2050 г. пенсионером станет каждый третий россиянин), средний возраст населения возрастет с 35,1 до 46,1 лет и на треть сократится число лиц, моложе трудоспособного возраста.

По российским оценкам численность трудовых ресурсов к 2016 г. сократится на 9,7 млн. человек.**

Смертность лиц трудоспособного возраста в России в 3-4 раза выше развитых стран (показатели смертности населения сильно возросли в 90-е гг.).

Возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов

Возрастные границы:

- зависят от внутреннего законодательства*;
- в настоящее время в России нижняя граница трудоспособности составляет 16 лет; верхняя – соотносится с возрастом выхода на пенсию**;

Гендерный состав трудовых ресурсов в России:

- трудоспособные женщины в возрасте от 16 до 54 лет;
- трудоспособные мужчины в возрасте от 16 до 59 лет.

Трудоспособный потенциал страны увеличивается за счет включения

- частично трудоспособных лиц (инвалидов), и
- трудоспособных лиц, находящихся в нетрудоспособном возрасте (подростков до 16 лет*** и лиц пенсионного возраста).

Проблема соединения трудовой деятельности и выполнения семейных обязанностей

Современное социоэкономическое развитие:

- снижение числа детей в семьях;
- улучшение школьного и профессионального образования женщин;
- потеря семьей характера попечительского института в течение длительного жизненного периода;
- стойкая мотивация замужних женщин к самостоятельности и материальной независимости;
- для большинства женщин удовлетворительная профессиональная деятельность является основанием и средством не только для общественного признания и саморазвития, но и для самостоятельного обеспечения жизненного содержания.

Следствия:

- женщины очень редко бросают работу ради выполнения семейных обязанностей, а также такие периоды становятся все короче;
- все больше женщин стараются соединять работу с семьей;
- до сих пор сохраняется в обществе гендерное разделение труда: женщина остаются ответственными за выполнение домашней работы и продолжают ухаживать за детьми;
- недостаток развития учреждений по уходу за детьми приводит к тому, что выполнение женщинами профессиональных обязанностей, уход за детьми и выполнение домашней работы становится все более сложным делом;
- одновременно меняются образцы женской занятости: женщины стали позднее вступать в брак, фазы отказа от трудовой деятельности стали более короткими, повысилось число женщин повторно приходящих на рынок труда в поисках работы;
- чем старше первый ребенок в семье, тем чаще женщина участвует в занятости.

Проблемы женской и материнской занятости.

- Для возвращающей на рынок труда женщины актуальны проблемы устаревания полученных знаний. Она сталкивается с сильной конкуренцией в лице тех, кто непрерывно включен в трудовую жизнь и имеет современные профессиональные знания. Поэтому женщина возвращается не на то место работы, которое она покинула. Как правило, существует проблема менее приемлемой занятости для самих женщин, возвращающихся на рынок труда после семейной паузы.
- Прирост женской занятости происходит в основном за счет частичной занятости. Для многих женщин частичная занятость является почти единственной возможностью соединения труда и воспитания детей. Поэтому частичная занятость как правило представляет собой малоквалифицированную и плохо оплачиваемую деятельность (по сравнению с полной занятостью).
- Мощное включение женщин в сектор низкооплачиваемой занятости произошло из-за многих факторов, среди которых называют более низкую производительность труда, более низкий уровень квалификации, низкую продолжительность трудовой биографии и ее прерывистость, а также дискриминацию женщин в отношении оплаты труда.

Молодежная занятость

Основная тенденция - сокращение числа занятой молодежи.

Причины:

- увеличение времени получения образования, включая получение высшего образования;
- снижение возможностей занятости (доступа к рабочим местам) для молодежи.

Экономически активное население в пенсионном и предпенсионном возрастах

Тенденция: сокращение участия в занятости лиц пожилого возраста.

Причины:

- высокая безработица в стране;
- изменение трудового и социального законодательств;
- восприятие работодателей о понижении физических и психологических возможностей пожилых работников соответствовать профессиональных требованиям

Следствия:

- снижение шансов на получение рабочего места и карьерных шансов у лиц пожилого возраста;
- высокая и длительная безработица среди лиц предпенсионного возраста;
- снижение уровня материального обеспечения.

Типы занятости

Для описания занятости в России используются индикаторы:

- Уровень занятости (рассчитывается как соотношение численности занятого населения к численности экономически активного населения)
- Уровень вовлеченности трудоспособного населения в общественное хозяйство (рассчитывается как процентное соотношение численности населения, занятого профессиональным трудом, к численности всего трудоспособного населения)

В развитых странах в большей степени измеряется степень активности населения в занятости:

1. Уровень экономически активного населения – соотношение всех работающих и желающих работать лиц к общему числу населения, находящегося в трудоспособном возрасте (отображает в большей степени желание населения (мужчин/женщин) работать).
2. Уровень занятого населения – часть занятого населения от общего числа населения, находящегося в трудоспособном возрасте (показывает реализованное участие в занятости).

На этом основании выделяется два главных типа занятости

1) Полная занятость – занятыми являются все, кто желает работать. В этом случае Ч з.н. = Ч э.а.н.
2) Неполная занятость – трудовой деятельностью не могут быть заняты все желающие работать. Ч э.а.н. > Ч з.н.

Проблема эффективной занятости

Две стороны вопроса:

1. Экономическая эффективность занятости – создание такой занятости, при которой в наибольшей степени удовлетворены потребности рынка в рабочих руках и общества в благах и услугах, дающая возможность их производства с наименьшими издержками
2. Социальная эффективность занятости – удовлетворение потребностей экономически активного населения в доходах и личностном развитии.

Общие цели в развитии занятости:

- увеличение производительности труда;
- соответствие качества труда уровню оплаты труда;
- сбалансирование спроса на труд и предложения труда;
- соответствие качественного состава трудящихся профессиональным и квалификационным требованиям рабочих мест;
- высокая степень мобильности* и открытости рабочих мест для представителей всех социально-профессиональных слоев общества.

Структура занятости

Структура занятости – это совокупность взаимосвязанных элементов (категорий населения) в составе трудовых ресурсов, и их распределение между различными отраслями и сферами народного хозяйства, и по видам и формам трудовой деятельности. Структура занятости зависит от общественного разделения труда.

Форма занятости – это способ вовлечения населения в трудовую деятельность.

Вид занятости – это профессионально-квалификационный статус работника и сфера приложения его труда (рабочий, служащий и пр.).

По форме организации труда выделяются следующие основные режимы трудовой деятельности:

- наемные работники (доминирующий вид). ***Наемными работниками называют трудящихся, заключивших трудовой контракт с работодателем (руководителем организации) и получающих заработную плату за предоставление трудовых услуг.***
- работодатели. ***Работодателями называют частных собственников организаций (образующих юридическое лицо и владеющих средствами производства), предоставляющих рабочие места.***
- самозанятые. ***Это лица, работающие за свой счет, занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью и не использующих наемную рабочую силу на постоянной основе.****
- помогающие члены семьи
- неустойчиво занятые
- занятые в теневом хозяйстве

Пояснение:

зеленый цвет – типичные формы труда

синий цвет – атипичные формы труда. Атипичные формы труда различаются в зарубежный странах и в России

- К **типичным формам труда** относятся «нормальные трудовые отношения» - долговременная, непрерывная и неограниченная по времени работа по найму за заработную плату, с нормированным графиком и обязательными отчислениями в фонды социального страхования. Эти трудовые отношения имеют нормативный подтекст, то есть содержат желаемое представление о регулярной занятости.
- **Атипичные формы труда** – это все иные формы труда, которые отклоняются от типичной схемы. В западных развитых странах это, прежде всего, работа по временному трудовому контракту, частичная занятость.

Возможные формы нестандартных (атипичных) режимов занятости

1. Деление рабочего места между двумя работниками (полставки, четверть ставки).

   Используется:

   - для кризисного управления персоналом (сокращение рабочего времени при сохранении числа работников);

   - для женской занятости (в частности, для женщин имеющей семейные обязательства)*.

2. Работа по индивидуальному контракту: заключение трудового договора на выполнение определенного вида работ (работа не за зарплату, т.е. сдельная оплата труда). Часто используется в творческих специальностях, например, журналистике, для получения консультационных услуг, в работе агентов по недвижимости, у дизайнеров и пр.

3. Работа по вызову – выполнение конкретных заданий через неопределенные промежутки времени по мере надобности (часто используется в виде подработки)

Наиболее распространенные атипичные формы занятости за рубежом

- Частичная занятость - труд, длящийся 15-30 рабочих часов в неделю. Время труда может варьироваться в течение недели или месяца. Особенно распространен в секторе услуг, часто воспринимается как «женская» форма труда (вовлечение женщин на рынок труда) или как способ нового перераспределения рабочего времени между участниками рынка труда на пути достижения полной занятости. Такая «флексибильная» (гибкая) форма занятости подходит для регулирования занятости во время кризиса (спада предложения труда на рынке). Факторами, способствующими снижению зарплат при частичной занятости, являются сниженные трудовые возможности у людей, устраивающиеся на частичную занятость и плохие шансы для получения лучше оплачиваемой работы. Поэтому, наиболее приемлемым вариантом труда в секторе частичной занятости признана работа по 20-37 часов в неделю, поскольку негативная взаимосвязь между зарплатой и временем труда пропадает именно в этом коридоре.

- Работа по ограниченному по времени трудовому договору. В случае окончания срока действия трудового договора не используется процедура увольнения работника, при которой необходимо доказывать социально-правовые основания увольнения. Негативный эффект: работник лишается уверенности о своем будущем положении. Позитивный эффект: сокращаются издержки на труд у работодателя и повышается его активность в найме.

- Лизинг рабочих рук. Предполагает заключение трудовых договоров с государственными или частными фирмами по трудоустройству с последующей передачей работника предприятию (в аренду). Все социальные гарантии при такой форме занятости, а также право на расторжение трудового договора (увольнение работника), несут службы по трудоустройству. Отличие государственных и частных лизинговых компаний заключается в том, что первые не ориентированы на извлечение прибыли от такой деятельности, их целью является стимулирование занятости на регулярном рынке труда. Таким образом, лизинг выступает современной формой политики государства по стимулированию занятости и регулированию рынка труда. Эта форма занятости больше характерна для «мужского» труда и используются на промышленных предприятиях. С точки зрения работодателя она позволяет быстрее реагировать на конъюнктуру рынка, варьируя персонал, чем при постоянной занятости на предприятии. Для работников эта форма труда также может быть выгодной, поскольку позволяет быстрее включится в трудовую жизнь: в лизинговых фирмах при найме требования к работникам ниже, чем на самих предприятиях. Как и в случае частичной занятости, главным недостатком является более низкая по сравнению с обычными тарифами оплата труда.

- Самозанятые. Основными признаками самозанятости являются: работа под своим именем и за свой счет, свободный выбор деятельности, времени и места труда. Сюда же относят самозанятость по заданиям предприятий, которая формально относится к свободной деятельности, но на практике часто является зависимой. Прежде группу «самостоятельных» (хозяев) образовывали исключительно работники аграрного сектора. Теперь самозанятость более не считается прибыльной и на этом основании требует социальной защиты; некоторые новые формы самостоятельной занятости, особенно в секторе услуг (работа по приглашению, открытие своего дела и пр. формы) оказываются подвержены традиционным рискам, аналогичным рискам, связанным с наемным трудом. Самозанятость особенно распространена в сфере бытового обслуживания населения.

- Подработки – занятость, посредством которой образуются доходы (незначительные), не подлежащие налогообложению.
- К подработкам также относится краткосрочная занятость (в Германии не дольше 50 дней в году).
- Такая занятость может выступать в форме дополнительной занятости или использоваться в качестве инструмента государственной политики на рынке труда (например, для сохранения навыков к труду при выполнении общественных работ).
- Как основная работа подработки в большей степени характерны для женского труда, в качестве дополнительной трудовой деятельности – для мужчин.
- Молодые работники (учащиеся, студенты) и работники предпенсионного и пенсионного возрастов непропорционально высоко представлены в этой форме.
- Наибольшее распространение подработки получили в сфере бытового обслуживания населения, розничной торговле, клиринговых компаниях, в гостиничном бизнесе, в общественных работах.
- В сфере подработок наиболее распространена нелегальная (теневая) занятость.
- Если речь идет о подработках как основной работе, то в этом случае она описывается негативно: повышаются социальные риски трудящихся, занятых на таких работах и резко снижаются доходы.
- Такие виды работы не характерны только для сектора простого и малоквалифицированного труда.

- Низкооплачиваемая трудовая деятельность - сравнительно мало исследована. Детальные анализы в основном осуществляются в США.*

  Еврокомиссия: в период с 1994 по 2001 гг. замеряла развитие сектора низкооплачиваемой деятельности в 15 старых государствах Евросоюза. Низкая зарплата была определена в размере двух третей от среднестатистических оплат труда в каждой из стран. В исследование были включены все трудящиеся, работающие по меньшей мере 15 часов в неделю.

  Результат:

  - самый масштабный низкооплачиваемый сектор – в Великобритании (19,4% всех занятых); в Ирландии (18,7%), в Нидерландах (16,6%).
  - мало развита низкооплачиваемая занятость в Дании (8,6%), в Италии (9,7%), в Финляндии (10,8%) и в Португалии (10,9%).
  - Германия заняла промежуточную позицию.

  ОЭСР: по данным исследований лидирует Америка, в которой сектор низкооплачиваемой работы развивается гораздо быстрее, чем где-либо в Европе (25% в 1994-1995 гг.).

  Характеристика сектора низкооплачиваемой работы:

  - концентрируется на малых предприятиях (с числом работников до 20 человек);
  - в этих организациях среднестатистические зарплаты всегда ниже, чем в крупных фирмах;
  - некоторые отрасли хозяйства отличаются свободным доступом к труду из-за низкооплачиваемой работы – общественные службы, энергетические предприятия, угледобывающая промышленность, инвестиционные предприятия;
  - свыше 60% всех занятых в низкооплачиваемом секторе заняты предоставлением услуг.

Возможности карьерного роста (и, соответственно, более высокой зарплаты) у работников низкооплачиваемого сектора сильно затруднены. Этот вопрос является чрезвычайно важным для государства, поскольку низкие карьерные шансы снижают ценность этого сектора хозяйства в качестве перевалочного пути в трудовой жизни.

Низкая зарплата

Существуют разногласия по поводу определения «низкой зарплаты». С точки зрения работодателей, затраты на работника должны соотносится с его трудовыми услугами. С точки зрения самого работника, зарплата должна обеспечивать приемлемый уровень существования для него и членов его семьи.

- В Германии низкими считаются такие зарплаты, которые приравниваются к социокультурному минимуму. Этот минимум сравним с трансфертами, замещающими зарплату, например, пособием по социальной помощи для нетрудоспособных граждан, пособием по безработице – для зарегистрированных безработных лиц.
- В развитых странах «низкие зарплаты» не смотря на их экономическую рациональность, являются мало привлекательными для участников рынка труда (работающих граждан). Именно поэтому, и с учетом «успехов» рабочей борьбы, размеры заработных плат регулируются при помощи договорных ставок тарифных партнеров (работодателей и профсоюзов), налоговых льгот, МРОТ, социальных доплат к заработной плате, то есть образуют область регулируемых социально-трудовых отношений.

Основная и дополнительная занятость в России

Основная занятость – это работа, занимающая основное трудовое время и приносящая основной доход. Вся остальная занятость, приносящая доход, считается дополнительной.*

Дополнительная занятость может носить формальный и неформальный характер.

Типы дополнительной занятости:

1. Совместительство: соответствует квалификации и профессиональному статусу работника.
2. Приработки: занятия, требующие дополнительной профессиональной подготовки, знаний и навыков, соответствующих конъюнктуре рынка.**
3. Дополнительная работа, не связанная с приобретенными профессиональными и трудовыми навыками (челноки).

Скрытые формы занятости – это трудовая доходная деятельность, по различным основаниям скрытая от официального учета. Основной формой выступает нелегальная занятость – законная занятость, осуществляемая незаконным путем (работа нелегальных эмигрантов). Основный стимул сокрытия занятости – сокрытие дохода для ухода от налогообложения.

Квалификационная структура* экономически активного населения

Уровень и распределение квалификации имеет важное значение:

- для ищущих работу лиц и для трудящихся;
- для предприятий;
- для экономического развития.

В квалификационной структуре различают:

- лиц без квалификации (специального образования) (мужчин, женщин) - спрос снижается;
- квалифицированных лиц (среднее специальное образование) - остается неизменным;
- высококвалифицированных лиц (высшее профессиональное образование) – повышается**.

Факторы социальной дифференциации в структуре занятости

- классовый признак (по степени владения средствами производства) – действителен только для России*:

- частные собственники
- коллективные равноправные собственники
- акционеры
- наемные работники

- квалификация и профессиональная принадлежность (влияет на условия труда и доходы трудящихся)
- по занятию рабочего места (работающий/ищущий работу/безработный)

Деление занятых по сфере приложения труда как фактор социальной дифференциации в российской экономике

1. По форме собственности:
- государственная экономика
- частное хозяйство
- смешанные формы собственности
- неформальный сектор

2. По отраслям экономики:
- Промышленность
- Сельское хозяйство
- Строительство
- Транспорт
- Связь
- Торговля
- ЖКХ
- Здравоохранение
- Образование и наука
- Культура
- Финансы, кредит, страхование
- Управление

Социальная структура населения России

1. Верхняя страта – экономическая, политическая и силовая элита;
2. Верхняя средняя страта – средние и крупные предприниматели;
3. Средняя – мелкие предприниматели, менеджеры производственной сферы, высшая интеллигенция, рабочая элита, кадровые военные;
4. Базовая – массовая интеллигенция, основная часть рабочего класса, крестьяне, работники торговли и сервиса;
5. Нижняя – неквалифицированные рабочие, длительно безработные, одинокие пенсионеры;
6. «Социальное дно» - бездомные, освобожденные из мест заключения.

Стратификационная шкала профессий в современной России (рассчитана в 2007 г.)

1. Административная элита – 0,2%
2. Деловая верхушка – 0,8%
3. Управляющие специалисты – 5%
4. Творческая интеллигенция – 2%
5. Специалисты квалифицированного умственного труда – 17%
6. Служащие-неспециалисты – 5%
7. Рядовые предприниматели – 13%
8. Квалифицированный промышленный рабочий класс – 13,5%
9. Рабочие различных отраслей инфраструктуры – 18%
0. Обслуживающий персонал – 16%
1. Фермеры, крестьяне-собственники средств производства – 0,5%
2. Сельскохозяйственные рабочие – 9%

Секторальная структура современного хозяйства

- Первичный сектор – сельское хозяйство
- Вторичный сектор – индустриальное хозяйство
- Третичный (малопроизводительный) сектор – услуги

Современные тенденции в занятости по секторам хозяйства

Первичный сектор – сокращается

Вторичный сектор – сокращается, частично дополняется за счет предоставления услуг на производстве

Третичный сектор – растет

Тенденции в России:

- рост занятости в сырьевых отраслях хозяйства
- сокращение занятости в секторах материального производства (машиностроении, легкой промышленности)
- сокращение занятости в сельском хозяйстве
- сокращение занятости в науке
- рост занятости в сфере услуг (бытовое обслуживание населения, управление, образование, ЖКХ, финансы, кредит, страхование, торговля, общественное питание)

Цель (идеальная) регулирования занятости в экономике – обеспечение структурной сбалансированности занятости. Она достигается за счет обеспечения оптимального соотношения между всеми элементами структуры занятости – качественным составом рабочей силы, квалификационной и отраслевой структурой рабочих мест, что препятствует развитию дисбаланса между отраслями народного хозяйства и обеспечивает полную занятость.

Структурная сбалансированность занятости имеет вертикальный и горизонтальный срезы:

а) горизонтальный: оптимальное распределение численности занятых между различными сферами трудовой деятельности и отраслями экономики;

б) вертикальный: равновесие между основными социально-профессиональными стратами и квалификационными группами наемных работников.

Признаки нарушения структурной сбалансированности занятости:

1. Одновременное сосуществование избытка и дефицита различных категорий работников
2. Увеличение работающих не по специальности
3. Чрезмерный рост неформальной и дополнительной (вторичной) занятости
4. Приближение масштабов переподготовки кадров к масштабам их первичной подготовки
5. Высокая степень социального неравенства среди работающих

Рабочее время

В XX веке рабочее время постепенно сокращалось. Цель:

- снижение эксплуатации трудящихся;
- более справедливое распределение рабочего время между экономически активным населением (как один из факторов позволяет увеличить занятость*);
- снижение безработицы.

Возможности сокращения рабочего времени:

- сокращение трудового дня (недели)**;
- увеличение отпуска, выходных, праздничных дней;
- внедрение (признание) атипичных форм труда и их распространение (например, частичной занятости)***.

Формальное и фактическое рабочее время.

Формальное рабочее время – оговорено в трудовом и социальном законодательстве, в коллективных и индивидуальных трудовых договорах.

Фактическое рабочее время величина непостоянная и подвержено изменениям в результате воздействия следующих факторов:

- сокращению из-за некоторого количества рабочих дней, пропущенных по болезни****, из-за плохой погоды (например, в с/х или в строительстве);
- увеличению из-за введения сверхурочных работ*****.

Вывод: в обществе, в котором существует риск высокой безработицы и существует сильная политика занятости, объем переработок строго контролируется.

Актуальное состояние занятости в России

- большинство занятых не относятся к предприятиям малого бизнеса (52,6% от общей численности занятых)
- в России при 140 млн. населении экономически активными являются 75,7 млн. человек (54,1%)
- дифференциация доходов (важный фактор – не квалификация работника, а статус предприятия)
- низкая мобильность на рынке труда
- значительный госсектор
- неисполнение трудового законодательства

Кризис занятости в России выражается в

- замедлении темпов прироста занятости
- увеличении числа безработных.

«Скрытые резервы» - это трудоспособные лица, не ищущие работу (домохозяйки, неработающие мужчины).

Кроме общего подхода к описанию трудового потенциала применяется концепция «скрытых резервов в узком смысле». К этой группе причисляются лица, не имеющие официального статуса безработных, но принадлежащие к сообществу трудоспособных людей, которые могли бы охотно согласиться работать или участвовать в мероприятиях по переобучению или повышению квалификации. К ним относят также временно нетрудоспособных лиц.

Подходящая и неподходящая работа (ФЗ «О занятости…»)

1. Подходящей является работа, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, отвечающая условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места. Максимальная удаленность подходящей работы от места жительства безработного определяется соответствующим органом местного самоуправления с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности. Оплачиваемая работа, включая работу временного характера и общественные работы считается подходящей для названных категорий граждан.

2. Неподходящей считаться работа, если:

- она связана с переменой места жительства без согласия гражданина;
- условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда;
- предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы. Данное положение не распространяется на граждан, среднемесячный заработок которых превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения, исчисленного в субъекте РФ. В этом случае подходящей не может считаться работа, если предлагаемый заработок ниже величины прожиточного минимума.