

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...»).

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

- работающие по трудовому договору (контракту), \
- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
- выполняющие работы по договорам о предоставлении услуг или выполнении работ
- 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
- временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации,

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 осуществляют 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.

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*

Трудящиеся (реализован - ный потенциал)	Нетрудящиеся (не реализованный потенциал)		Занятые рабочие места (реализованный спрос на труд)
	«Скрытые резервы»	«Ищущие работу»	Вакантные рабочие места (не реализованный спрос): - записанные - не записанные

Измерение трудового потенциала в России

Количественная оценка – человеко-час

$$В \text{ т.п.} = \sum_{i=1}^m N \times \Phi \text{ р.в.}$$

В т.п. – величина трудового потенциала

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

Φ 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.

Положение России (данные за 1996 г.):

По уровню трудовых ресурсов – 25 место (из 59 стран) (рассчитывается как доля трудовых ресурсов к общему числу населения).

По уровню школьного образования – 38 место (ниже среднего уровня).

По уровню квалификации – 34 место (ниже среднего).

По производительности труда – 44 место (в конце рейтинга).

По уровню обучения на рабочем месте – 51 место (в конце рейтинга).

По отношению к труду – не называется. Это одна из самых слабых позиций.*

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 60 лет;
- трудоспособные мужчины в возрасте от 16 до 65 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: женщины 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.

1 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.

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 зарубежных 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 используется 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 включиться 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.

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 профессии 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%