

МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Государственный университет управления

Институт заочного обучения

**УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТЬЮ**

**УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА, МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ  
КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ**

для студентов заочного обучения специальности “Менеджмент”  
**061100** специализации “Управление персоналом” - **061111**

Москва - 1999

**Составитель**

кандидат экономических наук  
Митрофанова Е.А.

**Ответственный редактор**

заведующий кафедрой управления персоналом  
доктор экономических наук, профессор  
А.Я.Кибанов

**Обсуждена**

на заседании кафедры управления персоналом  
протокол N 175 от 18.02.1999г.

**Обсуждена и одобрена**

на секции подготовки специалистов в области менеджмента и маркетинга  
научно-методического совета ГУУ  
\_\_\_\_\_ 1999 г.

## **1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ.**

Дисциплина "Управление занятостью" является составной частью системы подготовки специалистов в области менеджмента и базируется на совокупности таких дисциплин, как "Экономика и социология труда", "Управление персоналом", "Управление социальным развитием предприятия".

Изучение данной дисциплины призвано вооружить будущих специалистов знаниями и навыками в области организации и обеспечения занятости на предприятиях, рационального использования трудовых ресурсов, решения задачи сохранения и адаптации персонала к условиям рынка, а также по вопросам деятельности органов службы занятости, их взаимодействию с предприятиями в решении вышеперечисленных проблем.

Изучение дисциплины "Управление занятостью" предусмотрено для 3-летнего срока обучения в 5-м семестре, для 4-летнего срока обучения - в 7-м семестре, для 6-летнего в 11-ом семестре. В качестве промежуточного контроля студенты выполняют контрольное задание. Изучение дисциплины для студентов 3,4 и 6-летнего срока обучения заканчивается зачетом.

## 2. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЧАСОВ ПО СРОКАМ ОБУЧЕНИЯ, ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ И ТЕМАМ.

| Наименование тем   | Сроки обучения - 6,4,3 года |                |        |
|--|-----------------------------|----------------|--------|
|  | Всего                       | Самостоятельно | Лекции |
| 1. Трудовые ресурсы: их использование и занятость                                | 10                          | 8              | 2      |
| 2. Безработица: понятие , основные типы, оценка уровня.                          | 10                          | 8              | 2      |
| 3. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы.                            | 20                          | 18             | 2      |
| 4. Государственное регулирование занятости.                                      | 10                          | 9              | 1      |
| 5. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службой занятости . | 10                          | 9              | 1      |
| 6. Социальные гарантии и компенсации.  | 10                          | 10             |        |
| 7. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости.                            | 10                          | 10             |        |
| Итого  | 80                          | 72             | 8      |
| Промежуточный контроль   |                             | КЗ             |        |
| Рубежный контроль  |                             | зачет          |        |

### **3. ЛИТЕРАТУРА**

#### **ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА**

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. - М.:ЮНИТИ,1999.
2. Баткаева И.А., Митрофанова Е.А. Управление занятостью населения : Учебное пособие. - М.: ГАУ, 1995.
3. Баткаева И.А., Митрофанова Е.А. Особенности управления занятостью в условиях кризиса рынка труда: Учебное пособие. - М.: ГАУ, 1996.
4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. - М.: НОРМА - ИНФРА-М,1998.
5. Горелов Н.А. Экономика трудовых ресурсов: Учебное пособие. - М.: Высшая школа, 1989.
6. О безработице и трудоустройстве: Сборник законодательных и нормативных документов. - М.: БУКВИЦА, 1998.
7. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учеб.пособие. - М.: Издательство "МИК", 1998.
8. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: Учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 1996.
9. Управление персоналом организации. Практикум: Учеб.пособие. Под ред. А.Я.Кибанова. -М.: ИНФРА-М,1999.
10. Экономика труда и социально-трудовые отношения . Под ред. Меликьяна Г.Г., Колосовой Р.П. - М.: Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996.

#### **ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА**

11. М.Г.Гильдингерш. Основные положения теории безработицы в рыночной экономике и оценка возможностей их трансформации для анализа безработицы в России. //Труд за рубежом, 1996, N 1.
12. Занятость отдельных социально-демографических групп населения в переходной экономике России, Под ред. Р.П.Колосовой, Т.О.Разумовой. - М.: Эконом.факультет МГУ, ТЕИС, 1998.
13. Занятость, рынок труда и безработица /Материалы "круглого стола". - М.: НИИ труда, 1995.
14. Казначеева Н.Л. Занятость в условиях новой хозяйственной системы.- Новосибирск, 1996.
15. Международная организация труда. Конвенции и рекомендации. - Женева, МБТ, 1991, Т.1,2.
16. К.Микульский. Занятость и безработица. //Свободная мысль.1995, N 12.
17. Д.Никипелов. Занятость в мире в 1995 г.: кризисные тенденции и позиции МОТ. // Труд за рубежом, 1995, N 2.
18. Никифорова Л.А. Рынок труда, занятость и безработица. - М.: Международные отношения, 1991.

- 19.Оперативная система социальных индикаторов уровня жизни. - М.: Минтруда РФ, 1995.
- 20.Павленков В.А. Рынок труда. М.: 1992.
- 21.Ремизов К.О. Основы экономики труда: Учебник. -М.: Изд-во МГУ, 1990.
- 22.Роцин С.Ю. Занятость женщин в переходной экономике России. - М.: ТЕИС, 1996.
- 23.Роцин С.Ю., Разумова Т.О. Теория рынка труда: Учебно-методическое пособие. - М.: ТЕИС, 1998.
- 24.Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. Переходный период и дальнейшее развитие. Пер. с англ. - М.: ИКЦ “ДИС”,1997.
- 25.Сборник материалов по вопросам содействия занятости населения. - М.: Независимый исследовательский центр поддержки реформ в социально-трудовой сфере, 1993.
- 26.Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников / Сравнительный обзор опыта развитых стран с рыночной экономикой. - М.: ФСЗ РФ, 1992.

## **4. СОДЕРЖАНИЕ ТЕМ ПРОГРАММЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИХ ИЗУЧЕНИЮ.**

### **Тема 1. Трудовые ресурсы, их использование и занятость.**

Основные понятия, связанные с трудовыми ресурсами: трудовые ресурсы, рабочая сила, трудовой потенциал, человек труда.

Основные категории населения, входящие в состав трудовых ресурсов: трудоспособное население, экономически активное население.

Количественные характеристики трудовых ресурсов. Абсолютные и относительные показатели численности, состава и естественного движения трудовых ресурсов.

Качественные характеристики трудовых ресурсов: показатели образовательного уровня, профессионально-квалификационной структуры.

Трудоспособность: общая, профессиональная.

Использование трудовых ресурсов, показатели использования трудовых ресурсов.

Миграция населения. Виды миграции: постоянная (безвозвратная), цикличная, маятниковая (челночная), эпизодическая. Показатели миграции населения. Социальные характеристики и динамика миграции в современных условиях.

Занятость населения: полная, неполная, эффективная, рациональная, потенциальная. Формы и виды занятости. Проблемы, связанные с недозанятостью. Взаимосвязь потенциальной и фактической занятости.

**Литература (1:15-30, 36-45,72-79; 5:29 -30, 72-80, 127-131; 7:6-45,70-87; 8: 36-38, 51-52; 10:23-44, 77-124; 12; 11; 14; 15; 23)**

### **Методические рекомендации**

Главной производительной силой любого общества являются трудовые ресурсы, которые независимо от целей использования можно рассматривать как экономическую и планово-учетную категорию.

**ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ** как экономическая категория отражают отношения по поводу населения, обладающего физической и интеллектуальной способностью в соответствии с условиями воспроизводства рабочей силы.

К трудовым ресурсам в практике планирования и учета относят население в трудоспособном возрасте, т.е. мужчин 16-59 лет и женщин 16-54 лет, за исключением неработающих инвалидов труда и войны I и II групп и неработающих лиц трудоспособного возраста, получающих пенсии по старости на льготных условиях (мужчин 50-59 лет, женщин 45-54 лет). Кроме того, к трудовым ресурсам относится население старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в общественном производстве.

**ТРУДОСПОСОБНОЕ НАСЕЛЕНИЕ** состоит из экономически активного и экономически активного населения.

**ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОЕ НАСЕЛЕНИЕ** - это население, занятое общественно полезной деятельностью, приносящей ему доход.

Способность человека к труду находит отражение в понятии РАБОЧЕЙ СИЛЫ. Ее определяют как совокупность физических и духовных способностей организма и личности человека, используемых в производстве товаров и услуг. Более развернутое представление о возможностях и способностях рабочей силы дает понятие ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА как обобщающая характеристика личного фактора производства.

Вместе с тем понятия трудовых ресурсов, рабочей силы и трудового потенциала, по существу, не нацелены на изучение индивидуальных качеств человека как работника и личности. Поэтому более естественным понятием является ЧЕЛОВЕК ТРУДА как индивидуализированный элемент трудовых ресурсов, владелец рабочей силы, обладатель трудового потенциала.

Трудовые ресурсы имеют количественную и качественные характеристики.

Исходной базой для определения количественных характеристик трудовых ресурсов страны, региона или населенного пункта являются показатели численности населения: фактическая, прогнозируемая и средняя. Последний показатель используется при оценке и анализе демографических процессов: исчислении общих и специальных коэффициентов рождаемости, смертности, а также коэффициентов абсолютных темпов роста и прироста населения, среднего коэффициента прироста населения и среднего темпа прироста населения.

Качественный состав трудовых ресурсов характеризуется с точки зрения ТРУДОСПОСОБНОСТИ. При этом различают общую и профессиональную трудоспособность.

С точки зрения профессиональных способностей качественный состав трудовых ресурсов характеризуется образовательным уровнем и уровнем профессиональной подготовки, при анализе и оценке которых учитывается целый комплекс показателей: профессионально-квалификационная структура, удельный вес работников по всем видам деятельности, уровень квалификации по отдельным половозрастным группам и др.

Приобретение способностей к труду через систему общего и специального образования, профессиональной подготовки, восстановление и развитие способностей к труду, наряду с естественным воспроизводством населения составляют первую фазу воспроизводства трудовых ресурсов - их формирование.

Второй фазой воспроизводства трудовых ресурсов является их распределение и перераспределение, которое в основном протекает в виде МИГРАЦИИ - перемещения населения из одних населенных пунктов в другие с переменой места проживания, а для трудовых ресурсов - и места приложения труда.

Выделяют следующие виды миграции:

- постоянная (безвозвратная) - переселение населения со сменой постоянного места жительства;
- циклическая (периодичная) - перемещение населения на определенный срок (неделю, месяц, сезон и т.д.) с возвращением к прежнему месту жительства;

- маятниковая (челночная) - регулярные (ежедневные) передвижения населения на работу или учебу из одного населенного пункта в другой, значительно удаленные друг от друга и находящиеся в различных административно-территориальных образованиях;
- эпизодическая - случайные кратковременные перемещения населения.

Третью фазу воспроизводства трудовых ресурсов составляет процесс их использования, под которым понимается:

- уровень занятости трудоспособного населения общественно полезным трудом;
- его распределение между отраслями, сферами хозяйства и по территории страны;
- эффективность использования рабочей силы непосредственно на производстве.

С понятием использования трудовых ресурсов тесно связано понятие **ЗАНЯТОСТИ**, характеризующее различные формы участия трудоспособной части населения в общественно полезной деятельности с получением соответствующих доходов. При этом занятость включает в себя не только работу по найму на предприятиях, в организациях и учреждениях различных форм собственности, но и предпринимательство, самозанятость, индивидуальную трудовую и творческую деятельность, работу в личном подсобном хозяйстве, занятость домашним хозяйством и воспитанием детей, исполнение государственных и общественных обязанностей, обучение в средних специальных и высших учебных заведениях.

В зависимости от уровня использования трудоспособного населения имеется несколько трактовок занятости: полная, рациональная, эффективная, потенциальная занятость.

**ПОЛНАЯ ЗАНЯТОСТЬ** характеризует такое состояние, при котором обеспечены работой все нуждающиеся в ней и желающие работать, что соответствует наличию сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы.

**РАЦИОНАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ** - это занятость, обоснованная с точки зрения процессов формирования, распределения (перераспределения) и использования трудовых ресурсов с учетом их половозрастной структуры, режимов воспроизводства трудоспособного населения и его размещения по территории страны.

**ЭФФЕКТИВНАЯ ЗАНЯТОСТЬ** предполагает отбор из множества вариантов организационных процессов воспроизводства рабочей силы наилучшего, выбранного по совокупности критериев оценки экономической и социальной эффективности.

**ПОТЕНЦИАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ** характеризует верхний предел занятости, который при определенных условиях может быть достигнут в том или ином регионе.

Следует различать виды и формы занятости.

Виды занятости - это распределение активной части трудовых ресурсов по сферам и отраслям народного хозяйства.

Формы занятости - это организационно-правовые способы, условия трудоустройства.

По форме занятости выделяют прежде всего занятость с режимом полного рабочего дня и занятость с режимом неполного рабочего дня или неполной рабочей недели.

К специальным формам занятости относятся также такие, как: занятость на условиях найма; вахтово-экспедиционный метод занятости; совместительство; занятость в трудовых семестрах учащихся дневной формы обучения; занятость с условиями гибкого рабочего времени и др.

### **Вопросы для проверки и самоконтроля:**

1. Основные понятия, связанные с трудовыми ресурсами, их взаимосвязь.
2. Основные категории населения, входящие в состав трудовых ресурсов.
3. Показатели количественного состава населения и трудовых ресурсов.
4. Характеристики качественного состава населения и трудовых ресурсов.
5. Использование трудовых ресурсов, показатели использования.
6. Виды, характеристика и динамика миграции населения в современных условиях.
7. Показатели миграции населения.
8. Понятие и виды занятости.

## **Тема 2. Безработица: понятие, основные типы, оценка уровня.**

Основные понятия и проблемы, связанные с безработицей.

Типы безработицы, их классификация. Добровольная безработица: фрикционная, институциональная. Вынужденная безработица: технологическая, структурная, циклическая, экономическая, региональная, молодежная, маргинальная. Характеристика, причины возникновения, тенденции. Продолжительность безработицы.

Явная и скрытая безработица.

Методы оценки и показатели безработицы. Естественная норма безработицы. Прогнозирование допустимого уровня безработицы в период перехода к рыночной экономике.

Основные положения теории безработицы в рыночной экономике.

**Литература: (1:57-65; 2: 11-19; 4:340-342; 6; 7:88-96; 8: 51-55, 62-66, 69-70; 10:164-176; 11: 38-51; 13)**

### **Методические рекомендации.**

В широком смысле слова, БЕЗРАБОТИЦА представляет собой сдвиг в балансе спроса-предложения рабочей силы в сторону ее предложения.

Безработица может быть добровольной и вынужденной.

ДОБРОВОЛЬНАЯ БЕЗРАБОТИЦА вызвана тем, что среди трудоспособного населения всегда находятся люди, которые по тем или иным причинам просто не хотят работать.

Добровольная безработица имеет признаки естественной. К естественной безработице относят также фрикционную и институциональную безработицу.

**ФРИКЦИОННАЯ БЕЗРАБОТИЦА** обусловлена частными особенностями и интересами людей и связана со сменой места жительства, профессии, места работы, этапов жизни - учебой, переходом на пенсию, рождением и уходом за ребенком (для женщин).

**ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ БЕЗРАБОТИЦА** порождается институтом социальной защиты безработных (при этом чем выше пособие, тем продолжительнее время поиска нового рабочего места), повышением гарантированного минимума заработной платы, несовершенством налоговой системы.

Фрикционная и институциональная безработицы в известной степени тоже являются добровольными.

К **ВЫНУЖДЕННОЙ БЕЗРАБОТИЦЕ** относятся циклическая, технологическая, структурная, конверсионная, экономическая, молодежная, маргинальная.

**ЦИКЛИЧЕСКАЯ БЕЗРАБОТИЦА** возникает при общем резком сокращении спроса на рабочую силу в период спада деловой активности, вызываемого экономическим кризисом.

**ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗРАБОТИЦА** обусловлена изменением спроса на некоторые виды профессий в связи с переходом к новым поколениям техники и технологии, механизацией и автоматизацией ручного труда.

**СТРУКТУРНАЯ БЕЗРАБОТИЦА** связана с крупными структурными преобразованиями экономики, с закрытием устаревших предприятий, сокращением численности управленческого персонала. Сродни структурной безработице **КОНВЕРСИОННАЯ**. Она связана с сокращением занятых в отраслях военной экономики и в армии.

**ЭКОНОМИЧЕСКАЯ (КОНЪЮКТУРНАЯ) БЕЗРАБОТИЦА** вызвана конъюктурой рынка, поражением части товаропроизводителей в конкурентной борьбе.

**МОЛОДЕЖНАЯ БЕЗРАБОТИЦА** возникает на двух этапах: после окончания школы, если не удалось поступить в высшее или среднее специальное учебное заведение, либо устроиться на предприятии; после окончания дневных учебных заведений, если не удастся устроиться на работу. Кроме того, возникает проблема трудоустройства молодежи до достижения ими трудоспособного возраста.

И, наконец, **МАРГИНАЛЬНАЯ БЕЗРАБОТИЦА** или безработица слабо защищенных слоев населения, к которым относятся как молодежь, так и в особенности женщины, ищущие работу после перерыва по уходу за малолетними детьми.

В зависимости от продолжительности безработица может быть **ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОЙ** - в течение 4-8 месяцев. За этот период появляется неуверенность в себе, снижается желание искать работу самостоятельно.

Для **ДЛИТЕЛЬНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ** (8-18 месяцев) характерны общая дисквалификация безработного, потеря трудовых навыков.

**ЗАСТОЙНАЯ БЕЗРАБОТИЦА** - более 18 месяцев - приводит к полной деградации безработного с точки зрения его трудового потенциала.

Безработица может быть явной или открытой и скрытой, создавая тем самым открытый и скрытый рынок труда.

Если предложение рабочей силы превышает спрос на нее, то имеет место **ЯВНАЯ БЕЗРАБОТИЦА**, а при превышении спроса над предложением и реальной потребностью в рабочей силе - **СКРЫТАЯ БЕЗРАБОТИЦА**.

В качестве показателей безработицы можно назвать:

- естественную норму безработицы.
- уровень безработицы;
- продолжительность пребывания в состоянии безработицы;

**ЕСТЕСТВЕННАЯ НОРМА БЕЗРАБОТИЦЫ** характеризует наилучший для экономики резерв рабочей силы, способной достаточно быстро совершать межотраслевые и межрегиональные перемещения в зависимости от колебаний спроса и обусловленных ими потребностей производства.

**УРОВЕНЬ БЕЗРАБОТИЦЫ** может быть определен как выраженное в процентах частное от деления числа незанятых, зарегистрированных в службе занятости в качестве ищущих работу, на численность экономически активного населения.

Критерием оценки уровня безработицы является его отнесение к одной из трех зон. Первая зона - естественный уровень безработицы; принадлежность к этой зоне характеризует нормальное состояние рынка труда. Вторая зона - допустимый уровень безработицы, характеризуется наличием инфляционных процессов на рынке труда, т.е. снижением цены на рабочую силу по мере увеличения разрыва между предложением рабочей силы и платежеспособным спросом на нее, но в пределах сохранения общей экономической ситуации путем институционального регулирования. Третья зона - социально опасный уровень безработицы, который приобретает характер неуправляемой гиперинфляции рабочей силы, ее обесценения, обвальной безработицы.

Значительные различия в уровне и условиях социально-экономического развития регионов вызывает необходимость дифференцированного подхода к установлению допустимого уровня безработицы в зависимости от следующих факторов: удельного веса населения в трудоспособном возрасте; занятости населения в сельском хозяйстве; доли трудоспособного населения, занятого в домашнем хозяйстве; уровня производительности труда, определяемого отношением ВВП к численности занятых; уровня душевого дохода; уровня располагаемых средств фонда занятости.

Несмотря на то, что современная безработица в России, безусловно, - явление специфическое и уникальное, порожденное переходной экономикой страны, к ней могут быть применены основные положения теории безработицы в рыночной экономике: концепция естественного уровня безработицы, анализ типов безработицы, ее экономических и социальных последствий, определение показателей безработицы, исследование факторов, влияющих на динамику безработицы, включая взаимосвязь безработицы и инфляции.

### **Контрольные вопросы для проверки и самоконтроля:**

1. Понятие безработицы. Типы безработицы, их классификация.
2. Добровольная безработица, ее виды.
3. Вынужденная безработица, ее виды.
4. Показатели безработицы.
5. Прогнозирование уровня безработицы в условиях перехода к рынку.
6. Допустимый уровень безработицы.
7. Основные положения теории безработицы в рыночной экономике.

### **Тема 3. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы.**

Понятие рынка труда, становление, условия создания, влияние на подвижность рабочей силы. Формирование спроса и предложения на рабочую силу.

Взаимосвязь понятий "занятость", "рынок труда" и "безработица".

Классификация рынков труда в зависимости от степени развитости рыночных отношений: фрагментарный (частичный), регулируемый, организованный и нерегулируемый (теневой) рынок труда.

Модели рынка труда: внутренний и внешний рынок труда.

Структуризация рынка труда по региональному, демографическому и профессиональному признакам; ее влияние на дифференциацию политики на рынке труда.

Сегментация рынка труда.

Взаимосвязь рынков труда с рынками других ресурсов.

Политика на рынках труда по улучшению занятости и снижению безработицы. Критерий эффективности политики на рынках труда.

**Литература: (1:31-36,45-57; 2: 19-28; 3: 3-16; 4:337-340; 7:46-69; 8: 55-70; 10:125-164; 13; 18; 21; 24)**

### **Методические рекомендации.**

В развитой рыночной экономике РЫНОК ТРУДА представляет собой трудовые отношения, основанные на спросе и предложении рабочей силы. Таким образом, характеристиками рынка труда выступают предложение рабочей силы, т.е. контингент незанятого населения, ищущего работу, и спрос на рабочую силу или неукомплектованные рабочие места, отражающие неудовлетворенную часть общей потребности народного хозяйства в кадрах.

В зависимости от степени развития рыночных отношений рынок труда может быть фрагментарным (частичным), теневым (нерегулируемым), регулируемым и организованным.

ЧАСТИЧНЫЙ РЫНОК ТРУДА предполагает ограниченное действие фактора спроса и предложения рабочей силы на основе нормативного регулирования труда (трудовое законодательство, регулирующие вопросы найма и увольнения работника, условия труда, его оплату и т.п.)

**РЕГУЛИРУЕМЫЙ РЫНОК ТРУДА** создает правовые основы поведения субъектов, выступающих на рынке труда, и предполагает, наряду с законодательным регулированием экономических, социальных и трудовых отношений, широкоразвитую систему коллективных договоров как источника нормативного регулирования.

**ОРГАНИЗОВАННЫЙ РЫНОК ТРУДА** - высшая степень развитости рынка труда - предполагает:

- 1) развитую систему учреждений и организаций, занимающихся проблемами движения рабочей силы (бюро по занятости, трудоустройству, банки данных о рабочих местах, фонды пособий по безработице, статистическая информация и др.);
- 2) взаимодействие политики занятости с другими направлениями экономической и социальной политики (научно-техническая политика, политика структурных изменений в экономике, в области образования, пенсионного обеспечения, семейная политика и пр.).

**ТЕНЕВОЙ (НЕРЕГУЛИРУЕМЫЙ) РЫНОК ТРУДА** также как и нерегулируемые формы занятости связан с понятием "подпольной" (теневой) экономики и проявляется в уклонении от налогов и статистического учета, несоблюдении трудового законодательства и условий коллективных договоров и т.п. Исходя из указанных критериев в "подпольную" экономику включаются самые разнообразные виды трудовой деятельности: нелегальный труд на предприятиях, работа по совместительству, подряды, надомничество, кооперативы и т.д., но только в том случае, когда они не контролируются государственными органами и профсоюзами.

В зависимости от контингента работников, занятых по определенным профессиям и работам в отдельных отраслях промышленности или сфере экономики, складывается так называемый **СЕКТОРИЗИРОВАННЫЙ РЫНОК ТРУДА**. Роль его заключается в том, что, сосредоточиваясь в определенных отраслях и профессиях, работники с ограниченной трудоспособностью или с ограниченными возможностями участия в общественном производстве группируются в определенной отрасли и профессиях и не выходят за рамки секторизованного рынка труда.

В зависимости от политики занятости, проводимой в различных странах, можно говорить о двух основных моделях рынка труда - внешнем и внутреннем. Слагаемыми формирования модели рынка труда являются системы профподготовки, методы повышения профессионального и квалификационного уровня, практика продвижения работников и заполнения вакантных рабочих мест, особенности регулирования кадровой политики предприятий на основе коллективных договоров.

Каждой модели рынка труда соответствуют и свои системы производственных отношений.

**ВНЕШНИЙ РЫНОК ТРУДА** предполагает мобильность рабочей силы между фирмами и предприятиями. Для этого у работников должны быть такие профессии, которые могут быть использованы разными фирмами.

**ВНУТРЕННИЙ РЫНОК ТРУДА** основывается на движении рабочей силы внутри предприятия. Профессии работников, замкнутые внутренним рынком труда, сложнее использовать в других фирмах, т.к. они носят специфический, присущий данной фирме характер. Кроме того, и система производственных отношений на внутреннем рынке труда, где и гарантии занятости, и материальное положение работника (уровень заработной платы, объем социальных выплат и льгот) зависят от стажа работы на данном предприятии, препятствуют переходу работника в другие организации.

В условиях многообразия форм собственности, разных уровней развития отдельных регионов, особых условий занятости в мегаполисах и монопромышленных городах возможно существование в рамках общенационального рынка труда различных **РЕГИОНАЛЬНЫХ МОДЕЛЕЙ**. Так, рынок труда в крупных индустриальных центрах с развитой инфраструктурой может успешно функционировать в открытом режиме: работники, уволенные с одного предприятия, имеют широкий выбор трудоустройства; период безработицы у этих лиц, как правило, непродолжителен. Иное дело на территориях, где функционирует одно крупное предприятие, на котором работает подавляющее большинство трудоспособного населения этой территории. Спад производства или его остановка в этом случае имеют тяжелые последствия для жителей данного региона. В сельских районах с перерабатывающей сельскохозяйственную продукцию промышленностью, в регионах с сезонными отраслями промышленности рынки труда также имеют свои особенности.

В связи с этим можно сказать, что **РЕГИОНАЛЬНАЯ СТРУКТУРИЗАЦИЯ РЫНКА ТРУДА** является важнейшим компонентом политики занятости.

Другим важным видом структуризации рынка труда является **СТРУКТУРИЗАЦИЯ ПО ДЕМОГРАФИЧЕСКИМ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ПРИЗНАКАМ** отдельных категорий и групп трудоспособного населения.

По демографическим признакам различаются:

- **РЫНОК ТРУДА МОЛОДЕЖИ**, для которого характерны высокая мобильность, низкая квалификация кадров, частые периоды безработицы с возрастающими ее средними сроками;
- **РЫНОК ТРУДА ЖЕНЩИН**, для которых после стартовых периодов занятости характерны длительные периоды неработы, связанные с рождением и воспитанием детей, а затем возвращение после перерыва на рынок труда;
- **РЫНОК ТРУДА ПОЖИЛЫХ ТРУДЯЩИХСЯ** (предпенсионного и пенсионного возраста), для которых характерны снижающиеся возможности к активной трудовой деятельности, устаревание профессий;
- **РЫНОК ТРУДА ИНВАЛИДОВ**, для которых характерны пониженная трудоспособность, ограниченные возможности к трудовой деятельности.

К **ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РЫНКАМ ТРУДА** можно отнести: рынок труда инженеров, рынок труда ученых, рынок труда учителей, рынок труда врачей и т.д. На профессиональных рынках труда работников объединяют профессиональные интересы, выходящие за рамки предприятий, где они заняты.

За рубежом для специалистов высшей и средней квалификации нередки случаи объединения в профессиональные организации, общества или ассоциации инженеров, врачей и т.п.

Структуризация рынка труда по различным признакам позволяет проводить дифференцированную политику на рынке труда.

Различный уровень гарантий занятости у разных категорий работников привел к образованию так называемого **ДУАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА**, который предполагает деление работников на тех, у кого сильные гарантии занятости, высокая заработная плата, социальные льготы, иначе говоря высокое качество трудовой жизни, и на тех, у кого слабые гарантии занятости. Дуальный рынок труда может существовать как в экономике в целом, так и в отдельных отраслях и на предприятиях, разделяя всех занятых на кадровое ядро и периферийную рабочую силу.

Важное значение в условиях перехода к рынку приобретают гибкие формы занятости или  **ГИБКИЙ РЫНОК ТРУДА**  - комплекс мер социально-экономического, производственного и юридического характера для быстрого приспособления деятельности предприятий к изменяющимся условиям хозяйствования.

Гибкость рынка труда включает в себя несколько основных аспектов: территориальную и профессиональную мобильность рабочей силы; гибкость издержек на рабочую силу (включая гибкость уровня, структуры и дифференциации заработной платы); гибкость в управлении людскими ресурсами на уровне предприятия (найм, ротация, редукция, увольнение); гибкость регулирования рабочего времени.

Для организации работы по обеспечению занятости населения используется **ПРОГНОЗ РЫНКА ТРУДА**, который с определенной достоверностью позволяет оценить складывающуюся ситуацию в соотношении спроса и предложения рабочей силы; возможную численность незанятого населения, которое может обратиться за содействием в трудоустройстве в службу занятости; распределение рабочей силы, оказавшейся на рынке труда; возможные объемы переподготовки высвобождаемых работников и незанятого населения; потенциальную численность безработных; объем средств, необходимых для выполнения программы действий службы занятости и обеспечения социальных гарантий граждан в сфере их занятости.

Прогноз рынка труда по структуре состоит из четырех блоков:

- I блок - предложение рабочей силы;
- II блок - спрос на рабочую силу;
- III блок - соотношение спроса и предложения, отражающее напряженность на рынке труда;
- IV блок - распределение рабочей силы.

**ПРЕДЛОЖЕНИЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ** прогнозируется по следующим категориям трудовых ресурсов:

- высвобождаемые работники;

неработающая и неучащаяся молодежь;

- работники, уволенные по причинам текучести;
- демобилизованные из рядов Вооруженных Сил;
- женщины, выходящие на работу после ухода за детьми;
- лица, высвобожденные из мест лишения свободы;
- механический прирост трудоспособного населения;
- временно или частично незанятые в народном хозяйстве.

СПРОС НА РАБОЧУЮ СИЛУ формируется из потребности на создаваемых новых рабочих местах (в государственном и иных секторах); потребности в работниках на замену выбывающих по причинам, предусмотренным законодательством (уход на пенсию и т.п.); потребности в работниках на замену выбывающих по причинам текучести. Одновременно определяется спрос на рабочую силу на временных и общественных работах.

Сопоставление полученных данных о предложении и спросе на рабочую силу в определенной мере характеризует степень напряженности рынка труда.

Показатели распределения рабочей силы, составляющей рынок труда, делятся на две группы:

- число граждан, трудоустраивающихся самостоятельно, т.е. минуя службу занятости (в том числе через негосударственные посреднические организации);
- число граждан, обращающихся за содействием по трудоустройству в службу занятости.

#### **Контрольные вопросы для проверки и самоконтроля:**

1. Рыночные отношения и условия возникновения рынка труда.
2. Взаимосвязь понятий "занятость", рынок труда", "безработица".
3. Понятие и направленность рынка труда.
4. Виды рынков труда в зависимости от степени развития рыночных отношений.
5. Структуризация рынка труда: региональная, демографическая, профессиональная.
6. Модели рынка труда: внешний и внутренний рынок труда.
7. Сегментация рынка труда.
8. Гибкость рынка труда.
9. Прогнозирование рынка труда на основе факторов, связанных с переходом к рыночной экономике.
10. Взаимодействие рынков труда с рынками других ресурсов.

#### **Тема 4 . Государственное регулирование занятости .**

Управление занятостью на уровне государства. Законодательные акты по занятости.

Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.91 г. с изменениями и дополнениями от 20.04.96 г. и 21.07.98г.

Основные понятия, принятые в законодательстве РФ: "занятость", "занятые", "безработные", "подходящая работа".

Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения. Активизация роли государственной политики занятости. Мероприятия политики занятости, связанные с развитием занятости в экономике: субсидирование занятости на перспективных предприятиях с целью сохранения у них трудового потенциала; организация упреждающей занятости на неперспективных предприятиях, подлежащих ликвидации; развитие занятости в сфере малого и среднего частного предпринимательства; организация оплачиваемых общественных работ; стимулирование создания на предприятиях режимов добровольной занятости на условиях неполного рабочего дня; регулирование миграционных процессов. Регулирующие меры политики занятости, направленные на развитие социально обоснованных видов "незанятости" - обучения, ухода за престарелыми, инвалидами, малолетними и несовершеннолетними детьми, пребывания на пенсии.

Налогообложение предприятий и его направленность на стимулирование занятости.

Механизм реализации мер государственной политики занятости.

Государственный фонд занятости. Источники его формирования.

Государственная служба занятости. Положение о службах занятости. Цели и задачи службы занятости. Структура органов управления занятостью, их роль в регулировании занятости трудовых ресурсов. Обязанности государственных служб занятости.

Понятие оплачиваемых общественных работ. Задачи, решаемые на основе организации общественных работ. Организация оплачиваемых общественных работ.

Организация профессиональной подготовки и переподготовки обучающихся в службы занятости. Порядок и методы организации работы.

**Литература (1:65-72,79-83; 2: 31-44; 3: 16-26; 4:342-347; 6; 7:82-86,119-148; 10:180-195; 13: 42-56, 4-25, 68-85; 26)**

### **Методические рекомендации.**

В соответствии с законом РФ "О занятости населения в РФ" государство осуществляет регулирование занятости через:

- разработку мер финансово-кредитной и налоговой политики, направленных на рациональное размещение производительных сил, повышение мобильности трудовых ресурсов, развитие временной и самостоятельной занятости, поощрение применения гибких режимов труда, и других мер, способствующих сохранению и развитию системы рабочих мест;
- правовое регулирование в области занятости на основе соблюдения законных прав и интересов граждан и соответствующих государственных гарантий, дальнейшее совершенствование законодательства о занятости населения;
- разработку и реализацию федеральной и территориальных программ содействия занятости населения;

- создание федеральной государственной службы занятости населения.

Целью государственной политики на рынке труда в условиях радикальных структурных изменений в сфере экономики является формирование эффективной, рациональной структуры распределения всего трудоспособного населения по видам деятельности (занятость в экономике, военная служба, "домашнее хозяйство"), которая бы устраивала как отдельных граждан по уровню их дохода и социальной роли, так и общество в целом, способствуя устойчивому экономическому росту.

В целях предотвращения резкого роста безработицы и перехода ее в застойное состояние политика занятости должна одновременно развиваться по двум основным направлениям.

Первое направление политики занятости - развитие занятости в экономике - должно осуществляться прежде всего путем повышения ее эффективности и доходности, а также ориентации на создание прогрессивной отраслевой структуры.

В числе приоритетных мер данного блока в современных условиях следует назвать следующие:

1. Субсидирование занятости на перспективных предприятиях с целью сохранения у них трудового потенциала в рамках политики их "точечной" поддержки, в основе которой лежит временное изменение общеэкономических условий их функционирования через дотации, налоги, таможенные тарифы, кредиты, госзаказ и т.д. Субсидирование занятости при этом осуществляется путем:
  - временного частичного или полного возмещения работодателям затрат на заработную плату прежде всего высококвалифицированных категорий работников;
  - выплаты компенсаций работникам, вынужденно недозанятым в период санации производства, до уровня индивидуальной заработной платы;
  - бесплатного для предприятий и работников переобучения кадров в государственных образовательных структурах, организации и проведения опережающей переподготовки работников, находящихся под риском увольнения.
2. Создание на базе неперспективных предприятий, подлежащих ликвидации, мини-цехов другого профиля, микропроизводств и других малых форм, по профилю своей деятельности определяющих структурное совершенствование экономики.
3. Создание новых рабочих мест в сфере малого и среднего частного предпринимательства, развитие самозанятости.
4. Организация оплачиваемых общественных работ, означающих предоставление безработным временной работы, связанной со строительством, ремонтом, уборкой, обслуживанием на объектах, находящихся в ведении местных органов управления. Организация общественных работ особенно актуальна в депрессивных районах, где сворачиваются производства и

закрываются нерентабельные предприятия, поскольку позволяет путем ориентации работ на создание производственной и социальной инфраструктуры оживить регионы, сделать их привлекательными для частного капитала и развития предпринимательства.

5. Стимулирование и методическое обеспечение создания на предприятиях режимов добровольной занятости на условиях неполного рабочего времени для отдельных социально-демографических групп населения (женщин, воспитывающих детей; учащейся молодежи; лиц с пониженной трудоспособностью и т.д.), сочетающих работу с выполнением других социальных обязанностей.

Второй блок регулирующих мер политики занятости касается развития социально обоснованных видов "незанятости" - обучения, ухода за престарелыми и инвалидами, пребывания на пенсии, и основной путь здесь - поэтапное расширение границ социального обеспечения (критериев, сроков, размеров выплат и т.д.).

Среди наиболее актуальных мер данного блока можно выделить следующие.

1. Формирование установки для распространения практики досрочного выхода на пенсию для работников предприятий (организаций, учреждений) по достижении ими определенного возраста или стажа работы. В частности, такую возможность досрочного выхода на пенсию следует предоставить кругу высвобождаемых работников при санации перспективных и реорганизации неперспективных предприятий.
2. Выработка стратегии дальнейшего стимулирования занятости женщин по уходу за малолетними и несовершеннолетними детьми. Возможное решение проблемы - постепенное увеличение продолжительности общественно признанного периода ухода и размера его оплаты.
3. Восстановление обязательного полного среднего общего образования при усилении профориентированности в сочетании работы с учебой в старших классах общеобразовательных школ. Эта мера даст возможность решить проблему подростков, которые ныне "выпадают" из сферы общеобразовательной школы прежде всего потому, что не хотят учиться без возможности заработать.
4. Регулирование рынка профессий на основе более полного учета при подготовке специалистов потребности предприятий и организаций в соответствующих профессиях, предполагающее такие методы, как временный возврат к трехгодичному распределению получивших бесплатное государственное образование выпускников; взимание с них полностью или частично платы за обучение в случае непрофильного трудоустройства, а также применение определенных санкций к учебным заведениям, не содействующим трудоустройству своих выпускников в соответствии с профилем полученного ими образования.
5. Установление минимального стандарта первичного профессионального образования, что "освободит" рынок труда от наплыва лиц, впервые ищущих

работу и не имеющих профессии, однако претендующих на полноценную социальную защиту от безработицы.

Механизм реализации мер государственной политики должен строиться с учетом их адресности, необходимости смещения центра тяжести в их проведении на региональный (местный) уровень и уровень предприятия, на примате регуляторов экономического воздействия поощрительного характера над административными (запретительными) методами, при согласовании действий в области регулирования занятости с интересами работодателей и профсоюзов.

Государственная политика в сфере занятости населения не является прерогативой какого-либо ведомства. Поскольку она не может реализовываться иначе как через весь спектр направлений социально-экономической политики государства (структурной, инвестиционной, в области труда, социальной защиты, демографии и миграции, в сфере профессионального образования, пенсионного обеспечения и т.д.), обеспечение политики занятости может осуществляться только

на основе взаимодействия практически всех органов исполнительной власти.

Руководство по обеспечению государственной политики занятости населения РФ осуществляет федеральная государственная служба занятости, основными обязанностями которой являются исследование и прогнозирование рынка труда и занятости; информационно-консультационное обслуживание населения и работодателей; разработка программ занятости; профориентация и профессиональная подготовка, переподготовка и переобучение населения; оказание помощи в трудоустройстве; регистрация и учет безработных; социальная защита; организация общественных работ; подготовка кадров для служб занятости.

Мероприятия, связанные с реализацией государственной политики занятости населения, финансируются за счет средств государственного фонда занятости населения РФ, который является государственным внебюджетным фондом и образуется за счет обязательных страховых взносов работодателей; обязательных страховых взносов с заработка работающих; ассигнований из республиканского бюджета РФ, бюджетов национально-государственных и административно-территориальных образований РФ. Дополнительными источниками поступлений могут явиться добровольные взносы предприятий, учреждений, организаций, общественных организаций и граждан, а также другие поступления.

#### **Контрольные вопросы для проверки и самоконтроля.**

1. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения.
2. Активная политики занятости: основные направления.
3. Меры по развитию занятости в экономике.
4. Меры по развитию социально обоснованных видов "незанятости".
5. Государственный фонд занятости: источники формирования и направления расходования.
6. Государственная служба занятости: структура, задачи, права и обязанности.

7. Организация профессиональной подготовки и переподготовки обращающихся в службы занятости.
8. Общественные работы: понятие, задачи, условия организации и проведения.

### **Тема 5. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службой занятости .**

Обязательства предприятий в области обеспечения занятости.

Деятельность служб управления предприятием по обеспечению занятости. Взаимосвязь этих служб с государственной службой занятости: информационная, методическая, по обеспечению кадрами и их подготовке.

Система анализа и регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне.

Эффективность мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия в условиях перехода к рынку.

Участие работодателей в обеспечении занятости.

Порядок оказания финансовой помощи работодателям по организации рабочих мест для обеспечения трудоустройства и занятости граждан.

**Литература: (1:79-83; 6; 8: 55-70, 132-135; 10:352-381; 26)**

#### **Методические рекомендации.**

Работодатели содействуют проведению государственной политики занятости на основе:

- соблюдения условий договоров, регламентирующих трудовые отношения в соответствии с законодательством;
- реализации мер, предусмотренных в договорах по защите работников в случае безработицы или приостановки производства; оказания содействия в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставлении сверх установленной законодательством дополнительной материальной помощи высвобождаемым работникам за счет собственных средств;
- создания условий для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- трудоустройства определенного числа граждан, особо нуждающихся в социальной защите;
- своевременного предоставления информации о возможных массовых увольнениях работников;
- возмещения затрат, связанных с трудоустройством работников, получивших профзаболевание или инвалидность на данном производстве, а также в случае отказа от приема на работу ранее заявленных выпускников учебных заведений.

Работодатели содействуют реализации мер, направленных на обеспечение занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поисках работы, на основе квотирования рабочих мест.

**КВОТИРОВАНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ (КВОТА)** - это определение минимальной численности лиц, подлежащих трудоустройству на данном предприятии в процентах к среднесписочной численности работников.

Право на квотирование для предприятий муниципальной собственности имеют местные органы управления, а для предприятий других форм собственности квоты устанавливаются на основе договоров.

Рабочие места создаются как за счет средств работодателей, так и за счет средств местного бюджета с привлечением средств фонда занятости и фонда социальной поддержки населения.

В случае, если работодатели выделяют или создают рабочие места за счет собственных средств им устанавливаются льготы по налогообложению; по тарифам на оплату коммунальных, транспортных и других услуг; по платежам в пределах доли налога на прибыль.

Работодателям оказывается и финансовая помощь по организации рабочих мест в виде прямого финансирования для частичного возмещения затрат, в виде возвратного финансирования - с установлением льготной ставки за кредит.

Целью политики занятости предприятий в период перехода к рынку является улучшение занятости работников и преодоление скрытой безработицы для обеспечения эффективного использования трудового потенциала и предотвращения безработицы сверх допустимого уровня в целом по региону. Достижение этой цели возможно лишь на основе анализа и регулирования внутренних рынков труда предприятий во взаимодействии с региональными органами управления.

Анализ состояния внутреннего рынка труда на каждом предприятии имеет целью выявление имеющегося дисбаланса между платежеспособным спросом и предложением рабочей силы ( в целом и по сегментарным группам), выявление скрытых безработных, т.е. числящихся в штате работников, которые, по причинам от них независящим, заняты работой частично или вовсе не заняты. В процессе анализа определяются реальные возможности и направления обеспечения эффективной занятости указанной категории работников и одновременно выявляются работники, подлежащие сокращению, а также дополнительно требующиеся предприятию.

На основе результатов анализа разрабатывается программа (план мероприятий) улучшения занятости и преодоления скрытой безработицы. Программа включает две группы мер. К первой относятся меры, направленные на увеличение платежеспособного спроса на рабочую силу: сохранение и создание рабочих мест (в т.ч. за счет развития внутреннего предпринимательства), организация оплачиваемых общественных работ; создание специальных рабочих мест для инвалидов и других лиц с ограниченной возможностью использования трудового потенциала. Ко второй группе относятся меры, направленные на ограничение предложения рабочей силы и ее качественную адаптацию к изменившимся условиям: обучение и переобучение работников, развитие самозанятости и регулирование продолжительности рабочего времени.

Все эти направления могут быть реализованы при условии поддержки предприятий путем создания и целенаправленного использования специальных фондов, формируемых из средств фондов занятости, развития предпринимательства, образования и социального обеспечения, а также регулирования налогообложения и предоставления льготных кредитов.

#### **Контрольные вопросы для проверки и самоконтроля:**

1. Обязательства работодателей в области обеспечения занятости.
2. Участие работодателей в обеспечении занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите; квотирование рабочих мест.
3. Деятельность служб управления предприятием в области обеспечения занятости, их взаимосвязь с государственной службой занятости.
4. Система анализа и регулирования внутренних рынков труда предприятий на региональном уровне.

### **Тема 6. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников.**

Понятие высвобождения работников (сокращения числа занятых).

Основные критерии массового высвобождения работников, уровень безработицы и сроки приостановки высвобождения. Информация о массовом высвобождении.

Разработка механизма определения дальнейшей судьбы работников несостоятельных, неплатежеспособных предприятий. Стратегии, используемые работодателями при решении проблемы недопущения или сокращения высвобождений. Мероприятия, направленные на уменьшение численности и обеспечение занятости увольняемых работников.

**Литература: (2: 26-36; 6; 27; 28)**

#### **Методические рекомендации.**

Под СОКРАЩЕНИЕМ ЧИСЛА ЗАНЯТЫХ (или ВЫСВОБОЖДЕНИЕМ РАБОТНИКОВ) понимается увольнение или отстранение от работы на длительный срок одного или большего количества работников по причинам экономического, структурного или технологического характера с целью либо уменьшить количество занятых, либо изменить их состав.

Особым случаем сокращения числа занятых является массовое высвобождение, основными критериями которого служат показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

Работодатели обязаны своевременно, не менее, чем за три месяца, представить в органы государственной службы занятости и соответствующие профсоюзные органы информацию о возможных массовых увольнениях; кроме того работодатели не позднее, чем за два месяца должны сообщать в органы службы занятости сведения о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника.

Органы местной исполнительной власти по предложению службы занятости и профсоюзных органов могут приостановить на срок до шести месяцев решение о массовом высвобождении. Конкретные сроки приостановки массового высвобождения могут устанавливаться в зависимости от уровня безработицы в регионе.

Практика показала, что при возникновении избыточной рабочей силы на предприятии в ряде случаев возможно обойтись без увольнения работников, значительно ограничить размеры таких увольнений или же произвести сокращение числа занятых иначе, чем с помощью увольнения на неопределенный срок.

В мировой практике используются два подхода к проблеме сокращения числа занятых. Один исходит из стремления поддержать уровень занятых на предприятии, которое столкнулось с временными трудностями, в частности через систему различных соглашений и компромиссов, таких, как раздел работы на всех имеющихся сотрудников путем сокращения рабочего времени. Второй подход направлен на сокращение числа занятых, однако не через принудительные увольнения, а больше с помощью договоренностей, включающих замораживание найма новых работников на вакансии, освобождающиеся на предприятии в результате выходов на пенсию, увольнений по собственному желанию или смерти работников, и перемещение на эти вакансии "лишних" работников предприятия с организацией переобучения в необходимых случаях. На практике второй подход используется несколько чаще, чем первый, хотя нередко применяется и комбинация из двух.

Когда нельзя избежать высвобождения работников, решается проблема максимального возможного смягчения последствий такого высвобождения. Некоторые права работников в данной связи особо важны. Это права могут устанавливаться в отношении отбора подлежащих высвобождению; заблаговременного уведомления о высвобождении, чтобы работник мог подыскать себе новое занятие; предоставления свободного времени для этой цели в период до высвобождения; выплаты компенсации или пособия высвобожденным работникам; права на прием обратно, если работодатель будет нанимать работников той же квалификации; организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора (опережающие переподготовка и переобучение); гарантий по оказанию содействия в трудоустройстве отдельных категорий высвобождаемых граждан; обязательств по заключению с органами государственного страхования и страховыми фирмами договоров коллективного страхования рабочих и служащих на случай потери работы и др.

#### **Контрольные вопросы для проверки и самоконтроля:**

1. Понятие высвобождения работников.
2. Основные критерии массового высвобождения работников, уровень безработицы и сроки приостановки высвобождения.

3. Разработка механизма определения дальнейшей судьбы работников несостоятельных, неплатежеспособных предприятий.
4. Мероприятия, направленные на уменьшение численности и обеспечение занятости увольняемых работников.

### **Тема7. Социальные гарантии и компенсации.**

Гарантии социальной и материальной поддержки гражданам, потерявшим работу.

Компенсации работникам, высвобождаемым с предприятий, из учреждений и организаций.

Порядок определения размеров, условия и сроки выплаты пособия по безработице. Порядок продления сроков выплаты пособия по безработице гражданам со стажем работы, дающем право на пенсию по возрасту. Приостановка и прекращение выплаты пособий по безработице.

Размеры стипендий, выплачиваемых гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации.

Материальная помощь и добровольное социальное страхование на случай потери работы.

**Литература: (1:393-400; 6; 7:96-102; 26)**

### **Методические рекомендации.**

Государство гарантирует гражданам, потерявшим работу, высвобожденным с предприятий, учреждений и организаций, а также гражданам, впервые ищущим работу или желающим возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва:

- предоставление компенсаций работникам, высвобожденным с предприятий, из организаций и учреждений;
- выплату пособий по безработице;
- выплату стипендий в период профессиональной подготовки и переподготовки или повышения квалификации по направлению службы занятости;
- оплату периода временной нетрудоспособности в размере причитающегося пособия по безработице (стипендии);
- компенсацию затрат в связи с добровольным переездом в другую местность по предложению службы занятости.

Работникам, высвобождаемым из организаций при расторжении трудового договора выплачиваются выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы, сохраняется на период до 3-х месяцев средняя заработная плата с учетом выплаты выходного пособия. При этом обязательным условием является регистрация этих работников в службе занятости в течение 10-ти календарных дней после увольнения в качестве лиц, ищущих работу.

Классическим пассивным направлением государственной политики занятости на рынке труда является выплата пособий по безработице.

Очевидно, что это самый дешевый путь решения проблемы безработицы: не сопоставимы по своей величине затраты на пособия по безработице и, например, инвестиции, необходимые для создания нового рабочего места для того же безработного.

Право на получение пособий по безработице имеют лица, официально признанные безработными.

Размеры пособия дифференцируются в зависимости от категории граждан:

- уволенным из организаций по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествующих началу безработицы, и имевшим в этот период оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня или с пересчетом на полный рабочий день, пособие выплачивается, исходя из среднемесячного заработка, исчисленного за 3 месяца по последнему месту работы, в размере: 75 % - в первые три месяца; 60 % - в следующие четыре месяца; 45 % - в дальнейшем.
- уволенным с предприятия по любым основаниям, но не имеющим 26 недель оплачиваемой работы в течение 12 месяцев, а также гражданам, впервые ищущим работу или стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, пособие по безработице выплачивается в размере установленного законодательством РФ минимального размера месячной оплаты труда.

При этом продолжительность периода выплаты пособия по безработице не может превышать 12 календарных месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.

Продолжительность периода выплаты пособия по безработице для безработных граждан, общий трудовой стаж которых дает право на пенсию по старости, увеличивается на две календарные недели сверх установленных 12 месяцев за каждый год работы, превышающий требуемый стаж, но не может быть больше 24 календарных месяцев в суммарном исчислении в течение 36 календарных месяцев.

При наличии лиц, находящихся на содержании безработного, пособие увеличивается на половину минимального размера оплаты труда за каждого иждивенца, но не выше полуторократной величины минимальной заработной платы.

Выплата пособия по безработице может быть прекращена, приостановлена или его размер может быть сокращен органами службы занятости в установленном законодательством порядке.

На период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению службы занятости гражданам выплачивается стипендия:

- уволенным из организаций в течение 12 месяцев, предшествующих началу безработицы, и имевшим в этот период оплачиваемую работу не менее 26 календарных месяцев на условиях полного рабочего дня - в размере 75 % их среднемесячного заработка, исчисленного за 3 месяца по последнему месту работы;

- уволенным из организаций в течение 12 месяцев, предшествующих началу безработицы, и имевшим в этот период оплачиваемую работу менее 26 недель, а также стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва или впервые ищущим работу - в размере стипендии, предусмотренной государством для учебных заведений соответствующего профиля;
- утратившим способность к выполнению прежней работы вследствие несчастного случая на производстве или профзаболевания, - в размере 100 % среднего заработка по последнему месту работы.

Размер стипендии за каждого иждивенца корректируется аналогично пособию по безработице.

Размеры пособий по безработице и стипендий не могут быть ниже установленного законодательно минимального уровня оплаты труда.

#### **Контрольные вопросы для проверки и самоконтроля:**

1. Гарантии социальной и материальной поддержки при потере работы.
2. Пособие по безработице: размеры и сроки выплаты, порядок приостановки и прекращения выплаты.
3. Компенсации работникам, высвобожденным с предприятий, из организаций и учреждений: размеры и сроки выплаты.
4. Стипендии на период профессиональной подготовки и переподготовки: размеры и сроки выплаты.

#### **Тема8. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости.**

Проблемы занятости-безработицы за рубежом. Динамика, уровень и факторы безработицы.

Основные направления политики занятости в странах с развитой рыночной экономикой и в странах, находящихся в стадии формирования рыночной структуры.

Особенности различных стран в управлении занятостью: государственные программы занятости, финансирование занятости, службы занятости, модели занятости.

Проблемы занятости, связанные с молодежью. Контрактные системы обучения и профподготовки: контракты об адаптации к рабочему месту, о квалификации, о производственном ученичестве, контракты "занятость - солидарность"; программы, обеспечивающие профессиональную стажировку и обучение.

**Литература: (3: 36-47; 17: 3-27; 25)**

#### **Методические рекомендации.**

По результатам международного обследования положение с безработицей в мире характеризуется следующими данными. В 1994 г. 30% мировой рабочей силы - около 820 млн. человек - были безработными или не полностью занятыми. В промышленно развитых странах примерно 35 млн. человек не имеют работы,

показатель уровня безработицы выражается двузначными цифрами. Размах безработицы настолько велик, что положение признается кризисным.

Почти во всех странах с переходной экономикой безработица быстро выросла, однако по сравнению с величиной падения производства рост зарегистрированного уровня безработицы оказался небольшим, что объясняется в основном сохранением избыточной рабочей силы, а следовательно, и наличием высокого уровня скрытой безработицы, которая рано или поздно проявится. Поэтому можно предположить, что даже при значительном подъеме экономики безработица, по-видимому, не снизится.

В мировой практике средствами реализации мер содействия занятости являются законодательные акты, специальный финансовый фонд занятости, государственные службы занятости.

Законоположения о содействии занятости приняты во многих странах сравнительно недавно ( в отличие от Законов о безработице и ее предупреждению, которые существуют десятки лет), и их появление связано с тем, что в последние годы в политике занятости этих стран стали преобладать тенденции расширения роли и сферы действия социальной защиты. Главная цель данных преобразований - поддержать здоровый экономический климат в обществе, при этом имеет место отход от прежнего понимания безработицы как главного регулятора рынка труда, на смену ему выдвигаются принципы сохранения полной занятости и исключения массовой безработицы.

Опыт промышленно развитых стран показывает, что центральным звеном системы регулирования процессов на рынке труда является государственная служба занятости. Она представляет собой структуру специальных органов, создаваемых для постоянного целенаправленного регулирования профессиональной подготовки и использования рабочей силы. В зависимости от особенностей рыночных отношений во многих странах определяются функции и степень активности государственной службы. Например, в Швеции, Канаде, ФРГ, Японии и ряде других стран этой службе отводится роль основного инструмента разработки и воплощения в жизнь политики в области занятости, регулятора между спросом и предложением рабочей силы. В то же время в Великобритании, Австралии и США роль государственной службы занятости менее активна: здесь допускается наличие частных платных бюро по трудоустройству, ответственность же за поиск работы ложится непосредственно на самих безработных.

В различных странах службы занятости имеют различный юридический статус: управления в Министерстве труда или автономного учреждения (ведомства). В большинстве стран служба занятости и ее агентства выступают в качестве представителей государственной администрации со всеми вытекающими отсюда последствиями.

Финансирование мероприятий по регулированию процессов занятости и трудоустройству граждан, включая и содержание службы занятости, во многих странах осуществляется по-разному. В ФРГ эти мероприятия финансируются за счет налогов с предпринимателей и трудящихся; в Финляндии, Швеции,

Франции - из государственного бюджета; в Бельгии, Канаде, США - за счет комбинированных источников (бюджет и фонды страхования на случай потери работы).

Основными функциями службы занятости, закрепленными законодательно во многих странах, являются: оказание посреднических услуг в трудоустройстве, ориентация в выборе профессии, подготовка и переподготовка с целью трудоустройства, консультации по проблемам размещения производства, международный обмен стажерами, информационная служба, специализированное обслуживание лиц с ограниченной трудоспособностью.

Особое внимание в мероприятиях по содействию занятости уделяется вопросам обеспечения занятости молодежи, так как она - одна из самых уязвимых категорий населения на рынке труда.

Безработица среди молодежи - явление само по себе не новое. Однако, по мнению западных специалистов, в течение последующих 20 лет перед странами с развитой рыночной экономикой будут стоять беспрецедентные, трудноразрешимые проблемы, связанные с наличием значительного числа молодых людей, лишенных возможности найти работу.

Чтобы каким-то образом снизить уровень социальной напряженности и разрядить взрывоопасную ситуацию, правительства большинства западных стран разрабатывают специальные социальные программы, ориентированные на молодежь.

Программа занятости для молодежи неразрывно связана с программами профессионального обучения. Во многих промышленно развитых странах действуют меры, направленные на то, чтобы облегчить переход молодых людей от школы к трудовой жизни, в частности: субсидии предпринимателям в промышленности и торговле, которые предоставляют молодым людям возможность по окончании школы проходить полугодовую стажировку, получая одновременно минимальную заработную плату (Австралия); льготы в налогообложении по социальному страхованию предприятиям, предлагающим контракты для производственного обучения договоры на неполное рабочее время с ограниченной продолжительностью и параллельно - курс профессиональной подготовки непосредственно на предприятии без заключения трудового договора (Италия); программа охвата профессиональной подготовкой всех молодых людей до 18-летнего возраста, которые в 16 и 17 лет закончили школу и не имеют работы (Великобритания) и др.

Программы занятости молодежи, в которых достигнута наиболее высокая степень эффективности, разработаны и действуют во Франции.

Их можно условно подразделить на две основные группы: программы обучения, предоставляющие специальные виды трудовых контрактов для молодых людей, и программы, обеспечивающие им профессиональную стажировку и обучение, но не дающие статуса работы по найму.

В первой группе выделяются следующие виды трудовых договоров:

1. Контракт об адаптации к рабочему месту. Продолжительность контракта - минимум 6 месяцев, заработная плата в рамках контракта - не меньше

минимальной по стране. Контракт заключается с молодыми людьми, которые уже имеют определенную квалификацию и могут достаточно быстро занять рабочее место благодаря дополнительной профессиональной подготовке, нацеленной на нужды конкретной фирмы.

2. Контракт о квалификации. Продолжительность - от полугода до 2 лет. Заработная плата в рамках контракта - не ниже 17-75% минимальной заработной платы, ее размер прямо связывается с возрастом и продолжительностью работы. Этот вид контракта предназначен для молодых людей, не имеющих квалификацию.
3. Контракт о производственном ученичестве. Его продолжительность - от 1 года до 3 лет. По контракту выплачивается заработная плата в размере не менее 17-75% минимальной.
4. Контракт "занятость - солидарность". Продолжительность контракта - от 3 месяцев до 1 года. Заработная плата по контракту начисляется на базе половинного размера минимальной, 85 % этого заработка выплачивается за счет государства. Распространяются только на государственные предприятия, причем на работы так называемой общественной полезности (различные неприбыльные учреждения и ассоциации, органы социального обеспечения и т.д.).

В рамках второй группы программ занятости для молодежи можно выделить следующие: мероприятия чередующегося профессионального обучения (от 2 до 8 месяцев), стажировки приобщения к профессиональной жизни (3-6 месяцев), квалифицирующие мероприятия.

Существуют и некоторые другие программы в рамках политики занятости, которые в значительной степени касаются молодых людей.

Это и программа стимулирования предпринимательской деятельности (существенные субсидии и льготы безработным, решившим открыть собственное дело), и освобождение от социальных взносов тех пожилых людей или инвалидов, которые принимают к себе для работы на дому помощника или сиделку (чаще всего они рекрутируются из числа молодых безработных).

#### **Контрольные вопросы для проверки и самоконтроля:**

1. Проблемы занятости за рубежом: динамика, уровень и факторы безработицы.
2. Основные направления политики занятости в странах с рыночной экономикой.
3. Зарубежный опыт управления занятостью: государственные программы занятости.
4. Организация службы занятости за рубежом.
5. Проблемы занятости, связанные с молодежью: зарубежный опыт.

## **5. КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ИХ ВЫПОЛНЕНИЮ.**

1. Контрольное задание по дисциплине “Управление занятостью” имеет 10 вариантов. Вариант контрольного задания выбирается по последней цифре номера студенческого билета, если соответствующий номер заканчивается цифрами 1-9. Студенты, у которых номера студенческих билетов заканчиваются нулем, выполняют десятый вариант. Например, если номер студенческого билета 123, то студент выполняет третий вариант контрольного задания.

Каждый вариант контрольной работы состоит из 7 заданий.

Первое задание содержит теоретический вопрос, при ответе на который студенты должны ориентироваться на учебные пособия, предложенные в списке основной литературы.

Следующие задания (2 - 5) заключаются в решении задач, по темам 1, 2, 3. Соответствующий методический материал, необходимый для выполнения этих заданий, студенты могут найти в учебном пособии (9).

Контрольные работы содержат также тестовые задания (5) и задания, ориентированные на решение практических ситуаций (6,7). Для выполнения этих заданий студентам следует также изучить учебные пособия, предложенные в списке литературы.

2. Контрольная работа может быть написана либо чернилами, аккуратно и разборчиво, либо выполнена машинописно (компьютерная распечатка). Для замечаний должны быть оставлены поля. Замечания рецензента исправлять и стирать нельзя.

3. Условия заданий следует записывать полностью.

4. Решение задач и ответы на задания должны быть аргументированы, сопровождаться краткими, но достаточными комментариями.

### **Вариант 1**

1. Охарактеризуйте роль рынков труда в регулировании занятости и безработицы. Какой уровень безработицы следует считать естественным, допустимым, социально опасным?

2. Ситуация на рынке труда в России в 1995 г. характеризовалась следующими данными: уровень фактической безработицы составил 7,7% экономически активного населения, уровень официально зарегистрированной безработицы - 2,7%; численность экономически активного населения - 74 млн человек; число вакантных рабочих мест - 350 тыс.; 1,9 млн человек находились в административных отпусках по инициативе администрации без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, 2 млн человек были переведены на сокращенную рабочую неделю. Оценить масштабы открытой и скрытой безработицы, а также напряженность на рынке труда.

3. Определить численность трудовых ресурсов города, если численность населения в трудоспособном возрасте составляет 750000 чел., среди них инвалидов I и II группы трудоспособного возраста 10000 чел.; численность

работающих подростков до 16 лет - 15000 чел., работающих лиц старше трудоспособного возраста - 55000 чел.

4. В области среднегодовая численность населения составляет 15 млн.чел. За год прибыло из других районов 0,9 млн.чел., убыло - 0,5 млн.чел. Определить сальдо миграции, валовую миграцию, коэффициенты миграции.

5. Определить статус лиц, перечисленных ниже, с точки зрения их отношения к занятости, если они классифицируются следующим образом:

- экономически активное население (ЭАН)
  - безработные (Б)
  - экономически пассивное население (ЭПН)
  - не включаемые в состав трудовых ресурсов (Н)
- а) Работник, уволенный по собственному желанию.  
б) Работник, переведенный на режим неполного рабочего дня.  
в) Учитель, который по состоянию здоровья (инвалидность) больше не может работать.  
г) Уволенный рабочий, который в течение длительного времени не мог найти работу и поэтому прекратил ее поиски.  
д) Студент, который учится на дневном отделении учебного заведения.  
е) Автомеханик, который учится на вечернем отделении учебного отделения.  
ж) Домашняя хозяйка, которая занимается только своим домом и семьей.  
з) Домашняя хозяйка, которая часть времени работает в качестве библиотекаря.

6. Что произойдет с длительностью поиска работы и заработной платой, на которую соглашается работник при поиске работы, если происходят следующие события:

- возрастает пособие по безработице;
- экономика вползает в кризис, сокращается предложение рабочей силы;
- введение новых отраслей промышленности уменьшает определенность информации о характеристиках доступных рабочих мест;
- принимается законодательство, увеличивающее издержки увольнения, и поэтому средняя продолжительность каждого периода занятости увеличивается.

7. Предположим, что в парламенте и правительстве обсуждаются варианты реформирования системы страхования по безработице. Предлагаются следующие варианты:

- увеличение срока выплаты пособия по безработице;
- увеличение уровня компенсации потерянного дохода пособием по безработице;
- отмена ограничения сверху на размер пособия по безработице, так что пособие определяется только процентом от потерянного заработка независимо от его абсолютной величины;
- предоставление частичной компенсации тем, кто работает меньше часов, чем хотел бы;
- введение короткого периода ожидания назначения пособия по безработице независимо от причин безработицы.

Объясните влияние каждой из предлагаемых мер на уровень безработицы.

## Вариант 2

1. Как соотносятся между собой понятия "трудовые ресурсы", "занятость" и "безработица" как социально-экономические категории?

2. В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс.чел.).

|                                 | Первый год | Пятый год |
|---------------------------------|------------|-----------|
| Экономически активное население | 84889      | 95453     |
| Из них занятые                  | 80796      | 87524     |

а) Рассчитайте численность безработных и уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода.

б) Как объяснить одновременный рост занятости и безработицы.

в) Можно ли утверждать, что в пятом году рассматриваемого периода существовала полная занятость?

3. Определить численность населения в трудоспособном возрасте к концу планируемого года, если его численность на начало планируемого года составила 1 млн. чел.; численность населения, вступающего в трудоспособный возраст, - 30 тыс.чел.; численность населения, выходящего за пределы трудоспособного возраста, - 22 тыс.чел.; число умерших в трудоспособном возрасте - 5 тыс.чел.; механический прирост населения в трудоспособном возрасте - 3 тыс.чел.

4. Определить коэффициент использования трудовых ресурсов в республике, если численность населения составляет 20 млн.чел., в т.ч. трудоспособное население - 12,1 млн.чел., в народном хозяйстве занято 8 млн.чел.

5. Неработающий человек, который надеется вскоре снова получить работу:

а) Относится к разряду занятых.

б) Относится к безработным.

в) Не учитывается в составе экономически активного населения.

г) Рассматривается, как неполностью занятый.

д) Рассматривается, как потерявший надежду найти работу.

6. Какое влияние может оказать каждый из последующих факторов на вовлечение занятого работника в поиск нового места работы:

а) уровень безработицы на региональном рынке труда;

б) возраст работника;

в) уровень образования работника;

г) стаж работы на данном рабочем месте;

д) рост спроса на продукт фирмы, где в настоящее время занят работник;

е) плотность населения и уровень трудовой активности населения в регионе, где проживает работник.

7. Предположим, что в парламенте и правительстве обсуждаются варианты реформирования системы страхования по безработице. Предлагаются следующие варианты:

- увеличение срока выплаты пособия по безработице;
- увеличение уровня компенсации потерянного дохода пособием по безработице;
- отмена ограничения сверху на размер пособия по безработице, так что пособие определяется только процентом от потерянного заработка независимо от его абсолютной величины;
- предоставление частичной компенсации тем, кто работает меньше часов, чем хотел бы;
- введение короткого периода ожидания назначения пособия по безработице независимо от причин безработицы.

Объясните как каждая из предлагаемых мер влияет на среднюю продолжительность безработицы.

### Вариант 3

1. Каковы основные направления улучшения занятости и снижения безработицы? Чем определяется их эффективность? Какие из них зависят от предпринимателей, какие - от государства, какие - от работников?

2. Имеется следующая информация:

Численность занятых 90 млн. человек. Численность безработных 10 млн. человек.

а) Рассчитайте уровень безработицы.

б) Месяц спустя из 90 млн. человек, имевших работу, были уволены 0,5 млн. человек; 1 млн. человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы. Определите, каковы теперь: (1) численность занятых; (2) количество безработных и (3) уровень безработицы.

3. Численность трудоспособного населения области на начало года составила 1 млн.чел., работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет - 40 тыс.чел. В течение года в составе трудоспособного населения произошли следующие изменения: вступило в рабочий возраст 250 тыс.чел.; прибыло из других областей 90 тыс.чел.; вовлечено для работы в народном хозяйстве 20 тыс.чел. пенсионного возраста.; перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло 200 тыс.чел. трудоспособного возраста.; 15 тыс. пенсионеров перестали работать; выбыло в другие регионы 75 тыс. чел. трудоспособного возраста.

Определить: численность трудовых ресурсов на начало и конец года в среднегодовом исчислении; общий, естественный и механический прирост трудовых ресурсов, а также соответствующие коэффициенты движения трудовых ресурсов.

4. Из одной области в другую мигрировало 10 тыс.чел., обратный поток составил 4 тыс.чел. Определить коэффициент эффективности межрайонного обмена для области и коэффициенты эффективности 2-х миграционных потоков.

5. Потерявший работу из-за спада в экономике попадает в категорию безработных, охваченных:

- а) Фрикционной формой безработицы.
- б) Структурной формой безработицы.
- в) Циклической формой безработицы.
- г) Институциональной формой безработицы.
- д) Все предыдущие ответы неверны.

6. Определите, на изменение какого типа безработицы оказывает влияние каждая из следующих ситуаций:

- а) Изменение геополитического климата привело к ограничению многими странами импорта российской военной техники, что вызвало значительное сокращение рабочих мест в российской промышленности (учитывая цепную реакцию в смежных отраслях).
- б) Выпускник экономического факультета университета ищет работу, соответствующую его квалификации.
- в) Из-за снижения активности на рынке акций банк сокращает численность сотрудников отдела корпоративных ценных бумаг.

7. Предположим, что в парламенте и правительстве обсуждаются варианты реформирования системы страхования по безработице. Предлагается увеличить продолжительность необходимого для назначения пособия по безработице стажа работы. Объясните влияние этой меры на:

- а) среднюю продолжительность безработицы;
- б) уровень безработицы;
- в) уровень притока в безработицу;
- г) уровень оттока из безработицы;
- д) интенсивность поиска работы;

#### Вариант 4

1. Как формируется структура рынков труда, какова роль их сегментации и взаимодействия с рынками других ресурсов?

2. В таблице приведены данные, характеризующие объемы фактического и потенциального ВВП (млрд. руб).

В 1990 г. экономика развивалась в условиях полной занятости при уровне безработицы 6%.

| Год  | Потенциальный ВВП | Фактический ВВП |
|------|-------------------|-----------------|
| 1990 | 3000              | 3000            |
| 1991 | 3800              | 3705            |
| 1992 | 4125              | 3712,5          |

Используя закон Оукена, рассчитайте уровень безработицы в 1991 и 1992 годах.

3. Рассчитать по региону перспективную численность трудовых ресурсов при условии, что коэффициент общего прироста населения составляет 1%, доля трудовых ресурсов во всем населении будет ниже на 0,01 пункта по сравнению с базовым периодом. Численность населения на начало планируемого периода составляет 10 млн.чел., трудовых ресурсов - 6 млн.чел.

4. В городе среднегодовая численность населения составляет 500 тыс.чел. За год прибыло 20 тыс.чел., сальдо миграции составило 12 тыс.чел.

Определить валовую миграцию и коэффициенты интенсивности выбытий и прибытий.

5. Фрикционная безработица появляется, когда

а) Реальная заработная плата высока.

б) Необходимо время на поиск новой работы.

в) Безработные оказываются недостаточно квалифицированными.

г) Происходит сокращение занятых в связи с конверсией оборонных отраслей промышленности.

6. Покажите основные различия между фрикционной и структурной безработицей, приведите примеры ситуаций, когда может быть неясно, к какому типу безработицы, фрикционной или структурной, следует отнести человека, потерявшего работу.

7. Предположим, что парламент принял закон, ограничивающий импорт многих видов иностранной продукции. Каково влияние этого закона на уровень безработицы? Имеет ли при этом значение, в какой стадии цикла находится экономика?

#### Вариант 5

1. Какова природа скрытой безработицы и каковы перспективы ее ликвидации с точки зрения интересов предпринимателей и работников?

Как можно это учесть при прогнозировании уровня безработицы в период перехода к рынку?

2. В городском центре занятости зарегистрировано 15 тыс. безработных из числа высвобожденных с предприятий работников. Средняя продолжительность безработицы в городе - 2 месяца, после этого безработного, как правило, удается устроить на работу, направить на переподготовку или на общественные работы. Средняя заработная плата равна 200 руб. Кроме того, каждый работник в среднем содержит одного нетрудоспособного иждивенца.

Определите, сколько средств из фонда занятости будет направлено на выплату пособий по безработице.

3. Определить численность населения в трудоспособном возрасте в регионе на конец года, если численность населения трудоспособного возраста на начало года составила 1 млн.чел.; вступило в трудоспособный возраст 30 тыс.чел.; умерло из лиц трудоспособного возраста 5 тыс.чел.; выбыло из трудоспособного возраста

35 тыс.чел.; прибыло из других районов 350 тыс.чел.; убыло в другие районы - 100 тыс.чел.

4. Валовая миграция населения в районе за год составила 250 тыс.чел. Коэффициент интенсивности чистой миграции - 50 промилле.

Определить численность населения района на начало и конец года, если за год в район прибыло 150 тыс.чел.

5. Согласно закону Оукена, двухпроцентное превышение фактического уровня безработицы над его естественным уровнем означает, что отставание фактического объема ВВП от реального составляет:

а) 2%. б) 3%. в) 4%. г) 5%. д) Значительно больше, чем 5%.

6. Под влиянием каких факторов естественный уровень безработицы в России в ближайшее время может:

а) повыситься,

б) понизиться,

г) остаться неизменным.

7. Предположим, что в парламенте и правительстве обсуждаются варианты реформирования системы страхования по безработице. Предлагается ввести короткий период ожидания назначения пособия по безработице независимо от причин безработицы.

Объясните влияние предлагаемой меры на:

а) среднюю продолжительность безработицы;

б) уровень безработицы;

в) уровень притока в безработицу;

г) уровень оттока из безработицы;

д) интенсивность поиска работы;

е) вероятность безработицы.

#### Вариант 6

1. Каково содержание социальных планов, составляемых на предприятиях в случае угрозы массового высвобождения персонала?

2. Население города составляет 800 тыс.чел. В качестве безработных на начало года зарегистрированы 13 тыс. чел.; в течение года с предприятий города высвобождено 44 тыс.чел., из них 15 тыс. трудоустроены на тех же предприятиях; на рынок труда вступают 6 тыс. ранее неработавших человек; сальдо миграции трудовых ресурсов составляет 2 тыс. чел. Рассчитайте годовое предложение рабочей силы.

3. В городе численность населения составляет 120 тыс.чел., коэффициент прироста населения в базовом периоде - 10%, доля трудовых ресурсов - 50%.

Определить перспективную численность населения и трудовых ресурсов на начало планового периода при условии неизменности доли трудовых ресурсов в населении города.

4. В районном центре среднегодовая численность населения составляет 250 тыс.чел. За год из города выбыло 15 тыс.чел., коэффициент интенсивности прибытий составил 40 промилле.

Определить сальдо миграции, брутто-миграцию и коэффициенты миграции.

5. Отечественное предприятие разорилось в результате конкуренции с иностранным производителем, продающим продукцию по более низким ценам. Появившаяся в результате безработица является

- а) структурной
- б) экономической
- в) циклической
- г) фрикционной
- д) институциональной

6. Определите, на изменение какого типа безработицы оказывает влияние каждая из следующих ситуаций:

- а) Автоматизация поточной линии на полиграфическом предприятии сокращает численность работников на 5%.
- б) Уровень инфляции неожиданно падает, из-за чего некоторые из ищущих работу ошибочно отказываются от предлагаемых вакансий.
- в) Женщина ищет работу после нескольких лет перерыва в трудовой деятельности, связанного с рождением детей.

7. Предположим, что в парламенте и правительстве обсуждаются варианты реформирования системы страхования по безработице. Предлагается предоставлять частичную компенсацию тем, кто работает меньше часов, чем хотел бы. Объясните влияние предлагаемой меры на:

- а) среднюю продолжительность безработицы;
- б) уровень безработицы;
- в) уровень притока в безработицу;
- г) уровень оттока из безработицы;
- д) интенсивность поиска работы;
- е) вероятность безработицы.

### Вариант 7

1. Каким должен быть механизм взаимодействия предприятий с региональными органами управления при проведении анализа и регулировании рынков труда и занятости в зависимости от соотношения спроса и предложения на рабочую силу?

2. В рамках спроса и предложения рабочих легкой промышленности города положение первоначально выглядело следующим образом (в тыс.чел.):

| Спрос | Предложение | Трудоустроено | Недостаток | Избыток |
|-------|-------------|---------------|------------|---------|
| С     | П           | Т             | С - Т      | П - Т   |
| 6     | 2           | 1             | 5          | 1       |

Местные исполнительные органы формируют годовой региональный заказ на дополнительное производство швейных изделий, рассчитанный на использование 500 человек дополнительно.

Определить, как изменяется спрос, предложение, трудоустройство, недостаток и избыток рабочих в легкой промышленности вследствие действия заказа.

3. Определить численность трудовых ресурсов города, если численность населения в трудоспособном возрасте составляет 750 тыс.чел., среди них инвалидов I и II группы трудоспособного возраста 10 тыс.чел., работающих подростков до 16 лет - 15 тыс.чел., работающих лиц старше трудоспособного возраста - 55 тыс.чел.

4. Среднегодовая численность населения района составляет 1 млн.чел. За год выбыло 120 тыс.чел., сальдо миграции составило 80 тыс.чел

Определить брутто-миграцию и коэффициенты интенсивности выбытий и прибытий.

5. Циклическая безработица охватывает тех, кто

- а) Потерял работу в связи со структурными изменениями в спросе на рабочую силу определенной квалификации.
- б) Не может найти работу в связи с общим падением производства.
- в) Не имеет работу более одного года.
- г) Вынужден менять рабочее место из-за сезонного характера производства.

6. Какие показатели Вы бы использовали для оценки эффективности государственной политики, направленной на сокращение безработицы? Ответ аргументируйте.

7. Предположим, что в парламенте и правительстве обсуждаются варианты реформирования системы страхования по безработице. Предлагается вариант отмены ограничения сверху на размер пособия по безработице, так что пособие определяется только процентом от потерянного заработка независимо от его абсолютной величины. Объясните влияние предлагаемой меры на:

- а) среднюю продолжительность безработицы;
- б) уровень безработицы;
- в) уровень притока в безработицу;
- г) уровень оттока из безработицы;
- д) интенсивность поиска работы;
- е) вероятность безработицы.

## Вариант 8

1. Какие факторы целесообразно учитывать при установлении допустимого уровня безработицы в регионе исходя из уровня и условий его социально-экономического развития?

2. Из 100 тыс.чел., обратившихся в службу занятости города, 49% были переведены на пенсию, 29% - трудоустроены, 14% - получили профпереподготовку, остальные зарегистрированы в качестве безработных.

Определить сумму средств, направленных на выплату пособий по безработице, если средняя продолжительность безработицы - 2 месяца, средняя заработная плата высвобожденных работников - 850 руб., в среднем у каждого высвобожденного работника в семье один нетрудоспособный иждивенец.

3. Определить перспективную численность населения и трудовых ресурсов города при условии, что коэффициент естественного прироста составляет 20 промилле, коэффициент механического прироста 30 промилле. Доля трудовых ресурсов во всем населении будет выше на 0,01 пункта по сравнению с базовым периодом. Численность населения на начало планируемого периода составляет 1 млн.чел., трудовых ресурсов 500 тыс.чел.

4. Определить коэффициент использования трудовых ресурсов в регионе, если численность населения составляет 1,5 млн.чел., в том числе трудоспособного населения - 0,9 млн.чел.; в народном хозяйстве занято - 0,75 млн.чел.

5. Повышение уровня безработицы может быть вызвано:

- а) увеличением потока из занятых в экономически неактивное население;
- б) увеличением потока из безработных в экономически неактивное население;
- в) сокращением потока из экономически неактивного населения в безработные;
- г) увеличение потока из безработных в занятые.

6. Определите, на изменение какого типа безработицы оказывает влияние каждая из следующих ситуаций:

- а) В результате закрытия фирмы уволено 1000 человек.
- б) Безработный отказывается от предложений о работе, так как предлагаемая заработная плата меньше его пособия по безработице.
- в) Компания временно увольняет 100 человек из-за отсутствия контрактов на поставку продукции.
- г) Безработица в национальном масштабе возрастает с 5,8% до 6% из-за роста налогообложения производства.

7. Предположим, что в парламенте и правительстве обсуждаются варианты реформирования системы страхования по безработице. Предлагается следующий вариант: увеличение уровня компенсации потерянного дохода пособием по безработице. Объясните влияние предлагаемой меры на:

- а) среднюю продолжительность безработицы;
- б) уровень безработицы;
- в) уровень притока в безработицу;
- г) уровень оттока из безработицы;
- д) интенсивность поиска работы;
- е) вероятность безработицы.

## Вариант 9

1. Какие понятия характеризуют трудовые ресурсы, как различаются и соотносятся между собой сферы их применения.

2. Определите дополнительный спрос на трудовые ресурсы в течение года (ДС) и общий годовой спрос на кадры по отраслям и в целом по хозяйству (ГС), если отраслевая структура занятости в хозяйстве города характеризуется следующими данными (тыс.чел.)

| Отрасли        | Чн  | Сн   | В  | П  | Чк  |
|----------------|-----|------|----|----|-----|
| Промышленность | 170 | 21,7 | 25 | 10 | 160 |
| Строительство  | 70  | 11,3 | 10 | 3  | 65  |
| Транспорт      | 30  | 5    | 6  | -  | 25  |
| Сфера услуг    | 125 | 6,5  | 3  | 2  | 130 |
| Прочие         | 5   | 1,5  | -  | -  | 7   |
| Итого          | 400 | 46   | 44 | 15 | 387 |

Условные обозначения:

Чн - численность на начало года;

Сн - спрос на начало года;

В - количество высвобожденных в течение года, план;

П - из числа "В" трудоустроено на тех же предприятиях, план;

Чк - численность на конец года, план.

3. Определить перспективную численность трудоспособного населения города, нуждающегося в рабочих местах, при условии, что численность трудовых ресурсов составляет 500 тыс.чел., из них женщин, ухаживающих за малолетними детьми, - 5 тыс.чел., многодетных матерей - 0,3 тыс.чел., лиц, находящихся в состоянии смены работы - 5 тыс.чел, военнослужащих - 3 тыс.чел., лиц, нуждающихся в обучении с отрывом от производства - 1,5 тыс.чел.

4. Определить численность безработных, зарегистрированных в текущем году в районной службе занятости, если численность экономически активного населения района составляет 1 млн.чел., уровень безработицы - 3,5%.

5. Какое из последующих явлений сократит уровень безработицы, оставив размер рабочей силы неизменным:

а) увеличение потока из занятых в экономически неактивное население;

б) увеличение потока из безработных в экономически неактивное население;

в) увеличение потока из занятых в безработные;

г) увеличение потока из безработных в занятые.

6. Покажите, как механизм измерения общего уровня безработицы может недооценивать или переоценивать экономические проблемы, связанные с данным уровнем безработицы.

7. Предположим, что в парламенте и правительстве обсуждаются варианты реформирования системы страхования по безработице. Предлагается вариант

увеличения срока выплаты пособия по безработице. Объясните влияние предлагаемой меры на:

- а) среднюю продолжительность безработицы;
- б) уровень безработицы;
- в) уровень притока в безработицу;
- г) уровень оттока из безработицы;
- д) интенсивность поиска работы;
- е) вероятность безработицы.

#### Вариант 10

1. В чем особенности и различия политики занятости на предприятиях, ориентированных на внешний и на внутренний рынки труда.

2. В 1997 г. трудовые ресурсы страны составляли 86 млн. человек, в том числе в трудоспособном возрасте 81,3 млн. человек, работающие лица старших возрастов и подростков - 4,7 млн. человек.

Из них занятые в народном хозяйстве (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составили 69,5 млн. человек; учащиеся - 5,6 млн. человек; военнослужащие - 2,4 млн. человек; незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте - 8,5 млн. человек; в т.ч. вынужденно незанятые (ищущие работу) - 3,3 млн. человек.

Определите уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве, а также занятость населения различными видами общественно полезной деятельности и проанализируйте эффективность распределения трудовых ресурсов по видам занятости.

3. Численность работников на предприятиях города на начало года составила 500 тыс. чел., плановая численность на конец года - 480 тыс. чел. В течение года с предприятий города было высвобождено 60 тыс. чел, из них 28 тыс. чел. трудоустроены на тех же предприятиях.

Определите дополнительный спрос на трудовые ресурсы в течение года.

4. Сальдо миграции населения в городе за год составило 150 тыс. чел.; коэффициент интенсивности миграции оборота - 10%.

Определить среднегодовую численность населения города на начало и конец года, если за год в город прибыло 200 тыс. чел.

5. Определите статус лиц, перечисленных ниже, с точки зрения их отношения к занятости и к безработице, если они классифицируются следующим образом:

- Безработные (Б)
- Экономически активное население (ЭАН)
- Экономически пассивное население (ЭПН)
- Не входящие в состав трудовых ресурсов (Н)

а) Работник, находящийся в очередном отпуске.

б) Работник, уволенный в связи с сокращением штатов.

- в) Жена, помогающая мужу на семейном предприятии.
- г) Ученик, проходящий профподготовку на производстве и получающий стипендию.
- д) Военнослужащий срочной службы.
- е) Работник, получивший инвалидность на производстве.
- ж) Служитель религиозного культа.
- з) Человек, давно потерявший работу и прекративший поиски новой работы.

6. Прокомментируйте утверждение, что домохозяйства, в которых оба супруга работают более склонны к миграции, чем те, где работает один из супругов, так как при двух работающих в семье вероятность того, что хотя бы один из них получит более привлекательную работу на новом месте, в два раза выше. Согласны ли Вы с ним, и если нет, то почему?

7. Предположим, что парламент принял закон, ограничивающий импорт многих видов иностранной продукции. Каково влияние этого закона на уровни безработицы и инфляции? Имеет при этом значение, в какой стадии цикла находится экономика?

## **6. КРАТКИЙ ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКИЙ СЛОВАРЬ**

**БЕЗРАБОТИЦА** - социально-экономическое явление, при котором часть рабочей силы (экономически активного населения) не занята в производстве товаров и услуг.

**БЕЗРАБОТИЦА ВЫНУЖДЕННАЯ** - безработица, которая возникает в условиях, когда ее текущий уровень превышает естественную норму.

**БЕЗРАБОТИЦА ДОБРОВОЛЬНАЯ** - часть трудоспособного населения, которую составляют люди, по тем или иным причинам просто не желающие работать.

**БЕЗРАБОТИЦА ЕСТЕСТВЕННАЯ** (безработицы естественный уровень) - уровень безработицы при полной занятости, который возникает при сбалансированности рынков рабочей силы, т.е. когда количество ищущих работу равно числу свободных рабочих мест, и при котором происходит эффективный рост, сохраняется экономическая стабильность и незначительный уровень инфляции.

**БЕЗРАБОТИЦА ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ** - безработица, порождаемая самим устройством рынка рабочей силы, факторами, влияющими на спрос и предложение рабочей силы.

**БЕЗРАБОТИЦА МАРГИНАЛЬНАЯ** - безработица слабо защищенных слоев населения, к которым относятся молодежь; женщины, ищущие работу после отпуска по уходу за малолетними детьми; инвалиды и др.

**БЕЗРАБОТИЦА РЕГИОНАЛЬНАЯ** - разновидность вынужденной безработицы, имеющая региональное происхождение и формирующаяся под воздействием сложной комбинации исторических, демографических, социально-психологических обстоятельств.

**БЕЗРАБОТИЦА СЕЗОННАЯ** - безработица, вызванная сезонным характером деятельности в отдельных отраслях, например, в сельском хозяйстве, курортном бизнесе.

**БЕЗРАБОТИЦА СТРУКТУРНАЯ** - безработица, вызванная изменениями в структуре общественного производства под влиянием научно-технического прогресса и совершенствования организации производства.

**БЕЗРАБОТИЦА ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ** - безработица, связанная с переходом к новым поколениям техники и технологии, механизацией и автоматизацией ручного труда, когда для данного производственного процесса часть рабочей силы оказывается либо ненужной, либо требует нового, более высокого уровня квалификации или перепрофилирования.

**БЕЗРАБОТИЦЫ УРОВЕНЬ (НОРМА)** - согласно международным стандартам доля незанятых граждан, ищущих работу, в численности экономически активного населения, выраженная в процентах.

**БЕЗРАБОТИЦА ФРИКЦИОННАЯ** - работники, меняющие по тем или иным причинам место работы.

**БЕЗРАБОТИЦА ЦИКЛИЧЕСКАЯ** - безработица, которая возникает при общем резком падении спроса на рабочую силу в период спада производства и деловой активности, вызываемого экономическим кризисом.

**БЕЗРАБОТИЦА ЭКОНОМИЧЕСКАЯ** - безработица , вызванная конъюнктурой рынка, поражением части товаропроизводителей в конкурентной борьбе.

**БЕЗРАБОТНЫЕ** - в соответствии с международным стандартом люди, достигшие трудоспособного возраста, которые в течение определенного времени не имели работы и заработка (трудового дохода), готовы и могли работать, также искали работу.

**БИРЖА ТРУДА** - учреждение, выполняющее посреднические функции между работодателями и наемными работниками.

**ВНЕШНИЙ РЫНОК ТРУДА** - рынок труда, ориентирующийся на географическое и профессиональное движение рабочей силы, т.е. на заполнение рабочих мест путем движения работников между организациями.

**ВНУТРЕННИЙ РЫНОК ТРУДА** - рынок труда с ориентацией на внутрифирменное профессиональное движение работников.

**ВОСПРОИЗВОДСТВО НАСЕЛЕНИЯ** - постоянный, непрерывный процесс возобновления поколений людей.

**ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ** - увольнение или отстранение от работы на длительный срок одного или большего количества работников по причинам экономического, структурного или технологического характера с целью либо уменьшить количество занятых, либо изменить их состав.

**ДВИЖЕНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ** - социально-экономический и демографический процесс изменения количественных (включая территориальные перемещения) и качественных характеристик трудовых ресурсов.

**ЗАКОН ОУКЕНА** - превышение фактического уровня безработицы над естественным на 1% влечет за собой отставание фактического объема валового национального продукта от потенциального на 2,5%.

**ЗАНЯТОСТЬ** - общественно полезная деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и приносящая, как правило, заработок (трудовой доход).

**ЗАНЯТОСТЬ ПОЛНАЯ** - состояние, при котором обеспечены работой все нуждающиеся в ней и желающие работать.

**КОНЬЮНКТУРА РЫНКА ТРУДА** - сложившаяся на рынке труда экономическая ситуация, характеризующаяся соотношением спроса и предложения рабочей силы, уровнем цены на **МИГРАЦИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ** (от л т. migratio) - пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования рабочей силы.

**НАЕМНЫЕ РАБОТНИКИ** - граждане, заключившие трудовой договор (контракт, соглашение) с руководителем предприятия или с отдельным лицом.

**НЕДОЗАНЯТОСТЬ** - показатель недостаточного вовлечения трудоспособного населения в активную экономическую деятельность.

**НЕТРУДОСПОСОБНОСТЬ** - невозможность продолжать привычную профессиональную деятельность вследствие медицинских или социальных противопоказаний.

**ОТКРЫТЫЙ РЫНОК ТРУДА** - все трудоспособное население, фактически ищущее работу и нуждающееся в профориентации, подготовке и переподготовке, все вакантные рабочие места и должности, а также ученические места в государственном и негосударственном секторе.

**РЫНОК ТРУДА** - система общественных отношений, социальных, правовых норм и институтов, обеспечивающих нормальное воспроизводство и эффективное использование труда.

**СКРЫТЫЙ РЫНОК ТРУДА** - совокупность работников, сохраняющих статус занятых, но имеющих в ближайшей перспективе достаточную высокую долю вероятности потерять работу.

**СТРУКТУРА РЫНКА ТРУДА** - совокупность определенных элементов рынка труда в их взаимосвязи.

**СУБЪЕКТЫ РЫНКА ТРУДА** - участники рыночных отношений, рыночных сделок в социально-трудовой сфере.

**ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ** - часть населения страны, которая в силу психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги. Трудовые ресурсы состоят из трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте (т.е. населения в трудоспособном возрасте за вычетом инвалидов I и II групп), работающих в экономике страны граждан моложе и старше трудоспособного возраста.

**ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОЕ НАСЕЛЕНИЕ** - часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг.

**ЭКОНОМИЧЕСКИ НЕ АКТИВНОЕ НАСЕЛЕНИЕ** - часть трудоспособного населения страны, которая не входит в состав рабочей силы.