

Сарабский, Александр Адеевич

*Доктор экономических наук, профессор,
Почетный работник ВПО*

*Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б.Н. Ельцина*

Российская Федерация

620049, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19, оф. И-305

Контактный тел.: (343)375-46-07

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

Экономическая и социальная политика в сфере труда и занятости должна формироваться во взаимодействии с профсоюзами и работодателями (предпринимателями), как это вытекает из принципа трипартизма.

Государство в современной экономике законодательно регулирует условия труда (разрабатывая нормы техники безопасности), режим рабочего времени (определяя максимальную продолжительность рабочей недели), обязательный коэффициент оплаты, сверхурочных часов работы, уровень минимальной оплаты труда и другие условия труда, закрепленные в Трудовом кодексе Российской Федерации.

Помимо законодательных используются также экономические меры: налогообложение, выплаты различных трансфертов (пенсии, пособия малоимущим и безработным, стипендии), субсидии (в отличие от трансфертов имеют целевую направленность).

Основными направлениями государственной политики в области труда выступают:

- создание экономических и социальных условий для усиления мотивов и стимулов высокопродуктивного труда: налоговое регулирование фондов и индивидуальных размеров оплаты труда (личного трудового дохода) работников;

- создание системы регулирования ставок и окладов, стимулирующих и компенсационных выплат (на федеральном и региональном уровнях) для работников хозрасчетной и бюджетной сфер независимо от форм собственности, в том числе органов государственной власти и управления;

- разработка программ повышения производительности и эффективности труда на основе рационального использования трудовых, материальных, технических и природных ресурсов за счет комплексного воздействия организационных, научно-технических, структурных и социальных факторов;

- организационное и методологическое обеспечение работы по организации, нормированию, условиям и стимулированию труда на предприятиях, разработка необходимых нормативных актов, материалов и рекомендаций, подготовка специалистов по труду;

- совершенствование трудового законодательства, расширение государственных гарантий, льгот и компенсаций в области труда и его оплаты;

- развитие социального партнерства государства с профсоюзами и другими представительными организациями трудящихся (наемных работников), предпринимателями (работодателями) в решении вопросов труда и его оплаты, введения системы генерального и отраслевых тарифных соглашений и коллективных договоров, разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов);

- разработка и осуществление государственной политики занятости населения во взаимодействии с инвестиционной, налоговой и финансово-кредитной политикой;

- формирование, прогнозирование и мониторинг рынков труда, организация служб занятости, обеспечение профессиональной подготовки и переподготовки высвобождаемых работников и незанятого взрослого населения, организация оплачиваемых общественных работ;

- решение вопросов миграции населения – внутренней и внешней, трудовой и вынужденной;

- прогнозирование развития народонаселения, выработка политики воспроизводства трудовых ресурсов и формирование трудового потенциала общества с учетом демографических и социально-экономических факторов;

- обеспечение социальной защиты населения на основе государственных гарантий пенсионерам, инвалидам и другим социально уязвимым категориям граждан, установления минимального потребительского бюджета, прожиточного уровня, введения систем государственного социального страхования и социального обеспечения, использования внебюджетных источников финансирования.

Следует еще раз подчеркнуть взаимосвязь таких концептуальных понятий в сфере труда, как трудовые ресурсы и занятость, поскольку расширение форм занятости обогащает трудовые ресурсы. При этом занятость и безработица – также взаимообусловленные социально-экономические категории. Их соотношение отражает наиболее синтетическую характеристику политики на рынках труда. Здесь необходимо учитывать, что и занятость, и безработица возникают по инициативе, как работодателей – субъектов спроса, так и работников – субъектов предложения. Тем не менее, решающее влияние на формирование внутреннего рынка труда, естественно, оказывает позиция работодателей.

Как известно, в процессе текущей деятельности предприятий возникает потребность в оперативных изменениях условий занятости работников, предусмотренных трудовым договором. Для этой цели в зарубежной практике находят применение гибкие формы регулирования занятости и безработицы, основанные на использовании различных способов введения частичной безработицы. В частности, заслуживает внимания позиция французских специалистов, согласно которой существуют восемь основных факторов, побуждающих предпринимателей прибегать к частичной безработице:

- институциональные отношения предприятия (т.е. воздействие органов власти и управления);

- изменения экономической деятельности;

- традиционно сложившиеся на предприятии формы занятости;

- включение в местный рынок труда;
- состав работников – штатных и работающих по контрактам;
- технико-организационная структура;
- степень квалификационной мобильности;
- профессиональные отношения.

Заметим, что в отличие от скрытой, а потому и незаконной безработицы, частичная безработица предусмотрена законом, условия и процедуры ее использования определены Кодексом труда Франции. Предприятиям представлена возможность воздействовать на уровень занятости, не запрашивая разрешения в случае необходимости регулирования условий загрузки и найма работников. При этом используются три формы гибкости:

1. Гибкость рабочего времени.
2. Гибкость занятости.
3. Гибкость вознаграждения (путем его индивидуализации).

Они взаимосвязаны и обусловлены гибкостью факторов труда:

- гибкостью применяемых форм организации труда (её внутренней мобильностью, автономией рабочих групп);
- гибкостью производственных структур, новых технологий и оборудования;
- гибкостью производственной программы;
- уровень материальных запасов.

Позиция международной организации труда в отношении занятости и безработицы выражена в Конвенции о содействии занятости и защите от безработицы, принятой в 1991 году. Конвенция устанавливает, что содействие полной, производительной и свободно избранной занятости всеми средствами, включая социальное обеспечение, должно быть приоритетной задачей национальной занятости.

Такие средства должны включать среди прочего:

- службы занятости;
- профессиональную подготовку;
- профориентацию.

В период экономического кризиса в политику приспособления следует включать меры, поощряющие инициативы, направленные на широкомасштабное использование рабочей силы. Обращается внимание на меры обеспечения профессиональной мобильности, защиты безработных и предоставления им подходящей работы.

Основным механизмом, регулирующим занятость и безработицу в целях поддержания их на желательном уровне, является система внутренних рынков труда предприятий, взаимодействующих с местными и региональными рынками. Роль рынков труда, как регуляторов занятости и безработицы, осуществляется на основе их реагирования на изменения спроса и предложения на рабочую силу.

Действуя подобно автопилоту, рыночный механизм может успешно функционировать «в автоматическом режиме» лишь в нормальных условиях, т.е. в пределах допустимых значений уровней занятости и безработицы. При выходе за эти пределы, что характерно для экономического кризиса, необходимы институциональные воздействия на рынки труда путем реализации комплекса экономических и организационных мер, направленных на увеличение спроса на рабочую силу при одновременном повышении её цены за счет роста квалификации работников и достижения ими высокого уровня эффективности труда.

Аннотация. В статье проанализирована роль и основные направления государственной политики в области труда и занятости. Предложены механизмы её совершенствования.

Ключевые слова: система внутренних рынков труда предприятий, квалификации работников, служба занятости; профессиональная подготовка; профориентация, социальное партнерство

Библиографический список

1. Стукен Т.Ю. Дифференциация региональных рынков труда и ее влияние на политику народонаселения // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2010. № 4. С. 94-97.
2. Сарабский А. А. Инвестиционное развитие – как фактор ускоренной модернизации производства// Диспут плюс. 2013. № 4. С. 5- 9.
3. Панченко А.Ю., Сарабский А.А. Роль психофизиологических факторов в процессе трудовой деятельности // Диспут плюс.2012. № 3. С.6-10
4. Стремоусова Е.Г. Управление персоналом в TQM-ориентированной организации: учебное пособие, ч.1/Екатеринбург, Изд-во Урал.гос.эконом.ун-та, 2009.121 с.
5. Поленц И.А. Карьерный потенциал работника и его структура //Диспут плюс. № 2 (2). 2012. С. 19-25.
6. Иванова Л.К. К вопросу моделирования системы управления трудовыми ресурсами // Диспут плюс. № 4 (14). 2013. С.70-73.