

## Содержание

Введение.....	4
1. Общая характеристика занятости.....	7
1.1. Понятие занятости на международном уровне.....	7
1.2. Права граждан в сфере содействия занятости.....	10
1.3. Основные направления политики в сфере содействия занятости.....	20
2. Международный опыт правового регулирования занятости.....	28
2.1 Рынок труда, спрос и предложение.....	28
2.2 Формы оплаты труда и установление заработной платы.....	34
2.3 Охрана труда и ее правовое регулирование.....	39
3. Решение проблем занятости в условиях рыночной экономики...	44
3.1 Сокращение безработицы.....	44
3.2 Защита трудовых прав человека.....	49
3.3 Улучшение охраны труда.....	53
Заключение.....	60
Список использованных источников.....	62

## Введение

Правовая основа национальной политики в области занятости и занятости в настоящее время включает две основные категории норм. Нормы первой группы направлены на защиту работников от необоснованных увольнений и выплату денежных сумм, имеющих компенсационный характер.

В основном они содержатся в трудовом законодательстве РФ. Вторая группа включает в себя правовые нормы, непосредственно регулирующие занятость, трудоустройство и ее формы, благосостояние и гарантии для лиц, потерявших работу и нуждающихся в государственной поддержке.

Российское законодательство о занятости и трудоустройстве является системой, предусмотренной Конституцией РФ, в статье 37 которой провозглашается свобода труда и право каждого на защиту от безработицы. В этой системе ведущую роль играет "закон О занятости в РФ"[2].

В целом правовая система занятости населения носит сложный характер, поскольку включает в себя не только трудовые нормы, но и административное, финансовое право, права человека, социальное обеспечение.

Тема данной дипломной работы – «Регулирование занятости на международном уровне» – актуальна в связи с тем, что, в первую очередь, организационно-правовые формы занятости определяются государственными организационно-правовыми методами и средствами, помогающими гражданам получить возможность работать (или быть охваченными определённой формой занятости) в выбранной сфере занятости в соответствии со своим призванием, во-вторых трудоустройство гарантирующей реализацию прав граждан в сфере труда и занятости, в-третьих, занятость и трудоустройство непосредственно регулируют деятельность граждан, связанную с удовлетворением индивидуальных и социальных потребностей граждан.

Целью данной работы является исследование сущности занятости населения.

Для достижения этой цели в работе решаются следующие задачи:

- показывается понятие занятости и трудоустройства населения;
- характеризуются права граждан в сфере содействия занятости;
- определяются основные направления политики в сфере содействия занятости;
- характеризуется правовой статус безработного;
- устанавливается размер, условия и сроки выплаты пособия по безработице;
- определяются актуальные проблемы правового регулирования занятости населения.

Объектом исследования явились отношения при осуществлении управления сферой трудоустройства и занятости населения и проведении государственной политики в области трудоустройства, правового регулирования занятости населения, основанные на взаимодействии государства, юридических и физических лиц.

Предметом дипломной работы стали нормы российского и международного законодательства, призванные регулировать занятость населения.

Методологической основой дипломной работы явились общенаучный диалектический и частно-научные методы познания: историко-правовой, сравнительно-правовой, формально-логический, формально-юридический, метод системного анализа и другие методы научного познания.

Научная и практическая значимость дипломной работы заключается в возможности использования материалов работы в методических и учебных целях.

Гипотеза исследования основана на том, что эффективность системы содействия занятости населения зависит от реализации условий для осуществления государственной политики содействия занятости населения,

обеспечению гарантий государства по реализации конституционных прав граждан на труд и социальную защиту от безработицы, преемственности реализуемых мер к решению существующих проблем рынка труда.

По структуре дипломная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка используемых источников.

# **1. Общая характеристика занятости**

## **1.1. Понятие занятости на международном уровне**

Сложность занятости трудоспособного населения воспринимается в качестве одной из приоритетных задач в мире, поскольку она непосредственно связана с перспективой социальной стабильности в стране. Однако сложность и динамика изменений требуют детального анализа занятости и тенденциях, развития и принятия, соответствующих мер по регулированию и обеспечению занятости в стране.

Занятость – социально-экономическая категория, характеризующая различные формы участия трудоспособной части населения в общественно-полезной деятельности с получением соответствующих доходов. Труд – важнейший фактор производства, который создает социальную основу национального богатства и ВВП. В то же время он обеспечивает граждан доходом, образом жизни и уровнем жизни.

Таким образом, международная организация труда и другие международные организации поддерживают принципы полного, продуктивного и свободного выбора рабочих мест, а цивилизованные страны обязались проводить политику, обеспечивающую максимальное число людей, нуждающихся в работе, при сохранении высокой производительности труда, уважении их прав и интересов.[10, стр. 108]

В качестве экономической категории занятость представляет собой общую взаимосвязь между рынком труда и участием населения в трудовой деятельности; в ней указывается степень его интеграции в трудовую деятельность, степень удовлетворенности населения потребностями трудящихся и индивидуальные потребности людей в оплачиваемых рабочих местах и получении дохода.

Как социальная проблема, занятость играет решающую роль в формировании и развитии профессиональных способностей каждого человека, в формировании и раскрытии его личности.

Занятость - участие в трудоустройстве, включая образование, военную службу, ведение домашнего хозяйства, уход за детьми и престарелыми.

Трудоустройство рассматривается как социально-полезная деятельность граждан, так как она является, как правило, заработком. К занятым принадлежат работающие по найму, лица, сами себя обеспечивающие работой (предприниматели, фермеры), военнослужащие.

Уровень занятости, то есть участие в трудовом процессе, зависит от соотношения трудоспособного населения и количества рабочих мест, а также от соответствия рабочих мест и возможность использовать их работниками, ограниченной профессии, специализации, опыта работы, знаний и навыков.

Полная занятость значит, практически полное обеспечение трудоспособного населения рабочими местами. Занятость неполный рабочий день означает возможность получения работы неполный рабочий день в течение одного сезона. [18, стр. 111]

Неполная занятость служит источником безработицы. Все остальные граждане трудоспособного возраста относятся к незанятым.

Существует несколько видов форм занятости. Как правило, под формами занятости понимаются организационно-правовые способы или условия трудоустройства.

- по способу участия в общественном труде: самостоятельная занятость, занятость по найму.

- по режиму рабочего времени: режим полного рабочего времени, неполная занятость.

- по плановости трудовой деятельности: постоянная, временная, сезонная, случайная.

- по легитимности трудоустройства: формальная, неформальная.

- по условиям организации трудовых процессов: стандартная, нестандартная

В зависимости и от режима (условий) труда различают следующие организационные формы занятости (рисунок 1)

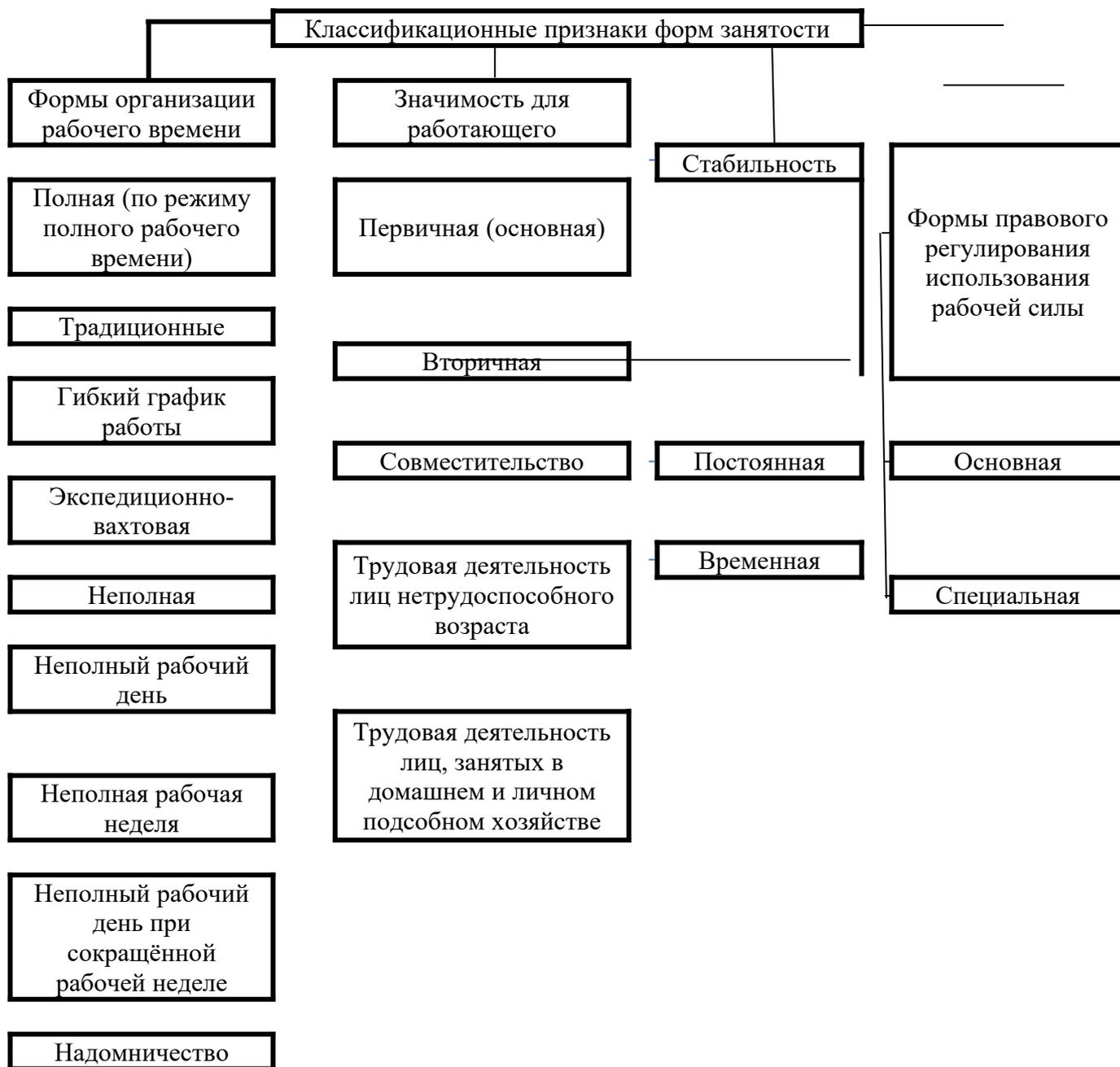


Рисунок 1- Классификационные признаки форм занятости [15, стр. 77]

- Неполная рабочая неделя (не большая по продолжительности, чем полная рабочая неделя)
- надомничество (выполнение работы на дому, личное выполнение или с помощью членов семьи)

- совместительство (исполнение другой оплачиваемой деятельности за пределами рабочего дня основной работы – именуемая вторичной занятостью)

- временная (сезонная) работа (работа ограниченная сроками, либо ограниченная объемом работы)

- самозанятость (поиск трудовой деятельности самостоятельно и создание производственного места за свой счет)

- трудовой семестр (оплачиваемая трудовая деятельность студентов и учащихся в период каникул)

Как социальная проблема, занятость играет решающую роль в формировании и развитии профессиональных способностей каждого человека, формировании и раскрытии его личности.

Работа в процессе занятости создает основное богатство общества. Она обеспечивает ее прогрессивное развитие и способствует социальному прогрессу общества.

В отличие от занятости безработица оказывает негативное влияние на уровень жизни человека, его семью; она является дестабилизирующим фактором, приводящим к застою, деградации отдельных регионов, социальным потрясениям в обществе. [23, стр. 225]

К тому же безработица считается серьезной социально-политической проблемой, занятость обязана быть в центре внимания общества и государства, его социально-экономической политики.

## **1.2. Права граждан в сфере содействия занятости**

Основные права граждан в сфере труда и занятости закреплены в статье 37 Конституции. В частности, каждый человек имеет право свободно распоряжаться своей трудоспособностью, выбрать род деятельности и профессию, а также право на защиту от безработицы.

Другие положения Конституции РФ предусматривают альтернативные возможности трудоустройства (право граждан работать в качестве государственных служащих (часть 4 ст. 32); право каждого свободно пользоваться своими способностями и имуществом для осуществления предпринимательской и иной экономической деятельности, не запрещенной законом (ст. 34).

Пункт 1 ст. 8 Закона О занятости декларируется право граждан на выбор места работы: прямое обращение к нанимателю; свободное посредничество государственной службы занятости; обращение к частным организациям на трудоустройство граждан.

В статье 64 Трудового кодекса говорится о гарантиях гражданам, обратившимся к нанимателю с предложением устроить их на работу. Его гарантии основаны на положениях статей 19 и 37 Конституции России: "все равны перед законом и судом. "Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, членства в общественных объединениях и других обстоятельств. [5, стр. 98]

Запрещается любое ограничение прав граждан на основании социальных, расовых, национальных, языковых или религиозных убеждений. "Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации" (ст. 19 Конституции).

Труд является свободным. Каждый человек обладает правом заниматься своей трудовой деятельностью, выбирать вид деятельности и профессию (часть 1 ст. 37 Конституции РФ).

Каждый человек имеет равные возможности для осуществления своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо льготы, независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и официального статуса, возраста, места жительства, отношения

к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (ч.1 и 2 ст.3 ТК РФ).

Из вышеизложенного текста следует, что работники могут быть ограничены в своих трудовых правах и свободах или получать какие-либо льготы, связанные с другими работниками, только в зависимости от обстоятельств, связанных с их деловыми качествами.

В свою очередь, предоставление преимуществ сотрудникам в случаях, связанных с качеством работы других сотрудников, не является дискриминацией в отношении последних. Часть 3 ст. 3 Трудового кодекса предусматривает установление различий, изъятий, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются присущими требованиями данного вида труда, предусмотренными Федеральным законом, или в связи с особой заботой государства о людях, которые нуждаются в повышенной социальной защите.

Таким образом, в соответствии со статьей 3 Трудового кодекса запрещается дискриминация: ограничение трудовых прав и свобод или предоставление льгот в зависимости от обстоятельств, связанных с деловым качеством работника.

Например, расторжение трудового договора с работником в соответствии с пунктом 3 ч. 1 Ст. 81 Трудового кодекса в связи с несогласованностью выполнения работы по причине отсутствия квалификации, подтвержденной по результатам аттестации; установления различий, исключений, предпочтений и ограничений прав работников, которые определяются присущими требованиям Федерального закона к данному виду работ.

Эти ограничения включают, например, ограничения, установленные в отношении граждан, проходящих на государственную гражданскую службу.

[11, стр. 96]

В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе в РФ" не могут быть приняты и находятся на государственной гражданской службе, в частности граждан: наличие болезни, препятствующей поступлению на гражданскую службу или ее прохождению; близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, родители и дети супругов), если замещение должности государственной служащей связано с прямым подчинением или контролем одного из них другому; отказ от гражданства РФ или получение гражданства другого государства; непредставление сведений, указанных в настоящем Федеральном законе, или передача заведомо ложной информации о доходах, об имуществе и повинностях имущественного характера, установление различий, исключений, предпочтений, нуждающихся в усиленной социальной и правовой защите. [26, стр. 68]

Здесь речь идет в первую очередь о людях с ограниченными возможностями. Обратимся к статье 64 Трудового кодекса, которая предусматривает предоставление гражданам гарантий при заключении трудового договора.

Эти гарантии направлены на защиту прав и свобод граждан, защиту от дискриминации на основании ст. 3 Трудового кодекса при подаче заявления на трудоустройство нанимателю и повторение некоторых сокращений ст. 64 Трудового кодекса.

Гарантии, предусмотренные статьей 64 Трудового кодекса, декларируются в форме, запрещающей работодателям отказывать в приеме на работу граждан. Необоснованный отказ в заключении трудового договора запрещен в соответствии со статьей 64 Трудового кодекса.

В соответствии со статьей 56 Трудового кодекса трудовые договоры представляют собой соглашения между нанимателем и работником, которые устанавливают определенные обязательства между ними.

Работодатель обязуется: обеспечить работнику заданной трудовой функции (в соответствии со статьей 15 Трудового кодекса РФ трудовые

функции-должности, указанные в перечне работников, профессиях, специальности с предписанием квалификации; поручать работнику конкретный вид работы); выплачивать работнику заработную плату (в соответствии со статьей 15 Трудового кодекса РФ).

Работник, в свою очередь, обязуется: лично выполнять трудовые функции, предусмотренные настоящим договором; соблюдать внутренние трудовые нормы, применимые у данного работодателя.

В результате заключения трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом у сторон складываются трудовые отношения (ст. 15 Трудового кодекса), то есть отношения, основанные на договоре между работником и нанимателем (трудовом договоре), между сотрудником и нанимателем о индивидуальном осуществлении за плату трудовой функции, подчинении сотрудника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении нанимателем условий труда, предустановленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, включающие нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Лица, достигшие шестнадцатилетнего возраста, а в случаях и порядке, установленных Трудовым кодексом, так же - лица, не достигшие установленного возраста (см. ст. 63 Трудового кодекса "возраст, разрешенный трудовым договором"), имеют право вступать в трудовые отношения с работниками. [6, стр. 33]

Запрещается нанимать на работу лиц в возрасте до 18 лет, работающих в подземных условиях с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может нанести ущерб их здоровью и нравственному развитию (азартные игры, ночная работа в кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами) в соответствии со статьей 253 Трудового кодекса, ограничивает труд женщин в трудных, вредных и (или) опасных условиях труда, а также в подземной деятельности,

за исключением нефизических или санитарно-гигиенических и бытовых услуг.

Запрещается использование труда женщин на работах, относящимся к подъему и переносу вручную тяжестей, превосходящие предельно допустимые нормы.

Запрещается отказывать женщине в трудовом договоре на основании беременности или материнства.

Запрещается отвергать заключение трудового договора работникам, которые были приглашены в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, за период одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Работодатель имеет право заключать, изменять и прекращать трудовые договоры с работниками на условиях и в порядке, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами (абз.2 ч.1 ст.22 ТК РФ).

По просьбе лица, которому было отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан в письменном виде сообщить причину такого отказа. [25, стр. 181]

Если отказали в заключение трудовой договор, можно обратиться в суд. В РФ частные, государственные, муниципальные и другие формы собственности признаются и охраняются на равной основе (ст. 8 Конституции).

Каждый имеет право на свободное пользование своими способностями и имуществом для предпринимательской и иной хозяйственной деятельности, не запрещенной законом (ст. 34 части 1 Конституции РФ).

Право частной собственности охраняется законом. Каждый человек имеет право владеть имуществом в собственности, владеть им, пользоваться им и распоряжаться им самостоятельно и совместно с другими лицами (часть 1 и 2 ст. 35 Конституции РФ).

Закон о занятости предусматривает, что каждый человек имеет право на полный, продуктивный и свободный выбор работы. Содержание этого

права регулируется международно-правовыми актами. Таким образом, в соответствии с Конвенцией МОТ № 122 "о политике в области занятости" (1966 год) эта политика направлена на обеспечение того, чтобы все лица, готовые приступить к работе и ищущие работу, имели работу (содействие полной занятости), с тем, чтобы она была как можно более продуктивной (продуктивная занятость).

С другой стороны, свободная занятость означает наличие свободы выбора работы и самой широкой возможности для каждого работника переобучать и использовать свои навыки и способности для выполнения своей соответствующей работы, независимо от расы, цвета кожи, пола, религии, политических взглядов, иностранного или социального происхождения.

Каждый гражданин имеют право на выбор любого места работы через прямое обращение к нанимателю, или путем бесплатного посредничества органов службы занятости, или с поддержкой других организаций по содействию в трудоустройстве населения.

Таким образом, определены основы организации трудового законодательства РФ.

Закон о занятости также предусматривает право граждан на консультации, профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и информацию в сфере услуг по трудоустройству. [12, стр. 205]

В частности, граждане имеют право на бесплатную консультацию и бесплатную информацию в Службе занятости по выбору сферы деятельности, трудоустройства, возможностей профессиональной подготовки (ст. 9).

Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет также имеют право на бесплатную консультацию и бесплатную информацию о возможностях получения профессионального обучения в Службе занятости.

В пункте 2 ст. 9 только безработные граждане, то есть безработные, зарегистрированные в органах службы занятости в установленном порядке.

Эти граждане имеют право оказывать им услуги в соответствии с пунктом 1 этой ст.. Кроме того, они имеют право на бесплатную психологическую поддержку в соответствующих учебных заведениях по направлению службы занятости, бесплатную профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации.

Служба психологической поддержки предоставляется безработным гражданам в порядке, установленном "административным регламентом государственной службы психологической поддержки безработных граждан" (далее-регламент), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 27 ноября 2007 г. № 726.

Государственная услуга осуществляется органами исполнительной власти РФ в области оказания помощи в трудоустройстве населения, а также органами государственной службы по трудоустройству населения.

Граждане имеют право самостоятельно искать работу и трудоустроиваться за пределами территории РФ, что закреплено в законе о занятости, поскольку граждане имеют право заниматься профессиональной деятельностью за пределами территории РФ (Ст. 10).

Это право основывается на пункте 2 ст. 27 Конституции РФ, согласно которому каждый человек может свободно выезжать за пределы РФ, а гражданин РФ имеет право на свободное возвращение в Российскую Федерацию.

Государства - члены международной организации труда (МОТ), ратифицировавшие Конвенцию о провозглашении прав трудящихся-мигрантов, отдают предпочтение при выборе наиболее благоприятных условий труда и гарантий соблюдения работодателями этих условий. [7, стр. 205]

Основные права трудящихся-мигрантов закреплены в конвенциях международной организации труда №97 "о трудящихся-мигрантах 1949 года;

№118"о равенстве граждан, иностранцев и лиц без гражданства в области социального обеспечения"(1962); №143 " "О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения" (1975 г.); № 157 157 "Об установлении международной системы сохранения прав в области социального обеспечения" (1982 г.); а также в международной конвенции ООН " о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей " (1990 год). [4]

Таким образом, граждане, решившие стать трудящимися-мигрантами, должны найти работу в стране, которая является членом МОТ и ратифицировала эти конвенции. Тогда можно будет въехать в страну вполне законно и работать в условиях международно-правовых норм, признанных этой страной, на основе защиты прав трудящихся.

Вместе с тем необходимо заранее проконсультироваться с законодательством страны об условиях труда трудящихся-мигрантов: эти законы могут в определенной степени отличаться от прав трудящихся-мигрантов, закрепленных в конвенциях МОТ.

Следует также иметь в виду, что при заключении индивидуальных контрактов с работодателями работникам обычно предоставляются наиболее выгодные и надежные условия и гарантии.

Такие контракты, основанные на международно-правовых нормах, фактически исключают любую дискриминацию в отношении трудящихся-мигрантов. [33, стр. 90]

Договор всегда заключается в письменной форме. Он включает в себя обязательные условия, без которых договор не считается заключенным и дополнительные или необязательные условия, в том числе в зависимости от пожеланий сторон. По крайней мере, два экземпляра этого контракта, один из которых находится у работодателя, а другой - у работника.

Разумно, чтобы этот контракт прошел аттестацию официальными властями страны происхождения и / или страны въезда трудящихся-

мигрантов. Условия договора могут быть изменены только по соглашению сторон.

Настоящий договор не может быть расторгнут в одностороннем порядке до истечения согласованного срока, за исключением случаев досрочного расторжения договора в случаях и в порядке, установленном законодательством принимающей страны, с учетом положений национальной безопасности или политики.

Если трудовые отношения между нанимателем и работником продолжаются после оговоренного срока, то считается, что договор действует бессрочно, если в нем не указан конкретный срок продления.

Любой спор между нанимателем и работником в отношении исполнения договора регулируется законодательством страны пребывания и/или международными соглашениями и конвенциями, а также индивидуальными или коллективными жалобами и процедурами разрешения споров, применимыми к таким спорам.

В положениях, принятых МОТ в 1982 году, предусматривается, что трудовые отношения с трудящимися не могут быть прекращены в отношении мигрантов по трудовому договору, если нет законных оснований для прекращения их трудовых отношений с трудящимися.

Граждане имеют право обжаловать решения, поступки или халатность органов службы занятости и их служебных лиц в вышестоящий орган службы занятости, а также в суд в порядке, установленном законодательством РФ. [17, стр. 89]

В соответствии со статьей 11 Закона РФ "О занятости" граждане имеют право на обжалование решения, действия или бездействие органов службы занятости и их должностных лиц в вышестоящих органах и судах органов службы занятости в порядке, установленном законодательством РФ.

Это положение ограничивает конституционное право граждан обращаться в государственные и местные органы власти.

### **1.3. Основные направления политики в сфере содействия занятости**

Одной из особенностей российского рынка труда является безработица, сопровождающаяся различными социальными, экономическими и психологическими проблемами.

В России значительное увеличение безработицы произошло в начале 90-х годов XX века, что связано с переходом к рыночной экономике.

Помимо безработных людей, российский рынок труда характеризуется и такими негативными аспектами, как недостаточная занятость, неравномерное распределение трудовых ресурсов по регионам и секторам экономики, неформальный сектор экономики и ряд других секторов.

Эти случаи допускают оценить возможности российского рынка труда к саморегулированию как незначительную, поддерживая потребность применения элементов государственного вмешательства.

Меры, принимаемые государством в этой связи, направлены главным образом на предотвращение роста безработицы (содействие занятости, включая трудоустройство) и сокращение ее последствий (материальная поддержка безработных, включая выплату пособий по безработице, переподготовку безработных).

В современных условиях государство ограничивает свои обязательства по содействию реализации права граждан на полный, продуктивный и свободный выбор работы.

Если говорить более конкретно, то соответствующая политика государства была от 19.04.1991 году в законодательстве РФ были внесены изменения и дополнения в закон "О занятости в РФ". Действующая Конституция РФ (пункт 3 ст. 37) предусматривает, что каждый гражданин имеет право на защиту от безработицы. [1]

Таким образом, государство обязано проводить такую политику на рынке труда, которая позволила бы реализовать это абсолютное субъективное право личности.

Направленность государственной политики в области содействия занятости также соответствует международно-правовым актам. Таким образом, Международный пакт и экономические, социальные и культурные права (ст.6) также относится к необходимости разработки государством условий для наиболее глубокого существования, права на труд.

Ст. 23 всеобщей декларации прав человека 1948 года провозглашает право каждого человека на труд, свободный выбор работы, справедливые и благоприятные условия труда и защиту от безработицы, в то время как ст. 25 настоящего документа свидетельствует о том, что каждый человек имеет право полагаться на такой уровень жизни, с тем чтобы он мог непосредственно участвовать в производстве материальных и духовных благ как личность.

Ряд конвенций и рекомендаций Международной организации труда посвящен различным аспектам национальной политики в области содействия занятости. [19, стр. 117]

К их числу относятся конвенция № 122 и рекомендация № 122 (1964 год) о политике в области занятости, Декларация принципов и программы действий, принятая на трехсторонней конференции по вопросам занятости, распределения доходов, социального прогресса и международного разделения труда(1976 год), рекомендация № 169 (1984 год) о политике в области занятости (дополнительные положения), резолюция о политике в области занятости в контексте экономической глобализации (1996 год) и т.д.

Политика в области занятости должна должным образом учитывать взаимосвязь между этапами и уровнем экономического развития, целями в области занятости и другими социально-экономическими целями. Она должна осуществляться с помощью методов, соответствующих национальным условиям и практике (пункт 3 ст. 1 Конвенции N122, пункт 1 рекомендации N122).

Содействие полной, продуктивной и свободно определено выбранной занятости следует рассматривать в качестве средства обеспечения

эффективной реализации права на труд, и государство должно в полной мере признать связь между правом на труд и выполнением экономической и социальной политики, направленной на поощрение полной, продуктивной и свободно избранной занятости (пункты 1-2 выше сказанной рекомендации 169).

Политика в области занятости должна содействовать:

- Полная занятость, то есть обеспечение того, чтобы все люди, готовые приступить к работе и ищущие работу, имели работу;

- Эта политика должна быть направлена на то, чтобы такая работа была максимально продуктивной;

- Эта политика должна обеспечивать каждому работнику свободу выбора работы и широчайшие возможности для профессиональной подготовки, а также использовать его навыки и способности для выполнения соответствующей работы, независимо от расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного или социального происхождения.

Примечательно, что на первой сессии 1919 года. Мот приняла Конвенцию о безработице, которая отражает основные подходы к управлению свободными государственными службами занятости. [27, стр. 113]

При выявлении правового статуса негосударственных агентств по трудоустройству желательно учитывать положения Конвенции МОТ № 181 (1997) "о частных учреждениях по трудоустройству", согласно которым такие учреждения имеют право способствовать более эффективной деятельности рынка труда, отмечая при этом необходимость обеспечения социальной защиты граждан, ищущих работу через эти учреждения.

В современных условиях особенно актуален анализ документов, принятых на уровне Совета Европы, в которых не упускаются из виду аспекты содействия занятости. В частности, конвенция о защите прав человека и основных свобод запрещает принудительный труд (ст. 4). В Европейской социальной хартии говорится об обязательствах государств

"обеспечивать эффективную защиту права трудящихся на труд по своему выбору".

Главные направления политики российского государства по поддержке реализации права граждан на полноценную, производственную и свободную занятость изложены в статье 5 Закона РФ о занятости и, в частности, включают следующее:

- Освоение трудовых ресурсов, поднятие мобильности рабочей силы, защита национального рынка труда;

- Обеспечение равных возможностей для всех граждан РФ, независимо от их национальности, пола, возрастной категории, социального положения, политических убеждений и религиозных взглядов, осуществление права на добровольную работу и свободный выбор работы;

- Создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;

- Поддерживать трудовую и предпринимательскую деятельность граждан, осуществляемую в рамках правового государства, способствовать развитию их способностей к продуктивной, творческой работе;

- Меры по содействию трудоустройству граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

- Предотвращение массового и долгосрочного (более одного года) сокращения безработицы;

- Поощрение работодателей к сохранению существующих и созданию новых рабочих мест, особенно для граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

- Единение усилий участников рынка труда и координация их действий по реализации мер по стимулированию занятости;

- Координация деятельности государственных органов, профсоюзов, других работников и представительных органов работодателей, разработка и реализация мер по обеспечению занятости;

- Осуществлять международное сотрудничество в решении вопросов занятости, в том числе в вопросах трудоустройства граждан РФ за пределами территории РФ и иностранных граждан на территории РФ, соблюдения международных трудовых норм.

Как правило, указанные направления государственной политики развиваются в других нормативных правовых актах (прежде всего, федеральных и территориальных программах содействия занятости), а также в коллективных договорах с участием государственных органов.

В зависимости от сущности главных направлений государственной политики в сфере занятости имеются два типа:

- Активная государственная политика в сфере занятости;
- Пассивная государственная политика в сфере занятости.

Пассивная политика характеризуется увеличением пособий по безработице и другими мерами по оказанию материальной помощи безработным, т. е. по поддержанию уровня жизни граждан в период безработицы. [8, стр. 117]

В РФ с учетом резкого снижения пособий в максимальном и минимальном объеме государственная политика в области занятости носит позитивный характер, поскольку низкая сумма пособий вынуждает безработных заниматься самостоятельным поиском работы.

В вышеупомянутой конвенции также отмечается, что государственная политика обязана быть направлена на улучшение социального партнерства на всех уровнях и развитие механизмов взаимодействия между администрацией, работодателями, профсоюзами и другими представительными органами трудящихся в целях решения проблем занятости на отраслевом рынке труда.

Закон о занятости также предусматривает право профсоюзов на содействие в разработке государственной политики в области содействия занятости населения (ст. 21).

Особое значение имеет участие профсоюзов в деятельности, связанной с массовым освобождением трудящихся.

Стоит отметить, что в отношении отдельных категорий граждан, которые особенно нуждаются в социальном обеспечении на рынке труда, государство взяло на себя обязательство создать дополнительные гарантии в своей сфере занятости (квоты занятости для инвалидов и молодежи, разработки специальных программ трудоустройства и др.), что разрешает обеспечить их трудоустройство.

Эти обязательства государства закреплены в нормативных правовых актах, в том числе в специальных целевых программах, принятых Правительством РФ (а также государственными органами субъектов Федерации) для обеспечения занятости этих групп населения.

В целях реализации единой государственной политики в области занятости, предоставления бесплатных услуг по трудоустройству, профессиональной подготовке и переподготовке временно безработных граждан Совет Министров РСФСР от 19.01.1991 года была создана Государственная служба занятости, призванная обеспечить координацию по вопросам занятости на всей территории России. [20, стр. 71]

На сегодняшний день Федеральная служба по труду и занятости выступает на основании Положения, утверждено правительством РФ от 30.06.2004 г. №324, действующих под руководством Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

Министерство здравоохранения и социального развития в координации с органами исполнительной власти субъектов РФ создало территориальный орган по трудоустройству-федеральную государственную службу занятости населения, которая является юридическим лицом, получателем и дистрибьютором бюджетных средств, осуществляет организационно - методическое управление деятельностью государственных органов службы занятости-центров занятости, действующих на территории субъектов РФ, осуществляет контроль, за их деятельностью, а также осуществляет прямое и

распределительное финансирование и обеспечивает необходимым имуществом.

Управление совместно с органами исполнительной власти субъектов РФ осуществляет развитие местных органов власти и обеспечивает реализацию государственной политики в области занятости с учетом экономических и социальных особенностей субъектов РФ.

Основными задачами управления являются:

- Разработка территориальных программ содействия занятости и организации труда, реализуемых центром занятости населения;
- Выявление главных направлений создания и улучшения системы профессиональной ориентации и психологической поддержки, профессиональной подготовки, увеличения квалификации, переподготовки безработных граждан и безработного населения в РФ;
- Создание работы государственных органов службы занятости РФ;
- Осуществление работы по обеспечению государственных гарантий и компенсаций для безработных.

Регулирование отношений в сфере занятости осуществляется в соответствии с правовыми и иными нормативными правовыми актами, принятыми на основе и развитие международного трудового права. [9, стр. 271]

Важным является Закон РФ от 19.04.1991 г. с последующими изменениями и дополнениями "о трудоустройстве в РФ".

В законе определены направления государственной политики в сфере занятости, права и обязанности субъектов рынка труда, права граждан в сфере занятости, а также гарантии, предоставляемые им в этой сфере, организации деятельности государственных агентств по трудоустройству, правовые основы участия работодателей в трудоустройстве и другие важные положения.

Кроме закона действуют:

Порядок регистрации безработных граждан утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 30 сентября 2010 года. №847.;

- Положение об организации общественных работ, утвержденное правительством РФ от 14.07.1997 г. №875 с изм. и дополнением и другие.

Национальная политика в области занятости как отражение стратегии в области занятости является частью социально-экономической политики развития страны, направленной на комплексное решение проблем занятости и полное и эффективное использование трудового потенциала.

## **2. Международный опыт правового регулирования занятости**

### **2.1 Рынок труда, спрос и предложение**

Международное регулирование труда – это система закрепленных в международных актах и соглашениях стандартов правового регулирования труда. В актах, разработанных на основе опыта многих стран, закреплены основные принципы и права субъектов трудовых отношений, универсальные трудовые нормы, эффективность которых обеспечиваются на национальном уровне.

В настоящее время все экономически развитые страны уделяют первостепенное внимание проблемам занятости, поскольку без их решения невозможно обеспечить социально-экономическую стабильность в государстве. В этих странах регулярно разрабатываются, финансируются и выполняются программы занятости, составленные с учетом конкретной социально-экономической ситуации.

Трудовая деятельность предполагает определенные взаимоотношения между людьми, складывающиеся по поводу и в процессе участия, а так же

при распределении результата труда. Благодаря этому взаимодействию труд приобретает общественную форму.

Изменение характера и содержание труда основано не только на эволюции орудий, предметов и способов труда, но и не в меньшей степени на преобразовании роли и положения работника и отношений между работником и нанимателем и государством. [37, стр. 130]

В настоящее время, если собственник рабочей силы участвует в процессе труда в качестве наемного работника или является собственником средств производства и принимает непосредственное участие в трудовой деятельности, то он считается занятым.

Трудовые отношения основываются на правовом регулировании, в соответствии с которыми каждая сторона берет на себя конкретные обязательства.

Для работодателей - это снабжение работника средствами производства и организация трудового процесса, обеспечение безопасных условий труда, своевременная выплата заработной платы и т.д.

Для работников это добросовестное выполнение трудовых функций, соблюдение трудовой дисциплины, работа и отдых и так далее.

Занятость является ключевым элементом системы трудовых отношений, определяющим принципы управления на основе системы трудовых отношений и формирующим социально-экономические отношения в обществе. [14, стр. 62]

Таким образом, национальная социально-экономическая политика и политика рынка труда направлены на создание оптимальных условий для занятости.

Рынок труда – это сфера рыночных отношений, где формируются спрос и предложение на труд и определяются цены на различные виды трудовой деятельности.

Рынок труда – это один из рынков факторов производства. Именно через рынок труда трудовые ресурсы распределяются между предприятиями, отраслями, регионами и государствами.

На рынке труда объектом купли-продажи является труд – целесообразная деятельность людей по созданию материальных и духовных благ, необходимых для создания и удовлетворения потребностей каждого человека и общества в целом.

Рынок труда регулируется законом о спросе и предложении рабочей силы, а закон о спросе и предложении рабочей силы влияет на заработную плату.

Закон о спросе и предложении рабочей силы отражает различия между количеством имеющихся рабочих мест и количеством и качеством выхода на рынок труда.

Рынок труда является жестким, безжалостным выбором для самых способных и предприимчивых. Рынок не щадит слабых и некомпетентных. Но в то же время это стимулирует высококвалифицированную работу, которая помогает установить прочные отношения между вкладами каждого и полученным конкретным результатом.

Национальный рынок труда охватывает все социальное производство благодаря этому каждая отрасль получает не только определенную профессиональную квалификацию, но и определенные культурные, моральные и трудовые преимущества, достаточные для удовлетворения экономических потребностей. [39, стр. 60]

Возможности, реализуемые на рынке труда:

- Свободный выбор профессии, отрасли и места проведения мероприятия, приоритетное предложение поощрения (уровень оплаты труда, возможность творческой реализации и т. д);

- Прием на работу и увольнение в соответствии с нормами трудового законодательства, защищающими интересы граждан в обеспечении занятости, условий труда, их оплаты;

-Независимой, в то время как в экономике побуждают трудовые ресурсы между регионами миграции, отраслевой и профессионально-квалификационным группам, обычно это сопровождается улучшением жизни и условий труда, чему содействует наличие высокоразвитых, повсеместно доступных населению рынков высококачественного жилья, потребительских товаров, культурных и духовных ценностей;

- Свободное перемещение заработной платы и других доходов, сохраняя при этом квалификационные и образовательные приоритеты, соблюдение установленных законом гарантий минимальной заработной платы, обеспечение прожиточного минимума и управление доходами на основе прогрессивной системы налогообложения.

В условиях жесткой конкуренции рыночные отношения отражают глубокие процессы, которые постоянно происходят в обществе и определяют его прогресс.

Через рынок труда проходит, три взаимосвязанных эволюционных потока:

- Развитие экономики (материально-технические элементы и структуры);

- Развитие человека (общая и профессиональная культура, создание возможностей, нравственные качества);

- Развитие социальных отношений (государственно-классовая структура, имущественные отношения, производственные отношения).

Они составляют основу социального прогресса, его основного содержания.

Рабочая сила предполагает под собой продукцию особого рода, производственные созидательные качества которого выявляются эффективностью конкурентной экономики, ее способность создавать товары высокого класса и комфортные услуги, масштаб и скорость научных, технических и организационных изменений. [16, стр. 55]

Таким образом, одним из основных принципов народного хозяйства является подготовка и выпуск на рынок труда учебно-творческой активной рабочей силы, обеспечивающей ее квалификацию и территориальную мобильность.

И чем выше уровень экономического развития, тем сложнее решаемая задача, тем больше спрос на высококвалифицированную рабочую силу.

В развитых странах мира подавляющее большинство работодателей и государственных органов стремятся создать наилучшие условия для работы и жизни, гарантирующие социальную защиту на рынке труда.

Рабочая сила, это товар особого рода, а также потому, что он сам по себе является, как правило, самой заинтересованной стороной в реализации своих творческих возможностей в развитии народного хозяйства, а также выражением индивидуального, особенно творческого, личностного и личностного характера.

Для чисто конкурентного рынка труда характерно большое количество предпринимателей (работодателей), выражающих спрос на рабочую силу, большое количество работников, являющихся носителями рабочей силы, и выражающих предложение.

Действия субъектов рынка труда направлены на реализацию собственных выгод и интересов. Ни отдельные работники, ни работодатели не могут влиять на общую ситуацию на рынке, а сбалансированная ставка заработной платы определяется общим взаимодействием всех участников рынка труда.

На многих рынках труда работники коллективно продают свой труд и услуги через профсоюзы, основной задачей которых является повышение заработной платы. С точки зрения профсоюзов наиболее предпочтительным вариантом повышения заработной платы является увеличение спроса на рабочую силу, что приводит к увеличению заработной платы и занятости.

Общечеловеческая общность товарных интересов рабочей силы с экономическими и национальными потребительскими интересами является

важнейшей социально-экономической характеристикой рыночной экономики и представляет собой мощную основу для развития национальной экономики и общества в целом. [29, стр. 101]

Несомненно, что организованная, в первую очередь государственная, контролируемая и поддерживаемая предприятиями сырьевая экономика, постоянно совершенствующаяся по мере развития национальной экономики, рынок труда является важнейшим звеном в социально-экономической системе любой страны.

Конечными целями рынка труда являются: во-первых, удовлетворение профессиональных, трудовых и жизненных интересов экономически активного населения, включая социальную защиту, и обеспечение необходимого персонала для народного хозяйства; во-вторых, достижение максимального полного и минимального перерыва в трудоустройстве с учетом необходимости частичной рабочей недели, скользящего графика рабочего дня и т.д.

Рынок труда, как и любой товарный рынок, базируется на спросе и предложении. В этом случае востребованы формы, в которых необходимо занимать вакантные должности и выполнять работу. А предложение - наличие не занятой рабочей силы или желание сменить место работы.

Конкуренция между спросом и предложением ведется, с одной стороны, между работниками, занятыми на рабочем месте или работающими, и, с другой стороны, между работодателями для привлечения нужной рабочей силы, для рационального размещения производительности.

Для нашей страны характерно развитие регионального рынка труда, что в силу специфики государства может негативно сказаться на соотношении спроса и предложения в некоторых регионах страны.

На местном уровне разрабатываются национальные программы в области занятости в целях обеспечения сбалансированности ситуации на рынке труда в регионах и социальной защиты трудящихся, проживающих в районах с избыточными трудовыми ресурсами. [35, стр. 17]

Кроме того, государство предусматривает меры финансовой, кредитной, инвестиционной и налоговой политики, стимулирующие создание малого бизнеса и применение гибких режимов труда, а также другие меры, способствующие сохранению и развитию системы занятости.

Спрос на рабочую силу обратно пропорционален заработной плате. При росте заработной платы другие условия остаются неизменными, и предприниматели, для того чтобы сохранить равновесие, должны соответственно снизить спрос на рабочую силу, а при падении заработной платы - увеличить спрос на рабочую силу.

Предложение рабочей силы также зависит от размера заработной платы, получаемой за производственные услуги. Как правило, продавцы на рынке труда, в идеальных условиях конкурируя, стремятся увеличить предложение в условиях роста заработной платы.

Если предложение рабочей силы превышает спрос на нее из-за установления заработной платы выше равновесного уровня, то есть просроченные рабочие места, готовые предложить свою работу по более низким ценам, с которыми вынуждены договариваться и те, кто занимается производством, чтобы не потерять работу.

Предприниматели готовы взять на работу больше, но с сокращением заработной платы, развитие, как в предложении рабочей силы, так и в спросе на рабочую силу. [43, стр. 83]

Наблюдаются различные ситуации, когда спрос на рабочую силу превышает его равновесную величину из-за снижения заработной платы. Работодатели будут заполнять пустые рабочие места, готовы повышать зарплату. В связи с этим увеличивается число работников, готовых продолжать труд за более высокую заработную плату.

Как и в первом и втором случаях, рынок труда балансируется, и рынок переходит в состояние полной занятости. Колебания спроса на рабочую силу и предложение рабочей силы позволяют нам ответить на вопрос, почему высокая и низкая заработная плата.

## 2.2 Формы оплаты труда и установление заработной платы

В условиях рыночной экономики размер зарплаты работников зависит от их квалификации, профессионализма, степени реализации способностей, фактически трудового вклада, и от конечного результата работы предприятия.

Таблица 1 - Основные формы заработной платы [34, стр. 252]

Система	Условия	Преимущества	Недостатки
1	2	3	4
1. Повременная оплата	Используется там, где трудно измерить и контролировать качество/количество труда или где производительность далека от критической	Проста, легко реализуется и легко начисляется, обеспечивает хорошие отношения с работниками	Плохо стимулирует, терпима к плохим производственным результатам
2. Сдельная оплата	Используется для специфических видов работ, когда высоко значение денежного вознаграждения	Вознаграждение непосредственно связано с результатами	Источник конфликтов и недовольств, если не гарантирует минимального дохода

Форма вознаграждения предназначена для обеспечения учета в заработной плате количественных и качественных результатов работы, создания материальных интересов работников, повышения непосредственного результата их работы и общего результата деятельности предприятия, организации и др.

Заработная плата выполняет различные функции, которые могут быть реализованы в различных степенях эффективности системы, основанной на процентной ставке или компенсации на основе времени.

Кроме того, необходимо лучше различать, для кого лучше является та или другая форма заработной платы: для работника или работодателя. Их интересы могут совпадать в некоторых случаях, а в других-наоборот. Интересы работников в основном реализуются репродуктивными, а работодатели-стимулирующим эффектом заработной платы.

Эволюция форм и систем оплаты труда за рубежом отражает давний поиск баланса между интересами работодателей и работников, независимо от того, являются ли они членами профсоюзов или нет. [21, стр. 203]

Форма и система вознаграждения различается в зависимости от их эффективности.

Вычислительная система должна быть простой и понятной, так что связь между производительностью, качеством продукции и производительностью труда, с одной стороны, и размером заработной платы-с другой, может быть доступна для понимания каждого служащего и работника.

Форма вознаграждения на основе времени предполагает, что размер заработной платы определяется на основе времени фактической работы и установленных тарифных ставок или окладов.

Сдельная форма - начисление заработной платы сотрудникам в зависимости от количества фактически произведенной продукции или времени, потраченного на производство.

Выбор той или иной формы оплаты труда определяется объективными обстоятельствами: особенностями технологического процесса, характером используемых трудовых средств и их организационными формами, степенью востребованности продукции или качеством выполняемой работы. Учет этих условий может осуществляться только непосредственно на предприятии или в организации. В связи с этим выбор формы и системы оплаты труда является прерогативой предприятия, организатора труда и производства, а именно работодателя.

Наиболее эффективными при тех или иных условиях являются способы оплаты, которые способствуют росту производства, повышению качества продукции, услуг, выполнению порученной работы, снижению затрат, в конечном итоге получению дополнительной прибыли, обеспечению интересов сотрудников.

В зависимости от формы оплаты труда организация может быть как индивидуальной, так и коллективной.

Формирование системы оплаты труда осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Это не может быть хуже установленных норм, но только лучше. Как лучше - это устанавливается в совместном трудовом договоре. Индивидуально или коллективно.

Работодатель не вправе в одностороннем порядке нарушать договор с сотрудником о вознаграждении.

На основе технических, организационных и экономических условий предприятия. В дополнение к распространенным в обществе наукоемким представлениям о социальных и физиологических требованиях к трудоспособности работников, каждый из них должен быть включен в нормы трудовой деятельности (трудовые обязательства), устанавливающие конкретные количественные и качественные параметры. [41, стр. 233]

В настоящее время в России существует два вида установления заработной платы: индивидуальные договоренные, в которых оговариваются условия вознаграждения в трудовых договорах работодателя с работником по найму; коллективно договоренные, в которых условия труда работника закреплены в договорах всех уровней и отражены в коллективных договорах.

Индивидуально - договорное регулирование условий оплаты труда, т. е. закрепление их в трудовом договоре, является общим правилом. В соответствии со статьей 57" содержание трудового договора "трудовое право в трудовом договоре каждого работника должно быть обеспечено:

- Условия оплаты (в том числе тарифные ставки или размер официальной заработной платы работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- Характеристика условий труда, компенсаций и льгот, предоставляемых работникам на трудных, вредных или опасных условиях труда;

- Иные условия, не ухудшающие статус работника по сравнению с трудовым законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями.

Если организация еще не заключила коллективный договор, то в трудовом договоре должны быть указаны условия оплаты труда работников.

Кроме того, подробно излагаются условия трудового договора для компенсации работнику, если условия компенсации за его профессию (специальность) не предусмотрены коллективным договором, в котором должны быть указаны местные нормативные акты организации.[28, стр. 233]

В случае фиксированной коллективно-договорной заработной платы ее условия распространяются на всех или часть сотрудников в зависимости от определенных профессиональных групп, к которым они относятся. Установление такой заработной платы осуществляется при заключении соглашения и коллективного договора.

Как следует из текста ст. 135 Трудового кодекса в случаях, когда система оплаты труда, размер тарифных ставок, заработная плата, различные выплаты не устанавливаются централизованно, они должны устанавливаться нанимателем.

Определение заработной платы должно основываться на следующих принципах:

- Сочетание централизованного регулирования заработной платы с независимостью предприятия. Государство устанавливает общие условия оплаты труда, регулирует размер вознаграждения, сохраняет независимость предприятия в плане организации оплаты труда;

- Повышение реальной заработной платы работников, превышение номинальной заработной платы по темпам роста инфляции;
- Сочетание коллективных и индивидуальных интересов;
- Установление заработной платы должно зависеть от количества и качества выполняемой работы.

Для работника в соответствии с его ценами на рабочую силу и трудовыми стандартами должна быть установлена количественная связь между степенью реализации трудового стандарта, а именно, фактическим результатом труда и уровнем оплаты труда.

Другими словами, каждая единица измерения трудовых стандартов должна получать денежную стоимость в соответствии с ценами на рабочую силу. Кроме того, работники и работодатели должны также согласиться платить за работу, которая превышает установленные стандарты. [13, стр. 76]

Эти вопросы часто являются предметом переговоров между работниками и работодателями и определяют масштабы внутреннего рынка труда на предприятии.

В ходе переговоров была установлена взаимосвязь между заработной платой и степенью чрезмерного выполнения трудовых норм (в тех случаях, когда работодатель имеет необходимые и пригодные для работника).

Взаимосвязь между различными уровнями выполнения и перевыполнения трудовых норм и уровней оплаты труда и представления норм труда и заработной платы.

Таким образом, под системой заработной платы понимается связь между определенным показателем, характеризующим скорость труда и меры по его выплата, внутренним и выходящим за рамки установленных норм, обеспечивающим получение работниками заработной платы в соответствии с фактическими результатами работы и согласованными между нанимателем и работником ценами на его труд.

### **2.3 Охрана труда и ее правовое регулирование**

Охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, включая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, лечебно-профилактические, санитарно-гигиенические, реабилитационные и иные мероприятия, которые образуют механизм реализации конституционного права граждан на труд (ст37 Конституции РФ)

В последующие годы в связи с принятием ряда федеральных законов и других нормативных актов по охране труда (или непосредственно связанных с охраной труда) в стране сформировалась законодательная база по организации охраны труда работников. Включает в себя содержание права работника на соблюдение требований безопасности и гигиены, а также круг обязанностей работодателя.

Положения ч. 3ст. 37 Конституции РФ, гарантирующие право каждого человека на труд в условиях безопасности и гигиены, основаны на многочисленных международно-правовых нормах. Таким образом, в статье 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах предусматривает право на безопасные и социальные условия труда.

Многочисленные требования нарушений охраны труда происходят в основном по вине руководителей. Многие из них плохо осведомлены о своих обязанностях в области охраны труда, несмотря на то, что они подвергаются дисциплинарной, административной, гражданской и даже уголовной ответственности. [40, стр. 111]

Решение конкретных задач, улучшение условий труда и охрана здоровья трудоспособного населения реализуется в процессе выполнения этих важных функций:

- формирование государственной политики в сфере охраны труда;
- государственный контроль охраны труда;

-формирование нормативно-правовой базы, в том числе государственных нормативных требований охраны труда, направленных на охрану труда работников, обеспечение реализации этих актов;

-государственный надзор и контроль, за выполнением нанимателем требований охраны труда. [36, стр. 28]

Деятельность государства в области охраны труда, целью которой является создание системы мер по сохранению жизни и здоровья работников на рабочих местах, должна продолжаться в следующих областях:

- обеспечение приоритетного сохранения жизни и здоровья работников;
- принятия и реализации нормативных правовых актов РФ и ее субъектов об охране труда, а так же федеральных региональных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья работников;
- государственного управления охраной труда;
- государственного надзора за соблюдением требований охраны труда;
- государственной экспертизы условий труда;
- расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- защиты законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а так же членов их семей на основании обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- установления компенсаций за работу с вредными и опасными условиями труда, не устранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда;
- координации деятельности в области охраны труда, охраны окружающей природной среды и других видов экономической и социальной деятельности;

- распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;
- участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;
- подготовки и повышения квалификации специалистов по охране труда;
- организации государственной статистической отчетности об критериях труда, а так же о производственных травмах, об их материальных последствиях;
- обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труд;
- международного сотрудничества в области охраны труда;
- проведения эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение новой техники и технологий, обеспечивающих безопасность труда, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет работодателя. [24, стр. 301]

Законодательство РФ об охране труда основано на Конституции РФ и состоит из ТК РФ, других федеральных законов, содержащих нормы по охране труда в различных отраслях производства, таких как:

ФЗ от 21 июля 1997 года №116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»,

ФЗ от 9 января 1996 года №3-ФЗ «О радиационной безопасности населения»,

ФЗ от 7 ноября 2000 года №136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием»,

ФЗ от 8 апреля 2000 года №50-ФЗ «О ратификации Конвенции 1986 года об охране труда при использовании асбеста»,

ФЗ от 30 марта 1999 года №52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»,

ФЗ от 20 июня 1996 года №81-ФЗ «О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности»,

А так же законов и иных нормативных правовых актов, принятых субъектами РФ.

Такие нормативные акты позволяют учесть специфику условий труда отдельных категорий работников в различных отраслях производства и соответственным образом обеспечить охрану их труда. [45, стр. 165]

Некоторые ФЗ, регулирующие социально-экономические отношения, затрагивают вопросы, связанные с охраной труда, такие как:

ФЗ от 1 мая 1999 года №92-ФЗ «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»

ФЗ от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Законы и иные нормативные акты по охране труда, принятые субъектами РФ, не должны противоречить ФЗ, принятым по предметам ведения РФ и по совместимым предметам ведения РФ и субъектов РФ.

Действие законодательства о труде и об охране труда распространяется согласно статье 11 ТК РФ на:

-трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения;

-другие отношения связанные с применением личного труда, если это предусмотрено ТК РФ либо иным Федеральным Законом;

-работодателей (физических и юридических лиц), независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных либо учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных

организаций и иностранных юридических лиц, если другое не предусмотрено международным договором РФ.

В правовом регулировании охраны труда широко сочетаются централизованные нормы трудового законодательства, которые устанавливают минимум правовых мер по охране труда, с договорным методом, повышающим, конкретизирующим этот минимум на основании соглашений, коллективных договоров, а так же трудовых договоров.

### **3. Решение проблем занятости в условиях рыночной экономики**

#### **3.1 Сокращение безработицы**

Экономическое благополучие любой страны зависит от темпов экономического роста. Экономическое развитие имеет несколько факторов. Например: индустриализация, сельское хозяйство, население, занятость.

Одним из основных показателей экономического роста является уровень занятости, поскольку его снижение негативно сказывается на экономике в целом. Всякий раз, когда существует высокий уровень занятости, производство улучшается, что приводит к повышению уровня жизни.

Высокий уровень безработицы в стране приводит к социальным и экономическим проблемам всего общества. Экономические проблемы привели к снижению производства товаров и услуг, снижению распределения доходов, потере налоговых поступлений, снижению ВВП и т.п.

Безработица это серьезная проблемой, с которой сталкиваются все страны в мире. Политики и ученые работают над решением этой проблемы. Обострение проблемы занятости угрожает ухудшению экономической ситуации. [22, стр. 261]

Все страны мира серьезно обеспокоены проблемами занятости и безработицы. Как развивающиеся, так и развитые страны стремятся решить трудную задачу создания достойных и долгосрочных рабочих мест, поскольку достойная занятость является единственным способом вырваться из нищеты, что является предпосылкой устойчивого экономического развития страны.

В современной России уровень безработицы остается на удовлетворительном уровне. С начала 21-го века руководству страны удалось вывести ее на адекватный уровень экономического развития.

Однако проблема занятости не утратила своей актуальности.

Безработица - это сложное и многогранное социально-экономическое явление, проявляющееся в недостаточной занятости определенной части трудоспособного населения, готового и способного осуществлять трудовую деятельность.

Критерии признания одного лица безработным несколько отличаются от страны к стране.

В Соединенных Штатах безработными являются лица, которые активно искали работу в течение последних четырех недель, временно уволенные или нанятые на новую работу и которые должны начать работать в течение 30 дней.

В Японии безработными являются люди, которые не работают в течение одного часа в неделю.

В Великобритании безработными являются те, у кого нет на протяжении недели работы, кто ищет работу в это время или кто не может найти работу из-за болезни или кто ждет результатов собеседования по трудоустройству. [31, стр. 200]

В РФ безработными считаются "трудоспособные граждане, не имеющие работы и дохода, зарегистрированные в Службе занятости для поиска подходящей работы, ищущие работу и готовые приступить к работе". Таким образом, в качестве дохода для выплаты выходного пособия и поддержания среднего заработка граждан, уволенные из организации (с военной службы), независимо от их правовой формы и формы собственности, связанной с ликвидацией или сокращением числа организаций или штата в организации.

В современной экономике безработица рассматривается как естественная составляющая рыночной экономики. Это помогает:

- Повышение качественной структуры рабочей силы, ее конкурентоспособности как товара;
- Формирование новых стимулов и правильного отношения к работе;
- Повышение ценности самого рабочего места и укрепление связей с персоналом;
- Наличие трудовых резервов в случае необходимости быстрого развертывания нового производства.

При классификации безработицы выделяются принудительная и добровольная безработица.

Принудительная безработица возникает, когда работник может и хочет работать на заданном уровне заработной платы, но не может найти работу. Это связано с уменьшением объемов производства.

Добровольная безработица обусловлена жесткой заработной платой и нехваткой рабочих мест. В модели рыночного равновесия изменения заработной платы, баланса спроса и предложения. [38, стр. 215]

Однако на самом деле заработная плата не такая гибкая и иногда остается на уровне выше равновесия, где предложение рабочей силы превышает спрос на нее. Компании должны распределить недостаточное количество мест среди всех желающих работать.

Таким образом, жесткость реальной заработной платы меняет возможности трудоустройства и повышает уровень безработицы.

Безработица классифицируется по типам, выделяя фрикционные, структурные, сезонные, чрезмерные предложения по безработице, институциональные, циклические и другие. В таблице представлены формы безработицы и их характеристика.

Таблица 2 - Формы безработицы и их характеристика[42, стр. 54]

Форма безработицы	Характеристика
Фрикционная	Связана с добровольной сменой работы в связи с различными причинами: поиском более высокого заработка или более престижной работы с более благоприятными условиями труда и пр.
Институциональная	Продолжается самим устройством рынка рабочей силы, факторами, влияющими на спрос и предложение рабочей силы
Добровольная	Возникает, когда часть трудоспособного населения по тем или иным причинам просто не желает работать
Структурная	Вызывается изменениями в структуре общественного производства под влиянием научно-технического прогресса и совершенствования организации производства
Технологическая	Связана с переходом к новым поколениям техники и технологии, механизации и автоматизации ручного труда

Безработица приводит не только к сокращению объемов национального производства, но и влечет негативные социально-экономические последствия. Неиспользование трудовых ресурсов является главным экономическим последствием.

К тому же увеличивается преступность, растет число психологических и эмоциональных стрессов, что отрицательно сказывается на нравственном состоянии общества.

Социально-психологические и экономические последствия безработицы показывают, что это весьма опасное для общества и отдельного человека явление, требующее проведения активной политики занятости, нацеленной не только на ликвидацию последствий безработицы, но и профилактику и предупреждение ее неконтролируемого роста сверх минимально допустимого значения.

Одним из наиболее эффективных направлений оказания социальной поддержки безработным считается организация общественных работ. Они предоставляют безработным возможность получать заработную плату и адаптироваться в сложившейся ситуации к новым условиям на рынке труда.

Самые популярные виды социального труда – уборка улиц, благоустройство территорий, обслуживание общественного транспорта, ремонт памятников культуры и другие.

При выполнении этого мероприятия государство получает экономическую выгоду в виде налоговых отчислений с заработной платы трудоустроенных на общественные работы. [30, стр. 148]

Допустим, на общественные работы направлено 1000 человек со средней заработной платой 13500 рублей и безработных 1000 человек, получающих выплату в размере 4900 рублей. На основании этих данных посчитаем экономический эффект от выполнения данных мероприятий

$$13500 \times 1000 \times 13\% = 1755000 \text{ рублей}$$

1755000 – экономическая выгода.

$$(13500 \times 1000) - 1755000 - (4900 \times 1000) = 6845000 \text{ рублей}$$

6845000 – экономический эффект от выполнения данного мероприятия.

Приоритетную роль в борьбе с безработицей играет государство. Для регулирования рынка труда в целях обеспечения занятости государство работает в различных направлениях, ключевыми из которых можно считать:

- государственная поддержка частным предпринимателям;
- социальное страхование безработицы;
- разного рода программы по увеличению числа рабочих мест;
- выделение средств на различного рода пособия по безработице;
- предоставление обучения;
- переквалификация безработных;
- предоставление рабочих мест по отдельно взятым группам (молодежь, инвалиды);
- международное сотрудничество (миграция);
- организация общественных работ.

Последствия безработицы представляют серьезную социально-экономическую угрозу безопасности страны. Разрешение проблем безработицы, доведение ее до приемлемого уровня может быть достигнуто посредством реализации комплекса различных мер, таких как грамотное экономическое регулирование, повышение квалификации наиболее востребованных специалистов и совершенствование рыночной инфраструктуры.

### **3.2 Защита трудовых прав человека**

Каждый человек наделен большим объёмом прав и свобод. Среди которых важное место занимает его трудовые права. В статье 21 трудового кодекса закреплён широкий круг прав работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором (в редакции ФЗ от 30 июня 2006 года №90-ФЗ);

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормативной продолжительности рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда (в редакции Федерального закона от 28.12.2013 №421-ФЗ);

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами (в редакции Федерального закона от 02.07.2013 №185-ФЗ);

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- содействие в управлении организацией указанные в настоящем Кодексе, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а так же на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- доступность личных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 №90-ФЗ);

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Понятие защиты трудовых прав трудящихся обычно различается в широком и узком смысле. Защита трудовых прав работников в узком смысле этого слова - это обеспечение соблюдения трудовых прав, защита их от нарушений, восстановление нарушенных прав незаконно и установление трудового законодательства нанимателем об ответственности за нарушение трудовых прав работников. [34, стр. 252]

В широком смысле защита трудовых прав понимается как осуществление защитной функции трудового права. Таким образом, в широком смысле защита трудовых прав трудящихся включает в себя следующие основные способы защиты этих прав:

- Установление в федеральном трудовом законодательстве условий труда, гарантий основных трудовых прав, которые дополняются в локальном порядке коллективными договорами регионального трудового законодательства, соглашениями, трудовыми договорами;

- Развитие непосредственного и представительного участия работников в управлении организацией, определение внутреннего трудового законодательства, в разработке и принятии коллективного договора;

- Обучение основам трудового законодательства работодателей и их представителей с использованием практик, доказывающих эффективные методы предупреждения трудовых преступлений, а также обучение работников защите своих трудовых прав. [48, стр. 79]

Основываясь на общей правовой теории, мы можем выделить три случая концепции правовой защиты прав человека:

- Уполномоченный орган по выполнению защиты;
- Осуществление деятельности по данной тематике с соблюдением норм законодательства;
- Обеспечение восстановления нарушенных прав.

Судебная система традиционно является одним из органов, отвечающих за защиту трудовых прав. Деятельность юрисдикционных органов осуществляется по применению процессуальных норм, что

позволяет рассматривать защиту трудовых прав как процессуальную деятельность уполномоченных на осуществление субъектов.

Защита трудовых прав имеет свои особенности. Как самостоятельная отрасль трудового права формируется как совокупность правил, основная цель которых - защита работников от действий работодателя.

По этой причине количество уполномоченных субъектов для защиты трудовых прав не только юрисдикционных органов, но и представителей работников, а также непосредственно работников, которые могут осуществлять свои права на самозащиту.

Таким образом, по сравнению с другими правами и свободами, защита трудовых прав трудящихся имеет больше возможностей для восстановления нарушенных прав и законных интересов.

Защита трудовых прав и свобод может быть определена как совокупность методов, направленных на защиту трудовых прав и свобод трудящихся, с применением процессуальных норм уполномоченным органом.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- Самозащита трудовых прав работников;
- Профсоюз защищает трудовые права и законные интересы трудящихся;
- Государственный надзор и надзор за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового законодательства;
- Судебная защита.

Эти методы защиты трудовых прав и законных интересов могут быть реализованы посредством действий субъектов трудового права, что приводит к появлению аналогичных отношений. [46, стр. 11]

В свою очередь, в рамках этих отношений могут быть выявлены нарушения трудовых прав и свобод. Эти нарушения должны быть совершены

в связи с перечисленными отношениями, содержание которых направлено на устранение процессуальных действий, нарушающих трудовые права.

Эта деятельность подлежит соответствующему процессуальному оформлению. Без должного оформления использование каких-либо методов защиты не может привести к восстановлению нарушенных прав работников.

Защита трудовых прав работников включает в себя специальные методы и соответствующие процессуальные формы восстановления нарушенных прав и законных интересов работников.

### **3.3 Улучшение охраны труда**

Охрана труда – это система или комплекс мероприятий, направленных на защиту здоровья работника в процессе его трудовой деятельности. Основные мероприятия можно разделить на пять групп:

- правовые (оформление документации);
- социально-экономические (обязательное страхование работников, выплата компенсаций, предоставление льготы и т.д.);
- организационно-технические (специальная оценка условий труда на рабочих местах, оптимизация персонала и т.д.);
- санитарно-гигиенические (обеспечение работников спецодеждой, обувью и иными средствами защиты);
- профилактические (медосмотры сотрудников, создание системы спортивного оздоровления сотрудников).

Таким образом, охрана труда включает в себя комплекс мероприятий, направленных на создание безопасных условий занятости для сотрудников и предприятия в целом.

Система охраны труда – это система сохранения жизни и здоровья работников. Правила и порядок охраны труда работников регулирует трудовой кодекс РФ.[3]

Охрана труда работников включает в себя создание работоспособной системы управления охраной труда в компании (ст. 217 ТК РФ).

Создать службу охраны труда или принять специалиста в этой области необходимо всем организациям и предпринимателям с численностью более пятидесяти человек. Причем данное условие обязательно не только для работодателей-производителей, но и для тех, кто ведет деятельность в сфере услуг (письмо Минтруда от 10.06.2016 №5-2/ООГ-2136).

Служба будет следить за условиями работы в компании или у индивидуального предпринимателя, контролировать безопасность работы на оборудовании, рассматривать несчастные случаи на производстве, а так же обучать сотрудников.

В организации, где работают менее пятидесяти человек, охрана труда по ТК РФ может быть возложена на любого сотрудника – в порядке совмещения или по совместительству.

Кроме того, компании необходимо разработать нормативные акты по вопросам охраны труда:

- положение об охране труда;
- программу проведения инструктажа по охране труда;
- инструкцию по охране труда, ее разрабатывают исходя из должности или профессии работников.

В законодательство по охране труда в 2017 году внесли поправки. Одно из главных изменений в правилах по охране труда – это введение оценки профессиональной квалификации в форме профессионального экзамена, который проводят специализированные центры. Проверка соответствия квалификации профессиональному стандарту может быть по инициативе, как физического лица, так и работодателя. [32, стр. 85]

Другое новшество – новые ГОСТы по охране труда с 2017 года. Дополнительные требования к физическим факторам на рабочих местах установлены новыми санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами 2.2.4.3359-16.

Настоящие санитарно-эпидемиологические правила, и нормативы устанавливают санитарно-эпидемиологические требования к физическим

факторам на рабочих местах и источникам этих факторов, а так же требования к организации контроля, методам измерения физических факторов на рабочих местах и мерам профилактики вредного воздействия физических факторов на здоровье работающих.

Помимо санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН 2.2.4.3359-16) приняты другие нормативные акты по охране труда с 2017 года:

- организация обучения безопасности труда (ГОСТ 12.0.004-2015);
- опасные и вредные производственные факторы (ГОСТ 12.0.003-2015);
- цвета сигнальные, знаки безопасности и разметка сигнальная (ГОСТ 12.4.026-2015);
- система управления охраной труда (ГОСТ 12.0.230.1-2015, ГОСТ 12.0.230.2-2015)

Так же в 2018 году поменялся порядок обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда.

Порядок обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда работников организаций разработан для обеспечения профилактических мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и устанавливает обязательные требования к обучению по охране труда и проверки знания требований охраны труда.

Обучение по охране труда – процесс получения работниками теоретических знаний и практических навыков в области охраны труда в объеме, необходимом и достаточном для формирования поддержания компетенций по обеспечению безопасности и сохранению жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности. [47, стр. 21]

Требования по охране труда – это требования, которые устанавливают правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

В каких документах изложены требования охраны труда? Помимо трудового кодекса правила по охране труда, обязательные для работодателя, прописаны в следующих законах и нормативных актах:

- Федеральный закон от 30.03.99 №52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»;
- постановление Минтруда России от 08.02.2000 №14 «Об утверждении рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организациях»;
- приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 №290Н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»;
- Федеральный закон от 28.12.13 «426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Соблюдение требований охраны труда – обязанность каждого работодателя независимо от того, какую систему налогообложения он применяет.

Работодатель обязан обеспечить за свой счет:

- безопасность при эксплуатации оборудования, зданий и используемых в процессе работы материалов и инструментов;
- применение средств защиты, прошедших декларирование соответствия или сертификацию;
- соответствующие условия на каждом рабочем месте;
- проведение спецоценки условий работы;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на рабочих местах, их контроль, санитарно-бытовое и медицинское обслуживание работников;
- режим труда и отдыха.

Работодатель обязан обеспечить соответствие рабочих мест требованиям охраны труда. Расположение и организация рабочих мест,

оборудование и инструменты для работы, воздушная среда и другие условия должны быть безопасными и не угрожать жизни работника. [50, стр. 78]

Для определения того, как работодатель соблюдает требования охраны труда к рабочему месту, проводят специальную оценку условий труда на каждом рабочем месте. Специальная оценка условий труда – это комплекс мероприятий, с помощью которых выявляются вредные и опасные факторы производства, и оценивается их воздействие на организм работника.

Спецоценке подлежат все рабочие места, кроме надомников, дистанционных работников. Проводить специальную оценку условий труда следует не реже одного раза в пять лет. Этот срок отсчитывается со дня, когда были утверждены результаты спецоценки.

Охрана труда представляет собой целый комплекс нормативно-правовых актов, ГОСТов, санитарных норм.

Для эффективной работы в данной сфере специалисты должны обладать большим багажом знаний. Именно благодаря правильной организации охраны труда во всех сферах жизнедеятельности, а так же благодаря своевременной разработке и внедрению нормативно-правовых актов государством, можно обеспечить безопасные условия труда.

Оценка экономической эффективности работ по безопасности труда – важный элемент для мобилизации усилий руководителей предприятия и рабочих в деле улучшения условий труда, а так же формирования психологий приоритетности работ по обеспечению безопасности труда.

Главная цель – оптимизация работ по безопасности труда, выявление первоочередных мероприятий за счет проведения оценки их экономической эффективности. [49, стр. 81]

Для наглядного примера рассчитаем экономическую эффективность профилактических мероприятий, направленных на снижение травматизма, заболеваемости, улучшение условий труда для предприятия, где произошло две травмы, длительность нетрудоспособности составила 160 дней. Средняя дневная заработная плата инженерно-технических работников 200 рублей,

годовая выработка составляет 7968 тысяч рублей, средняя месячная заработная плата рабочих 3500 рублей, дневная 180 рублей. На предприятии трудится 62 человека, из них 20 в неблагоприятных условиях. Продолжительность дополнительного отпуска для работающих во вредных условиях 8 дней, доплаты – 12%.

Решение: определяем по формуле потери предприятия, связанные с необходимостью доплат за неблагоприятные условия труда

$$П_{\text{доп}} = (P_{\text{нп}} \times R \times 11 - Z_{\text{мес}}) / 100 = (20 \times 12 \times 11 \times 3500) / 100 = 92400 \text{ рублей,}$$

где  $P_{\text{доп}}$  - потери, связанные с доплатой за работу во вредных условиях, руб.,

$P_{\text{нп}}$  – количество работающих в неблагоприятных условиях;

$R$  – процент доплат за вредные условия труда;

$Z_{\text{мес}}$  – среднемесячная заработная плата, руб.

Определим потери, связанные с необходимостью предоставления дополнительного отпуска:

$$П_{\text{отп}} = D_{\text{отп}} \times Z_{\text{дн}} \times P_{\text{нп}} = 8 \times 180 \times 20 = 28800 \text{ рублей,}$$

где  $P_{\text{отп}}$  – потери, связанные с предоставлением дополнительного отпуска работающим во вредных и тяжелых условиях, руб.;

$D_{\text{отп}}$  – продолжительность дополнительного отпуска, дней;

$Z_{\text{дн}}$  – дневная заработная плата, руб.;

определим общие материальные затраты на производстве без учета травматизма и заболеваемости:

$$П_0 = П_{\text{отп}} + П_{\text{доп}} = 28000 + 92400 = 121200 \text{ руб.};$$

где,  $P_0$  – общие материальные затраты на производстве без учета травматизма и заболеваемости, руб.;

определим потери, связанные с выплатами по больничным листам:

$$П_6 = D_{\text{тз}} \times Z_{\text{дн}} = 160 \times 180 = 28800 \text{ руб.};$$

где  $D_{\text{тз}}$  – общее число дней трудоспособности из-за травм и заболеваний, дней;

определим потери, связанные с затратами на расследование травм:

$$P_p = 3(Z_{\text{инт}} + Z_{\text{и.ОТ}} + Z_{\text{дн}})H = 3 \times (200 + 200 + 180) \times 2 = 3480 \text{ руб.};$$

где,  $P_p$  – потери, связанные с затратами на расследование травм, руб.;

$Z_{\text{инт}}, Z_{\text{и.ОТ}}, Z_{\text{дн}}$  – средняя заработная плата инженера, специалиста по охране труда, рабочего (общественного инспектора), руб.;

определим потери, связанные с недополученной продукцией, предварительно рассчитав выработку на одного работника:

$$V_p = V / (P \times D_{\text{год}}) = 7968000 / (62 \times 270) = 476 \text{ руб.};$$

где,  $V_p$  – дневная выработка одного работающего, руб.;

$P$  – количество работников предприятия,

$D_{\text{год}}$  – число рабочих дней в году;

$$P_n = (D_t + D_z) \times V_p = 160 \times 476 = 76160 \text{ руб.},$$

где  $P_n$  – недополученная продукция, руб.;

$D_t, D_z$  – число дней трудоспособности из-за травм и заболеваний, дней;

в нашем случае  $P_o = 0$ , тогда

$$P_{\text{тз}} = P_o + P_p + P_n + P_{\text{об}} = 28800 + 3480 + 76160 + 0 = 108440 \text{ руб.};$$

где  $P_{\text{тз}}$  – потери от травм и заболеваний, руб.;

общие материальные потери:

$$P = P_o + P_{\text{тз}} = 121200 + 108440 = 229640 \text{ руб.};$$

примем, что при улучшении условий труда производительность повысится на 6%. Тогда экономический эффект от повышения производительности труда составит:

$$Э_{\text{п}} = (P_{\text{пт}} / 100) \times P \times V_p \times D_{\text{год}} = 0,06 \times 20 \times 476 \times 270 = 154224 \text{ руб.};$$

$Э_{\text{п}}$  – экономический эффект,

$P_{\text{пт}}$  – прирост производительности труда.

экономический эффект при сокращении отпуска и доплат будет равен:

$$Э_{\text{уу}} = P_o = P_{\text{отп}} + P_{\text{доп}} = 121200 \text{ руб.}$$

Экономический эффект при снижении травматизма и заболеваемости на 7% будет равен:

$$Э_{\text{т}} = P_{\text{тз}} \times 0,07 = 108440 \times 0,07 = 7591 \text{ руб.}$$

Общий экономический результат от улучшения условий труда за счет повышения производительности труда и снижения травматизма и заболеваемости составит:

$$\mathcal{E} = \mathcal{E}_{\text{тз}} + \mathcal{E}_{\text{yy}} + \mathcal{E}_{\text{п}} = 7591 + 121200 + 154224 = 283015 \text{ руб.}$$

Вывод: общий экономический результат от улучшения условий труда будет равен 283015 рублей.

## **Заключение**

Совершенствование законодательства в области поддержки занятости населения обязано отвечать тенденциям в настоящее время, в социально-трудовой сфере с углублением различий в сохранении труда и формах его организации в разнообразных секторах экономики, проведением структурных реформ, а так же созданию высокотехнологичные производств и объектов инфраструктуры.

Среди прав, составляющих содержание правового статуса граждан в сфере занятости, наиболее важным должно быть признание их права выбора

места работы, права на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению службы занятости.

Политика в области занятости как главная составляющая социальной политики обязана координироваться с реализацией мер, способствующих формированию условий, способствующих более полному использованию потенциала гражданской трудовой и деловой деятельности, противодействию бедности населения и массовой безработице, стимулированию продуктивного поведения людей в конкурентной рыночной среде.

Важным преимуществом государственной социальной политики обязано стать активное содействие эффективной занятости и преодоление необоснованно низких цен заработной платы.

В рамках государственной политики в области занятости следует также придавать большое значение расширению занятости в негосударственном секторе и разработке для него благополучных ситуаций для того, чтобы привлечь инвестиции и аккумуляции средств.

Необходимо обеспечить надлежащий уровень образования, всестороннюю профессиональную подготовку и переподготовку, охрану здоровья, гарантированную Конституцией и законами РФ.

Нынешняя политика в области занятости далека от совершенства и не дает желаемых результатов.

Содействие трудоустройству может быть обеспечено за счет возрождения предприятий, улучшения социальных и трудовых отношений в сфере информационной поддержки.

Рынок труда - это не только взаимосвязь между работниками как субъектами предложения рабочей силы и работодателями как субъектами спроса на покупку и продажу такой рабочей силы.

На рынок труда в значительной степени влияют различные субъекты трудовых отношений. Это профсоюзы, защищающие интересы работников, а также государственная поддержка интересов работников и работодателей

посредством специализированного организационного и законодательного регулирования трудовых отношений.

Забота государства о выполнении в стране в наибольшей степени полной и эффективной занятости как особой социальной гарантии для экономически активного населения, которая является важным аспектом государственного регулирования рынка труда, механизм формирования которого будет постоянно совершенствоваться применительно к новым условиям развития многоукладной экономики, структурной перестройки производства, формирования эффективной социальной политики.

В целях обеспечения надлежащего функционирования рыночной экономики и успешного создания эффективных механизмов социального обеспечения были приняты следующие конкретные меры: незамедлительное принятие и строгое осуществление нормативных и законодательных актов, направленных на расширение занятости и оказание государственной социальной поддержки; оказание государственной помощи в создании и поддержке новых институтов, присущих рыночной экономике, таких, как биржи труда, рынки труда, центры занятости и учебные центры по повышению квалификации.

### **Список использованных источников**

1. "Конституция РФ" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ).

2. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 11.12.2018) "О занятости населения в РФ" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019).

3. "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) Федеральный закон от 27 июля.
4. Конвенция N 95 Международной организации труда "Относительно защиты заработной платы" (принята в г. Женева 01.07.1949).
5. Аверин А.Н., Харламов А.С. Занятость населения и безработица в условиях рыночной экономики. Учебное пособие.- М.: АНХ, 2013. – 217 с.
6. Аджиев А.М. Тенденции и факторы формирования занятости в РФ. Махачкала, 2015. – 110 с.
7. Актуальные вопросы совершенствования управления трудовыми ресурсами: Сб. научн. трудов. М.: НИИ труда, 2013. – 307 с.
8. Гаузнер Н. Регулирование российского рынка труда // Социальные цели и социальная реформа. М., 2014. – 285 с.
9. Бабич А.М., Жильцов Е.Н., Егоров Е.В. Социальная сфера в условиях перехода к рынку. М.: РАУ, 2013. – 360 с.
10. Бабкина З.В. Занятость в социалистической экономике глазами Запада. М.: Экономика, 2015. – 255 с.
11. Безгребельная И.Ю., Карев В.М., Кузьминова М.Ф. Методические рекомендации по разработке программы занятости населения административного района, города. М., 2013. – 318 с.
12. Безработица и самозанятость // Абакумова Н.Н., Воловская Н.М., Плюснина Л.К., Русина А.В.; Отв. ред. Удальцова М.В.; Новосибирск: Новосибирская государственная академия экономики и управления, 2016. – 300 с.
13. Безработица, структурная перестройка экономики и рынок труда в Восточной Европе и России. М.: ИНФРА, 2015. – 284 с.
14. Безработица и занятость : Рустр.-англ.-нем.-фр. словарь терминов : / Авт. кол.: Колесникова Н.Н., Похвоцев В.А., Строкина Т.С. и др. ; Под ред. Колесниковой Н.Н. М.: Изд-во Всеростр. газеты "Нива России", 2016. – 262 с.

15. Буланов В.С. Особенности воспроизводства рабочей силы в условиях формирования рыночных отношений / РАУ. Каф. экон. теории и политики. М.: Луч, 2013. – 158 с.
16. Буланов В.С. Современные проблемы занятости и безработицы: (Учеб.-метод, пособие) / М.: Изд-во РАГС, 2016. – 180 с.
17. Булатецкий Ю.Е., Мошняга В.П. Занятость населения в условиях рынка: международный опыт. - М., 2013. – 159 с.
18. Бурлицкая С.А. Правовое регулирование деятельности субъектов РФ в области содействия занятости населения // Правовые и социально-экономические проблемы нефтегазового региона: Сб. науч. тр. Тюмень, - Вып. 1. - 2013. – 211 с.
19. Введение в рыночную экономику. Учебное пособие для экономических вузов / Под. ред. А .Я. Лившица, И.Н. Никулиной. М.: Высшая школа, 2014. – 330 с.
20. Вереникин А. Занятость и государство в переходной экономике. - М.: Экономический факультет, ТЕИС, 2015. – 190 с.
21. Дружинина, В.В. Обеспечение сбалансированности местного рынка труда: зарубежный опыт / В.В. Дружинина // Научный Вестник Херсонского государственного университета. – 2014. – No 6. – 250 с.
22. Нетрудоспособное население в переходный период (социальные и экономические проблемы). М., 2014. – 284 с.
23. Гильдингерш М.Г. Особенности современной безработицы в России // Рынок труда и управление персоналом: Межвуз. сб. СПб., 2016. – 321 с.
24. Загороднева А.М. Государственное регулирование занятости и рынка труда : Учеб. пособие / МГУ. М.: Диалог-МГУ, 2016. – 418 с.
25. Занятость, безработица, служба занятости. Толковый словарь терминов и понятий. М.: "Нива России", 2016. – 277 с.

26. Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы / Отв. ред. Чижова Л.С.; Ин-т макроэкономических исследований. М.: Наука, 2014. – 115 с.
27. Катульский Е.Д. Государственное регулирование социально-трудовых отношений в РФ. -М., 2016. – 245 с.
28. Население и трудовые ресурсы: проблемы и решения, зарубежный опыт / РАН. Науч. совет "Проблемы демографии и трудовых ресурсов". Ин-т экономики и прогнозирования научно-техн. прогресса; Отв. ред.: Л.С. Дегтярь, Г.А. Яременко. М.: Наука, 2014. – 305 с.
29. Ойкен В. Основные принципы экономической политики / Пер. с нем. Козлова Л.А. М.: Прогресс-Универс, 2015. – 169 с.
30. Плакся В. И. Безработица в рыночной экономике : (Вопросы теории, методологии, государственного регулирования) / Ростр. акад. гостр. службы при Президенте РФ. М.: Изд-во РАГС, 2016. – 190 с.
31. Плакся В. Безработица: российский феномен // Человек и реформы в российском обществе: мифы и реальность. М., 2015. – 280 с.
32. Романенкова Г.М. Содействие занятости и социальная защита безработных // Рынок труда и управление персоналом: Межвуз. сб. -СПб., 2014. – 276 с.
33. Райхлин Эрнст. Основы экономической теории. Безработица и инфляция. М.: Наука, 2013. – 180 с.
34. Рикка С. Служба занятости: природа, назначение, функционирование / Пер. с франц. М.: Цезан, 2013. – 361 с.
35. Рудакова И.Е., Курносова Т.И. Гибкие формы труда и занятости в современной экономике. М.: Диалог-МГУ, 2015. – 175 с.
36. Руденко Г.Г., Кулапов М.Н., Карташов С.А. Рынок труда: Учебник. М.: Изд-во Ростр. экон. Акад., 2017. – 158 с.
37. Силин А.Э. Зарубежный опыт регулирования трудовых отношений. -М., 2016. – 246 с.

38. Скляревская В.А. Экономика и социология труда: Учебное пособие / Ун-т ростр. акад. образования. М.: Изд-во УРАО, 2014. – 269 с.
39. Страхование в сфере занятости в Японии и США / Федеральная служба занятости России. — М.- 2014. – 120 с.
40. Суворова Л.В. Рынок труда и безработица: региональный аспект. - Нижний Новгород, 2015. – 177 с.
41. Трофимов Е. А. Миграция и региональный рынок труда / С.-Пб. ун-т экон. и фин. СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 2016. – 250 с.
42. Черноморова Т.В. Проблемы занятости лиц с физическими недостатками (на примере Великобритании): (Обзор) // Занятость маргинальных слоев в индустриальных странах: Сб. обзоров. М., 2016. – 98 с.
43. Хасаев Г.Р. Социальные проблемы экономически активного населения / Акад. соц. наук, Ин-т социал.-полит, исслед. РАН; Центр демографии. М., 2016. – 285 с.
44. Чижова Л. С. Государственное регулирование занятости (вопросы теории и методологии): Автореф. дистр. д. экон. наук. М., 2013. – 196 с.
45. Чукреев П. А. Молодежь на рынке труда депрессивного региона / Отв. ред. Рандалов Ю.Б.; РАН, Сиб. отд-ние; Бурят, науч. центр и др. -Улан-Удэ: Изд-во БНЦ, 2015. – 312 с.
46. Чупров В.И. Молодежь в общественном воспроизводстве // Социологические исследования. 2016. - № 13. - 58 с.
47. Чураков В. Стартовые условия формирования рынка труда в Россия // Человек и труд. 2016. -№14. – 33 с.
48. Шаршов И.С. Сущность и пути обеспечения рациональной занятости населения // Проблемы трудовых ресурсов России. (Социально-экономическое исследование): Сб. СПб, 2015.- 108 с.
49. Шишков Ю.В. Массовая безработица на Западе и ее социально-экономические последствия. М., 2013. – 158 с.
50. Эклунд К. Эффективная экономика. Шведская модель. М.: Экономика, 2014. – 178 с.