

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ»**

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И ФИНАНСОВ

Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

М.В. БЕЛКИН

ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Методические указания для проведения практических занятий

Москва – 2014

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ»**

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И ФИНАНСОВ

Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

М.В. БЕЛКИН

ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

**Рекомендовано редакционно-издательским советом университета
в качестве методических указания
для бакалавров направления «Управление персоналом»**

Москва – 2014

УДК 658

Б 43

Белкин М.В. Экономика и социология труда: Методические указания для проведения практических занятий для бакалавров направления «Управление персоналом». – М.: МГУПС (МИИТ), 2014. – 46 с.

Методические указания посвящены рассмотрению вопросов трудовых ресурсов, концепции достойного труда, качества трудовой жизни, профессиональных стандартов, содержания коллективного договора.

СОДЕРЖАНИЕ

	С.
Введение	5
1. Трудовые ресурсы	6
2. Концепция достойного труда	22
3. Качество трудовой жизни	33
4. Профессиональные стандарты	36
5. Коллективный договор	40
Список рекомендуемых источников	47

ВВЕДЕНИЕ

В экономической теории труд рассматривается как один из важнейших факторов производства.

Дисциплина «Экономика и социология труда» является комплексной дисциплиной, рассматривающей как экономические, так и социальные аспекты трудовой деятельности.

Объектом дисциплины «Экономика и социология труда» является сфера социально-трудовых отношений, а предметом – социально-экономические отношения, возникающие в процессе труда.

Дисциплина «Экономика и социология труда» изучает экономические методы исследования трудовых процессов и методы конкретных социологических исследований.

Целью изучения дисциплины «Экономика и социология труда» является формирование у студентов знаний, умений и навыков исследования социально-трудовых процессов, анализа влияния различных факторов на социально-трудовые отношения, разработке рекомендаций по их управлению, регулированию, прогнозированию и планированию, направленных на создание оптимальных условий для функционирования коллектива, группы, отдельного индивида в сфере труда и достижение на этой основе наиболее полной реализации и оптимального сочетания их интересов и интересов общества в целом.

Социально-трудовые отношения – это взаимосвязи и взаимоотношения, существующие между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью. Социально-трудовые отношения возникают и развиваются с целью регулирования качества трудовой жизни.

Регулирование социально-трудовых отношений направлено на обеспечение продуктивной занятости населения и защиты от безработицы, справедливой оплаты труда и формирования доходов, совершенствования форм социального партнёрства.

Стороны Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 годы считают необходимым в предстоящий период разработать и реализовать меры, обеспечивающие право работника на достойный труд, повышение уровня реальной заработной платы, совершенствование политики доходов и повышение уровня жизни населения.

Данное генеральное соглашение предусматривает разработку системы мероприятий по продвижению целей и принципов достойного труда в рамках подхода, сформулированного Международной организацией труда (МОТ), а также при необходимости адаптацию перечня показателей, рекомендуемых Международной организацией труда в качестве индикаторов достойного труда.

1. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ

К трудовым ресурсам относится население, занятое экономической деятельностью или способное трудиться, но не работающее по тем или иным причинам.

В состав трудовых ресурсов включается трудоспособное население в трудоспособном возрасте и работающие лица, находящиеся за пределами трудоспособного возраста (лица пенсионного возраста и подростки), иностранные трудовые мигранты.

К трудоспособному населению в трудоспособном возрасте относится постоянное население в трудоспособном возрасте, кроме неработающих инвалидов и неработающих лиц, получающих пенсию на льготных условиях.

Данные о численности населения по полу и основным возрастным группам в Российской Федерации приведены в таблице 1.1.

Таблица 1.1

Численность населения по полу и основным возрастным группам в Российской Федерации,
тысяч человек

	Годы							
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>
Всё население в возрасте:								
моложе трудоспособного	23671,0	23072,6	22841,9	22854,1	23086,2	23209,0	23567,6	24110,0
трудоспособном	90158,0	90057,7	89744,8	89342,2	88561,2	87847,5	87055,3	86137,5
старше трудоспособного	29407,6	29732,4	30160,8	30540,9	31186,1	31808,9	32433,5	33099,6
Мужчины в возрасте:								
моложе трудоспособного	12106,5	11791,6	11686,8	11703,4	11824,5	11885,6	12074,7	12356,3
трудоспособном	45948,2	45974,1	45890,8	45752,3	45441,1	45186,2	44896,2	44545,6
старше трудоспособного	8247,0	8286,0	8398,2	8505,1	8750,3	8978,5	9205,4	9451,6
Женщины в возрасте:								
моложе трудоспособного	11564,5	11281,0	11155,1	11150,7	11261,7	11323,4	11492,9	11753,7
трудоспособном	44209,8	44083,6	43854,0	43589,9	43120,1	42661,3	42159,1	41591,9
старше трудоспособного	21160,6	21446,4	21762,6	22035,8	22435,8	22830,4	23228,1	23648,0

Для субъекта Российской Федерации численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте зависит от сальдо межрегиональной (внутрироссийской) трудовой миграции и миграционных потоков учащихся. Сальдо трудовой миграции определяется как разница между

въездом на работу в регион и выездом рабочей силы из региона и в результате либо увеличивает трудовые ресурсы региона, либо уменьшает их.

К занятым в экономике относятся лица, которые в рассматриваемый период времени выполняли оплачиваемую работу по найму, а также приносящую доход работу не по найму как с привлечением, так и без привлечения наёмных работников, для которых эта работа являлась основной.

В численность занятых в экономике включаются также лица, выполнявшие работу в качестве помогающих на семейном предприятии; лица, временно отсутствовавшие на работе из-за болезни, ежегодного отпуска или выходных дней, обучения, учебного отпуска, отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы по инициативе администрации, по другим подобным причинам.

К занятым в экономике также относятся лица, занятые в домашнем хозяйстве производством товаров и услуг для реализации, включая занятых в хозяйствах населения производством продукции сельского, лесного хозяйства, охоты и рыболовства для реализации, для которых эта работа являлась основной (независимо от количества отработанного времени).

Категория трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, не занятого в экономике страны и обучением с отрывом от работы, и др. объединяет следующие группы населения:

- безработные в трудоспособном возрасте;
- российские граждане, работающие за границей;
- лица, находящиеся в отпусках по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет;
- лица, выполняющие домашние обязанности, осуществляющие уход за детьми и другими членами семьи;
- лица, находящиеся в местах лишения свободы;
- лица, не имеющие оплачиваемой работы или доходного занятия и занятые только производством в хозяйствах населения продукции сельского, лесного хозяйства, охоты и рыболовства для собственного использования.

Экономически активное население – это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Численность экономически активного населения включает занятых и безработных.

Уровень экономической активности населения – это доля численности экономически активного населения в общей численности населения соответствующей возрастной группы.

К занятым в экономике относятся лица обоего пола в возрасте 16 лет и старше, а также лица младших возрастов, которые в рассматриваемый период:

- выполняли работу по найму за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также иную приносящую доход работу самостоятельно или у отдельных граждан независимо от сроков получения непосредственной оплаты или дохода за свою деятельность. Не включаются в состав занятых зарегистрированные безработные, выполняющие оплачиваемые

общественные работы, полученные через службу занятости, и учащиеся и студенты, выполняющие оплачиваемые сельскохозяйственные работы по направлению учебных заведений;

- временно отсутствовали на работе из-за болезни или травмы, ухода за больными; ежегодного отпуска или выходных дней; компенсационного отпуска или отгулов, возмещения сверхурочных работ или работ в праздничные (выходные) дни; работы по специальному графику; нахождения в резерве (такое имеет место при работе на транспорте); установленного законом отпуска по беременности, родам и уходу за ребёнком; обучения, переподготовки вне своего рабочего места, учебного отпуска; отпуска без сохранения или с сохранением содержания по инициативе администрации; других подобных причин;

- выполняли работу без оплаты на семейном предприятии.

К безработным относятся лица 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:

- не имели работу (доходного занятия);

- занимались поиском работы, т.е. обращались в государственную или коммерческую службы занятости, использовали или помещали объявления в печати, непосредственно обращались к администрации предприятия (работодателю), использовали личные связи и т.д. или предпринимали шаги к организации собственного дела;

- были готовы приступить к работе.

Учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды учитываются в качестве безработных, если они занимались поиском работы и были готовы приступить к ней.

В составе безработных выделяются лица, незанятые трудовой деятельностью, зарегистрированные в службе занятости в качестве ищущих работу, а также признанные безработными.

Уровень безработицы – это удельный вес численности безработных в численности экономически активного населения.

Продолжительность безработицы – это промежуток времени, в течение которого лицо ищет работу (с момента начала поиска работы и до момента трудоустройства), используя при этом любые способы.

Экономически неактивное население – это население обследуемого возраста, которое не входит в состав рабочей силы, т.е. занятых и безработных.

Величина экономически неактивного населения включает следующие категории:

- учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, посещающие дневные учебные заведения (включая дневные аспирантуры и докторантуры);

- лица, получающие пенсии по старости и на льготных условиях, а также получающие пенсии по потере кормильца при достижении ими пенсионного возраста;

- лица, получающие пенсии по инвалидности (I, II, III групп);

- лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками, и т.п.;

- отчаявшиеся найти работу, т.е. лица, которые прекратили поиск работы, исчерпав все возможности её получения, но которые могут и готовы работать;

- другие лица, которым нет необходимости работать, независимо от источника их дохода.

Данные об экономически активном и экономически неактивном населении в возрасте 15 – 72 лет в Российской Федерации приведены в таблице 1.2.

Таблица 1.2

Экономически активное и экономически неактивное население в возрасте 15 – 72 лет
в Российской Федерации, тысяч человек

	Годы							
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>
Экономически активное население	73 581	74 419	75 289	75 700	75 694	75 478	75 779	75 676
в том числе в трудоспособном возрасте	68 578	69 326	69 714	69 996	69 844	69 534	69 451	69 200
Занятые в экономике	68 339	69 169	70 770	71 003	69 410	69 934	70 857	71 545
в том числе в трудоспособном возрасте	63 535	64 249	65 346	65 518	63 847	64 244	64 770	65 249
Безработные	5 242	5 250	4 519	4 697	6 284	5 544	4 922	4 131
в том числе в трудоспособном возрасте	5 044	5 077	4 368	4 479	5 997	5 289	4 681	3 951
Экономически неактивное население	37 938	37 758	36 940	36 558	36 223	36 055	35 137	34 546
в том числе в трудоспособном возрасте	20 791	20 812	20 229	19 383	19 103	18 801	18 288	17 825

Статус в занятости определяется для экономически активного населения, т.е. как для занятых, так и для безработных.

Статус лица в занятости определяется в зависимости от степени экономического риска, элементом которого является вид взаимоотношения лица, наделённого определёнными полномочиями (в пределах установленных обязанностей), с другими работниками и предприятиями.

Для безработных лиц, ранее имевших работу, статус определяется по их предыдущей занятости.

Экономически активное население делится на группы:

- наёмные работники, деятельность которых управляется или осуществляется согласно установленному набору правил. Основные фонды, некоторые или все инструменты, помещения, как правило, являются собственностью других лиц;

- лица, работающие не по найму, которые объединяют следующие четыре категории: лиц, работающих на индивидуальной основе; работодателей; неоплачиваемых работников семейных предприятий; членов коллективных предприятий. Доход их (или семьи) непосредственно зависит от результатов деятельности по производству товаров и услуг. Они принимают управленческие решения,

влияющие на деятельность предприятия, или делегируют эти полномочия, но за собой оставляют ответственность за благополучие предприятия.

Классификация по статусу в занятости осуществляется исходя из следующих определений:

- наёмные работники - это лица, которые заключили письменный трудовой договор, контракт или устное соглашение с руководителем предприятия любой формы собственности или отдельным лицом об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме (т.е. при заключении договора) оплату наличными деньгами или натурой.

Избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность лица, включая директоров и управляющих предприятий, служителей религиозных культов, считаются наёмными работниками;

- лица, работающие на индивидуальной основе – это лица, самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую доход, не использующие труд наёмных работников или привлекающие отдельных работников на короткий срок (сезонные и случайные работы);

- работодатели – это лица, управляющие собственным частным (семейным) предприятием, фермой, а также лица, занятые профессиональной деятельностью или ремеслом на самостоятельной основе и постоянно использующие труд наёмных работников.

Работодателем является управляющий семейным предприятием, если его семья владеет предприятием без раздела на доли владения между членами семьи и использует труд наёмных работников на постоянной основе для осуществления производственной деятельности. Свои управленческие функции работодатель может делегировать наёмному управляющему, оставляя за собой ответственность за благополучие предприятия;

- неоплачиваемые работники семейных предприятий – это лица, работающие без оплаты на частном семейном предприятии, которым владеет родственник;

- члены производственных кооперативов и партнеры – это лица, работающие на данных предприятиях и являющиеся членами коллектива собственников, владеющих этими предприятиями;

- лица, не поддающиеся классификации по статусу – это безработные, ранее не занятые трудовой деятельностью, приносящей доход, или лица, информация о которых не даёт возможности отнести их к тому или иному статусу в занятости.

Согласно Постановлению Правительства РФ от 3 июня 2011 г. №440 «О разработке прогноза баланса трудовых ресурсов» всем субъектам Российской Федерации рекомендовано разрабатывать прогноз баланса трудовых ресурсов ежегодно начиная с 2012 года на очередной год и плановый двухлетний период.

Данным постановлением утверждены правила разработки прогноза баланса трудовых ресурсов.

Прогноз баланса трудовых ресурсов позволит определить дефицит или избыток работников по определённым видам экономической деятельности и станет основой для принятия управленческих решений в области содействия занятости населения и профессионального образования.

Прогноз баланса трудовых ресурсов нужен для того, чтобы оценить сбалансированность потенциальных предложения и спроса на рынке труда; определить их структурные пропорции;

выявить перспективные направления развития этого рынка; повысить эффективность регулирования процессов формирования и использования трудовых ресурсов и принять управленческие решения.

Прогноз формируется в целом по стране в разрезе видов экономической деятельности на уровне разделов Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД).

За основу берутся данные отчётного баланса трудовых ресурсов, прогнозная численность населения страны, план её социально-экономического развития, экспертные оценки и другие сведения.

Прогноз баланса трудовых ресурсов строится по следующим параметрам:

- численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте;
- численность иностранных мигрантов;
- численность работающих граждан, находящихся за пределами трудоспособного возраста (в том числе пенсионеры старше трудоспособного возраста, подростки моложе трудоспособного возраста);
- численность занятых в экономике (без военнослужащих);
- численность населения, не занятого в экономике (в том числе численность учащихся в трудоспособном возрасте, обучающихся с отрывом от работы; численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости и прочих категорий населения в трудоспособном возрасте, не занятого в экономике).

В течение 2013 года на рынке труда сохранялась положительная динамика на рынке труда в Российской Федерации. Уровень занятости населения характеризовался высокими значениями, безработица была близка к историческому минимуму. По результатам января-сентября 2013 года уровень занятости населения составил 64,8%, уровень безработицы – 5,5% от численности экономически активного населения. Численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости, с июня 2013 года составляла менее 1 млн. человек, а число вакансий, заявленных работодателями в органы службы занятости, в 1,7 раза превышала численность незанятого населения.

Согласно данным обследования населения по вопросам занятости численность занятого населения в январе-июне 2013 года составила 71 млн. 150 тыс. человек, что на 142 тыс. человек выше, чем в аналогичном периоде 2012 года. Рост спроса на труд отмечался в отраслях добывающей промышленности, строительстве, торговле, гостиничном и ресторанном бизнесе, финансовой деятельности, операциях с недвижимым имуществом, аренде и предоставлении услуг. Снижалась численность занятых в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве, обрабатывающих производствах, производстве и распределении электроэнергии, газа и воды, образовании, здравоохранении.

Согласно демографическому прогнозу Росстата численность населения в 2014-2016 годах будет увеличиваться ежегодно на 0,2 млн. человек и в 2016 году составит 144,1 млн. человек (в 2012 году – 143,2 млн. человек). При этом численность населения трудоспособного возраста будет снижаться, а численность населения старше и моложе трудоспособного возраста – расти. Численность населения старше трудоспособного возраста увеличится на 2,8 млн. человек или на 8,5% (с 32,8 млн. человек в

2012 году до 35,6 млн. человек в 2016 году). Лиц моложе трудоспособного возраста станет больше на 2,1 млн. человек или на 8,8% (23,8 млн. человек в 2012 году, 25,9 млн. человек в 2016 году).

Численность населения трудоспособного возраста сократится на 4 млн. человек или на 4,6% (с 86,6 млн. человек в 2012 году до 82,6 млн. человек в 2016 году). Сокращение численности населения в трудоспособном возрасте в прогнозный период приведёт к сокращению численности занятых в экономике на 1,2 млн. человек или на 1,8% (с 68,0 млн. человек в 2012 году до 66,8 млн. человек в 2016 году). В отсутствие сильных негативных шоков в экономике, общая численность безработных (по методологии МОТ) в 2013-2016 годах будет оставаться стабильной на уровне 4,0 – 4,1 млн. человек, или 5,7% от численности экономически активного населения, а численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости, 1,0 – 1,1 млн. человек.

В связи с сокращением численности населения трудоспособного возраста в 2013-2016 годах ожидается снижение численности трудовых ресурсов (на 0,8-0,9 млн. человек ежегодно). При этом негативные демографические тенденции будут смягчены ростом численности работающих лиц старше пенсионного возраста (их удельный вес в численности трудовых ресурсов возрастёт с 10,2% в 2012 году до 11,0% в 2016 году) и иностранных трудовых мигрантов (с 2,9% до 3,2% соответственно). В результате численность занятых в экономике в 2014 году снизится на 0,2 млн. человек, в 2015 году – на 0,4 млн. человек, в 2016 году – на 0,4 млн. человек.

За счёт перераспределения трудовых ресурсов структура занятых в экономике изменится в сторону сокращения удельного веса занятых в сельском хозяйстве, охоте и лесоводстве (с 9,5% в 2012 году до 8,8% в 2016 году), обрабатывающих производствах (с 15% до 14% соответственно), образовании (с 8,4% до 8,1% соответственно). Возрастёт удельный вес занятых в оптовой и розничной торговле (с 18,1% до 18,6% соответственно), строительстве (с 8,3% до 8,6% соответственно), операциях с недвижимым имуществом, аренде и предоставлении услуг (с 8,4% до 8,7% соответственно), предоставлении социальных и персональных услуг (с 3,7% до 4% соответственно). На 0,2 п.п. увеличится удельный вес занятых в гостиничном и ресторанном бизнесе, здравоохранении и предоставлении социальных услуг, транспорте и связи.

Рассмотрим баланс трудовых ресурсов города Москвы на 2014 год и плановый период 2015-2016 годов.

Основную часть в численности трудовых ресурсов занимает трудоспособное население в трудоспособном возрасте в общей совокупности. В ретроспективном периоде среднегодовая численность населения города Москвы постоянно увеличивалась и к 1 января 2013 года согласно данным Росстата составила 11 979,5 тыс. чел. По прогнозу к 1 января 2017 года численность населения города Москвы составит 12 462,4 тыс. чел. В 2012 году численность рожденных превысила численность умерших на 17,2 тыс. чел. Ожидается, что до 2016 года эта тенденция сохранится, и численность рожденных будет больше на 10-12 % относительно умерших.

В течение 2013-2016 годов из-за миграционного прироста населения будет наблюдаться устойчивая тенденция увеличения численности населения в трудоспособном возрасте – ежегодно в среднем примерно на 50-70,0 тыс. чел. В состав работающих граждан, находящихся за пределами

трудоспособного возраста, включается численность работающих пенсионеров старше трудоспособного возраста и численность работающих подростков моложе трудоспособного возраста.

Согласно разработанному прогнозу, число работающих пенсионеров старше трудоспособного возраста будет незначительно увеличиваться, что будет вызвано переходом из трудоспособного в нетрудоспособный возраст большого количества населения города Москвы.

Доля работающих подростков моложе трудоспособного возраста в суммарной численности работающих граждан, находящихся за пределами трудоспособного возраста, составляет около 0,4%.

В 2012 году, согласно данным Мосгорстата, численность иностранных трудовых мигрантов, участвующих в экономической деятельности Москвы, достигла 828,2 тыс. чел. По оценкам в 2013 году численность иностранных трудовых мигрантов достигнет 931,2 тыс. чел., а в последующих годах ожидается постепенное снижение численности иностранных трудовых мигрантов на рынке труда города Москвы. Курс, озвученный Правительством Москвы, – оптимизация численности трудовых иностранных мигрантов, в первую очередь, за счёт сокращения численности нелегальной её составляющей. Доля иностранных работников не должна превышать 3,1 % от численности занятого населения города Москвы. В 2016 году по прогнозам ожидается, что только 722,4 тыс. иностранных трудовых мигрантов примут участие в экономической деятельности Москвы.

Численность занятых в экономике – это сумма численности занятых в экономике по видам экономической деятельности. Для удобства и наглядности прогноз численности занятости населения рассчитывается по 16 основным видам экономической деятельности. Расчёт прогноза численности занятых в экономике по отраслям основывается на статистических данных за предшествующий период с 2003 года, анализе программ комплексного развития административных округов города Москвы (2012-2016 гг.) и Государственных программ города Москвы на среднесрочный период (2012-2016 гг.). Согласно программам до 2016 года ожидается увеличение количества рабочих мест практически по всем видам экономической деятельности. Особенно существенный рост количества рабочих мест ожидается в таких видах экономической деятельности, как «Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования» – 52,5 тыс. ед., «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг» – 94,0 тыс. ед. и «Гостиницы и рестораны» – 100,0 тыс. ед.

Для поступательного развития экономики Москвы и решения поставленных в программах задач численность занятого населения по прогнозу будет увеличиваться и в 2016 году достигнет 6 817,4 тыс. чел.

Численность населения, не занятого в экономике, по прогнозам практически не изменится, в 2016 году этот показатель составит 3294,2 тыс. чел., что на 0,4 % больше, чем в 2012 году.

Численность населения, не занятого в экономике, в расчётном балансе трудовых ресурсов состоит из суммы численности учащихся в трудоспособном возрасте, обучающихся с отрывом от работы, численности безработных, зарегистрированных в органах службы занятости, и численности прочих категорий населения в трудоспособном возрасте, не занятого в экономике.

Согласно данным Мосгорстата, численность учащихся по всем уровням профессионального образования, обучающихся с отрывом от производства, уже несколько лет стабильно падает. Связано это, в первую очередь, с демографическими тенденциями в России и, как следствие, снижением численности населения, вступающего в трудоспособный возраст. Однако по экспертным оценкам с 2013 года ожидается увеличение численности учащихся в трудоспособном возрасте. В 2016 году численность учащихся в трудоспособном возрасте, не занятых в экономике, составит 708,3 тыс. чел. против 687,7 тыс. чел. в 2012 году.

Расчёт среднегодовой численности безработных, зарегистрированных в органах службы занятости, основывается на анализе ретроспективных данных в десятилетнем временном интервале. Достигнув своего максимума в 54,8 тыс. чел. в 2010 году после вступления в полосу кризиса мировой экономики, среднегодовая численность зарегистрированных безработных пошла на снижение. В 2016 году, из-за демографических тенденций и усугубляющегося дефицита рабочей силы, ожидаемое значение данного показателя составит 31,3 тыс. чел., что будет соответствовать уровню не более 0,5 % от численности экономического активного населения города Москвы.

В состав прочих категорий населения в трудоспособном возрасте, не занятого в экономике, входят:

- военнослужащие;
- жители Москвы в трудоспособном возрасте, работающие за границей;
- лица, не имеющие работы, готовые приступить к ней и занимающиеся поиском работы самостоятельно, без обращения в органы службы занятости;
- лица, находящиеся в отпусках по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет;
- лица, выполняющие домашние обязанности, осуществляющие уход за детьми и другими членами семьи;
- неработающие лица, находящиеся в местах лишения свободы;
- лица, у которых нет необходимости работать.

Согласно прогнозным оценкам, данный показатель, объединяющий все эти категории населения, в среднесрочной перспективе не претерпит значительных колебаний и будет слегка возрастать. К 2016 году его значение достигнет 2554,6 тыс. чел.

В построении прогноза баланса трудовых ресурсов важным этапом является оценка сбалансированности, то есть соответствие численности источников трудовых ресурсов (ресурсной части баланса) сумме численности занятых в экономике и численности населения, не занятого в экономике.

Сбалансированность ресурсной и распределительной частей прогноза баланса трудовых ресурсов города Москвы в среднесрочном прогнозном периоде до 2016 года представлена в таблице 1.3.

Таблица 1.3

№ п/п	Наименование показателя	Очередной год	Первый год планового периода	Второй год планового периода	Справочно	
					текущий год	отчётный год
					2014 год	2015 год
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
I.	Численность трудовых ресурсов, тыс. чел.	9 828,5	9 820,2	9 804,1	9 808,5	9 741,3
II.	Распределение трудовых ресурсов, тыс. чел.	9 946,8	10 026,4	10 111,6	9 867,9	9 741,3
	Дисбаланс трудовых	- 118,3	- 206,2	- 307,5	- 59,4	0,0

По прогнозным оценкам в среднесрочном периоде с 2014 до 2016 года дисбаланс трудовых ресурсов города Москвы год от года будет увеличиваться и к 2016 году величина дисбаланса составит уже 307,5 тыс. чел.

Возникающий дефицит рабочей силы может быть сокращён за счёт увеличения числа работающих пенсионеров, женщин, имеющих малолетних детей, а также роста миграции. При этом последнее нежелательно для сохранения социальной стабильности в обществе.

Реализация программ развития города Москвы, предусматривающих внедрение высокотехнологичных производств, ликвидацию неэффективных и создание современных высокопроизводительных рабочих мест, послужит стимулом к трудоустройству для незанятого населения, например, молодежи.

Прогноз баланса трудовых ресурсов города Москвы на очередной 2014 год и плановый период 2015-2016 годов приведен в таблице 1.4.

Таблица 1.4

Прогноз баланса трудовых ресурсов города Москвы на очередной 2014 год и
плановый период 2015-2016 годов, тыс. чел.

№ п/п	Наименование показателя	2014 год	2015 год	2016 год	2013 год	2012 год
		Очередной год	Первый год планового периода	Второй год планового периода	Справочно	
					текущий год	отчётный год
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
I.	Численность трудовых ресурсов	9 828,5	9 820,2	9 804,1	9 808,5	9 741,3
1.	Трудоспособное население в трудоспособном возрасте	8 512,0	8 589,6	8 634,0	8 435,9	8 459,6
2.	Иностранцы трудовые мигранты	872,8	784,5	722,4	931,2	828,2

Продолжение таблицы 1.4

1	2	3	4	5	6	7
3.	Работающие граждане, находящиеся за пределами трудоспособного возраста	443,7	446,1	447,7	441,4	453,5
	В том числе:					
3.1.	Пенсионеры старше трудоспособного возраста	442,0	444,2	445,8	439,6	451,4
3.2.	Подростки моложе трудоспособного возраста	1,7	1,9	1,9	1,8	2,1
II.	Распределение трудовых ресурсов	9 946,8	10 026,4	10 111,6	9 867,9	9 741,3
4.	Численность занятых в экономике (без военнослужащих)	6 706,3	6 760,0	6 817,4	6 653,1	6 567,7
5.	Численность населения, не занятого в экономике	3 240,5	3 266,4	3 294,2	3 214,8	3 173,5
5.1.	Численность учащихся в трудоспособном возрасте, обучающихся с отрывом от работы	702,1	707,1	708,3	691,7	687,7
5.2.	Численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости	31,7	31,5	31,3	26,0	33,8
5.3.	Численность прочих категорий населения в трудоспособном возрасте, не занятого в экономике	2 506,7	2 527,4	2 554,6	2 497,1	2 452,0
III.	Распределение занятых в экономике по разделам ОКВЭД:					
6.	сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	16,4	16,1	16,2	15,8	13,9
7.	рыболовство, рыбоводство	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
8.	добыча полезных ископаемых	4,6	4,6	4,6	4,6	4,2
9.	обрабатывающие производства	526,3	522,6	509,2	542,4	558,3
10.	производство и распределение электроэнергии, газа и воды	77,3	78,7	79,5	75,1	75,5
11.	строительство	905,4	911,3	933,9	858,6	832,6

Продолжение таблицы 1.4

1	2	3	4	5	6	7
12.	оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	1 658,6	1 662,4	1 668,9	1 648,7	1 652,5
13.	гостиницы и рестораны	161,3	167,3	173,5	149,7	141,9
14.	транспорт и связь	509,5	516,7	533,8	515,1	453,1
15.	финансовая деятельность	349,9	362,6	364,0	347,0	360,6
16.	операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	1 160,3	1 168,9	1 176,9	1 173,6	1 174,1
17.	государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	237,8	240,6	241,3	234,9	242,6
18.	образование	434,8	438,2	441,3	429,4	414,9
19.	здравоохранение и предоставление социальных услуг	339,9	343,3	345,6	336,5	325,1
20.	предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	321,2	323,2	325,1	319,2	315,7
21.	прочие виды экономической деятельности	2,6	3,1	3,2	2,1	2,3
	Дисбаланс трудовых ресурсов	- 118,3	- 206,2	- 307,5	- 59,4	0

Рассмотрим баланс трудовых ресурсов города Московской области на 2014 год и плановый период 2015-2016 годов.

Основу формирования трудовых ресурсов составляет население трудоспособного возраста (женщины 16-54 лет и мужчины 16-59 лет). За 2012 год численность населения трудоспособного возраста сократилась на 102,3 тысяч человек, что связано с изменением границ Московской области, вступившим в действие с 1 июля 2012 года. По прогнозу численность населения трудоспособного возраста в прогнозном периоде (2014-2016 годы) будет расти и составит в 2016 году 4358,1 тыс. человек, что на 56,7 тыс. человек, или на 1,3% больше значения 2012 года. Это связано, в первую очередь, с положительным миграционным приростом, который в 2012 году составил 109,5 тыс. человек.

Численность трудовых ресурсов Московской области в 2016 году составит 4282,2 тыс. человек, или 102,3% относительно уровня 2012 года. Наибольшую часть трудовых ресурсов составляет трудоспособное население в трудоспособном возрасте.

Дополнительными источниками формирования трудовых ресурсов являются:

- иностранные трудовые мигранты, численность которых в 2012 году составила 323,8 тыс. человек, что на 76,9% больше уровня 2011 года. Рост данного показателя обусловлен введением режима патентов для иностранных граждан, не требующих получения разрешения на работу. В 2013 году ожидается привлечение в экономику 340 тыс. иностранных работников. В прогнозном периоде численность иностранных трудовых мигрантов будет сокращаться – до 280 тыс. человек в 2016 году, что связано с мерами Правительства Московской области по регулированию миграционных процессов, усилением ответственности органов местного самоуправления муниципальных образований за соблюдением законодательства в миграционной сфере;

- жители других регионов Российской Федерации, привлекаемые в экономику Московской области. Численность данной категории имеет устойчивую тенденцию к росту, что связано с наличием значительного количества рабочих мест. В 2012 году численность данной категории увеличилась по сравнению с 2011 годом на 1,6% и составила 190,2 тыс. человек. По прогнозу ожидается дальнейший рост объёмов привлечения работников из других регионов Российской Федерации, в 2016 году их количество может составить 220 тыс. человек;

- работающие лица старше трудоспособного возраста, численность которых в 2012 году составила 405,5 тыс. человек, в 2013 году – 410,4. В ближайшие годы тенденция увеличения численности работающих лиц данной категории сохранится и может составить в 2016 году – 436 тыс. человек.

На численность трудовых ресурсов Московской области существенное влияние оказывает маятниковая трудовая и учебная миграция. В целом по Московской области в 2012 году количество выезжающих на работу и учебу за пределы региона составило 935,4 тыс. человек, из них – трудовая миграция жителей Московской области - 890,4 тыс. человек – больше всех в Российской Федерации.

В 2012 году численность занятых в экономике Московской области составила 2933,9 тыс. человек или 100,8% относительно уровня 2011 года. Доля занятых в экономике в общей численности трудовых ресурсов составила 70,1%. По оценке в 2013 году в экономике региона будет занято 2945,0 тыс. человек, что на 11,2 тыс. человек больше, чем в 2012 году. В прогнозном периоде ожидается дальнейший рост численности занятых в экономике, в 2016 году – до 2986,1 тыс. человек, что обусловлено дальнейшим социально-экономическим развитием региона, реализацией на его территории инвестиционных проектов, предусматривающих создание новых рабочих высокопроизводительных рабочих мест с современными условиями труда и заработной платы. Так, только за период апрель-октябрь 2013 года на рассмотрение приняты 16 инвестиционных проектов, предусматривающие создание на территории Московской области 16,5 тыс. рабочих мест с уровнем средней заработной платы около 55 тыс. рублей и социальным пакетом для работников.

Распределение занятых в экономике по видам экономической деятельности сложилось следующим образом: наибольшая доля приходится на обрабатывающие производства – 19,6%, сферу оптовой и розничной торговли – 19,2%, операции с недвижимым имуществом, арендой и предоставлением услуг – 13,2%, транспорт и связь – 9,1%, образование, строительство – 6,7%,

здравоохранение – 6,3%, предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг – 5,2%.

По сравнению с 2012 годом рост занятости ожидается во всех отраслях экономики, кроме отраслей сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства и строительства.

В прогнозном периоде (2014-2016 годы) рост численности занятых ожидается во всех отраслях экономики, кроме сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства.

Перспективным резервом обеспечения экономики региона трудовыми ресурсами являются учащиеся трудоспособного возраста, обучающиеся с отрывом от производства. В 2012 году их количество составило 178,5 тыс. человек (2011 год – 180,9 тыс. человек). В 2013 году прогнозируется сокращение численности данной категории до 177,4 тыс. человек, в 2016 году – до 175,6 тыс. человек.

По данным баланса трудовых ресурсов Московской области в 2012 году среднегодовая численность зарегистрированных в органах службы занятости населения безработных составила 23,5 тыс. человек. В 2013 году численность данной категории населения уменьшится до 20,77 тыс. человек. В прогнозном периоде (2014-2016 годы) ожидается дальнейшее сокращение численности безработных, в 2016 году – до 17,5 тыс. человек.

При проведении анализа баланса трудовых ресурсов Московской области на 2013 год и прогнозе на 2014-2016 годы отмечены следующие тенденции:

- рост общей численности постоянного населения, в том числе в трудоспособном возрасте за счет положительного миграционного прироста и сокращения естественной убыли населения за счёт роста рождаемости;
- сокращение численности иностранных трудовых мигрантов за счёт замещения создаваемых рабочих мест российскими гражданами;
- рост численности трудовых ресурсов будет расти, что обусловлено наличием значительного количества рабочих мест, а также созданием новых рабочих мест с современной заработной платой;
- сокращение численности жителей, выезжающих на работу за пределы Московской области;
- рост численности работающих лиц старше трудоспособного возраста;
- рост численности населения трудоспособного возраста, не занятого трудовой деятельностью и учебной, что связано с существенным увеличением численности жителей Московской области за счёт населения других регионов Российской Федерации, приобретающих жильё на территории региона на коммерческой основе.

Прогноз баланса трудовых ресурсов Московской области на очередной 2014 год и плановый период 2015-2016 годов приведен в таблице 1.5.

Прогноз баланса трудовых ресурсов Московской области на очередной 2014 год и
 плановый период 2015-2016 годов, тыс. чел.

№ п/п	Наименование показателя	2014 год	2015 год	2016 год	2013 год	2012 год
		Очередной год	Первый год планового периода	Второй год планового периода	Справочно	
					текущий год	отчётный год
1	2	3	4	5	6	7
I.	Численность трудовых ресурсов	4 247,2	4 263,8	4 282,2	4 225,9	4 187,4
1.	Трудоспособное население в трудоспособном возрасте	3 501,8	3 526,4	3 565,8	3 475,5	3 457,7
2.	Иностранцы трудовые мигранты	325,0	310,0	280,0	340,0	323,8
3.	Работающие граждане, находящиеся за пределами трудоспособного возраста	420,4	427,4	436,4	410,4	405,9
	В том числе:					
3.1.	Пенсионеры старше трудоспособного возраста	420,0	427,0	436,0	410,0	405,5
3.2.	Подростки моложе трудоспособного возраста	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
II.	Распределение трудовых ресурсов	4 247,2	4 263,8	4 282,2	4 225,9	4 187,4
4.	Численность занятых в экономике (без военнослужащих)	2 961,0	2 973,2	2 986,1	2 945,0	2 933,9
5.	Численность населения, не занятого в экономике	1 286,2	1 290,6	1 296,1	1 280,9	1 253,5
5.1.	Численность учащихся в трудоспособном возрасте, обучающихся с отрывом от работы	176,7	176,1	175,6	177,4	178,5
5.2.	Численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости	18,5	18,0	17,5	18,8	23,5
5.3.	Численность прочих категорий населения в трудоспособном возрасте, не занятого в экономике	1 091,0	1 096,5	1 102,8	1 084,7	1 051,5
III.	Распределение занятых в экономике по разделам ОКВЭД:					
б.	сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	93,7	93,1	92,9	94,2	95,7

Продолжение таблицы 1.5

1	2	3	4	5	6	7
7.	рыболовство, рыбоводство	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
8.	добыча полезных ископаемых	4,0	4,0	4,1	4,0	4,1
9.	обрабатывающие производства	577,3	578,1	580,4	576,4	575,0
10.	производство и распределение электроэнергии, газа и воды	83,6	84,0	84,4	83,1	82,5
11.	строительство	194,9	195,7	196,5	196,2	197,3
12.	оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	568,2	570,2	572,4	565,8	563,3
13.	гостиницы и рестораны	65,6	65,8	66,2	65,4	65,2
14.	транспорт и связь	273,8	274,6	275,5	268,8	266,8
15.	финансовая деятельность	32,7	33,0	33,4	32,5	32,3
16.	операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	389,1	391,2	393,0	388,2	386,9
17.	государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	114,6	115,1	115,9	113,8	111,5
18.	образование	199,6	201,3	201,7	196,6	195,8
19.	здравоохранение и предоставление социальных услуг	187,6	189,0	190,3	186,7	185,9
20.	предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	155,7	157,3	158,1	153,1	151,6
21.	прочие виды экономической деятельности	19,6	19,8	20,3	19,2	18,8
	Дисбаланс трудовых ресурсов	0	0	0	0	0

2. КОНЦЕПЦИЯ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

В последние годы Международная организация труда (МОТ) активно занимается проблемами обеспечения благоприятных условий труда.

Были приняты международные нормы об упразднении принудительного труда, о запрещении дискриминации в области труда и занятий, об инспекции труда, об условиях, безопасности и гигиене труда и производственной среде.

Проделанная по этим направлениям работа оказала существенную помощь в решении такой важной проблемы, как сокращение тяжёлого ручного труда или труда во вредных и опасных условиях его протекания.

В то же время необходимо было исследовать ряд недостатков, кроющихся в узком, предметном подходе к отдельным вопросам труда, т.е. отсутствию комплексного и системного подхода. Так, с ростом общеобразовательного и профессионально-квалификационного уровня работников растёт их потребность в содержательности и привлекательности труда.

Но остаётся фактом, что во многих странах мира в настоящее время уделяется недостаточно внимания характеру и содержанию выполняемой работы.

Необходим был новый, современный подход к трудовым проблемам. И он был найден: сформулирована и обоснована концепция достойного труда, которая, по мнению разработчиков, должна базироваться на реализации следующих главных стратегических целей:

- претворение в жизнь основополагающих прав в сфере труда;
- расширение возможностей занятости и получения дохода;
- совершенствование систем социальной защиты;
- укрепление социального диалога.

МОТ поддержала идею достойного труда, приняла активное участие в конкретизации задач для поиска путей и методов обеспечения достойного труда, адекватного потребностям современного высокообразованного человека.

Правительства многих стран мира приступили к разработке программ достойного труда совместно с организациями работодателей и профсоюзами.

Концепция достойного труда находится в поле зрения как мирового сообщества и государств - членов МОТ, так и объединений профсоюзов и объединений работодателей.

В Москве 11–12 декабря 2012 года состоялась Международная конференция по вопросам достойного труда.

По результатам работы данной конференции были сформулированы выводы по следующим направлениям:

- сфера занятости;
- сфера фундаментальных принципов и прав в сфере труда;
- сфера социального диалога;
- сфера социальной защиты.

Выводы в сфере занятости:

- поощрять совместные действия социальных партнёров по достижению полной, продуктивной и добровольной занятости на основе достойных условий труда;
- создавать благоприятные условия для организации инновационных рабочих мест, поддержки предпринимательства и развития малых и средних предприятий;
- изучать спрос и предложение на рынке труда с целью их надлежащей координации;
- повышать уровень профессионального образования, подготовки, переподготовки и регулярного повышения квалификации для обеспечения инновационных отраслей кадрами надлежащей квалификации;
- проводить на рынке труда политику, предусматривающую оказание помощи социально уязвимым группам населения, включая молодёжь, пожилых людей, лиц с ограниченными возможностями;
- во взаимодействии с социальными партнёрами содействовать повышению конкурентоспособности молодых работников на рынке труда посредством обучения, профессиональной подготовки и улучшения качества стажировок;
- обеспечивать правовую и социальную защиту трудовых мигрантов, тем самым способствуя их адаптации в странах назначения;
- предоставлять надлежащие пособия по безработице в сочетании с реализацией мер по трудоустройству получателей пособий;
- распространять положительный национальный опыт в области создания инновационных отраслей, а также «зелёных» и безопасных рабочих мест;
- проводить целенаправленную политику, способствующую интеграции в сферу труда, длительно безработных граждан, в том числе путём повышения их квалификации и улучшения профессиональных навыков;
- сотрудничать для продвижения Концепции достойного труда во всех международных и региональных организациях и форумах, включая «группу двадцати», продвигать проблематику полной и продуктивной занятости и достойного труда в качестве чётко сформулированной цели развития.

Выводы в сфере фундаментальных принципов и прав в сфере труда:

- выступать против нарушений прав человека, предусмотренных Всеобщей декларацией прав человека 1948 года, Международным пактом о гражданских и политических правах и Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах, а также восемью основополагающими конвенциями МОТ;
- признать, что общепризнанные трудовые нормы и права в сфере труда, содержащиеся в восьми основополагающих конвенциях МОТ, неотделимы, взаимосвязаны, необходимы для достижения полной и производительной занятости и достойного труда для всех, и поэтому являются одними из основных факторов устойчивого экономического роста;

- подтвердить, что эффективная реализация права на свободу объединения и права на ведение коллективных переговоров возможна только на условиях сотрудничества и равноправия;
- устранить все формы принудительного или обязательного труда;
- принять все возможные меры для ликвидации всех форм детского труда;
- совершенствовать трудовое законодательство и приводить его в соответствие с международными стандартами и нормами;
- принять меры для устранения всех форм дискриминации, поощрять социальную и правовую защиту наиболее уязвимых групп населения;
- поощрять другие важные тематические Конвенции МОТ, такие как Конвенция 2006 г. о труде в морском судоходстве и Конвенция 2011 г. о правах домашних работников №189;
- реализовать национальные и международные программы по предотвращению торговли людьми;
- поддерживать согласованные международные действия в отношении стран, нарушающих фундаментальные принципы и права в сфере труда.

Выводы в сфере социального диалога:

- поддерживать социальный диалог как средство реализации Концепции достойного труда, содействия сближению интересов работников и работодателей, а также предотвращения социальных конфликтов;
- содействовать ратификации и полной реализации Конвенции 1976 о трёхсторонних консультациях (для содействия применению международных трудовых норм) № 144;
- обеспечивать ведущую роль социального диалога в деле достижения устойчивого учёта экономических, социальных и трудовых интересов различных групп населения;
- поддерживать коллективные переговоры на различных уровнях;
- обеспечивать соблюдение работодателями в полной мере прав работников и содействовать повышению эффективности социального диалога;
- распространять передовой опыт в процессах урегулирования конфликтных ситуаций, включая посредничество, арбитраж и создание примирительных комиссий.

Выводы в сфере социальной защиты:

- гарантировать социальную защиту на национальном уровне, обеспечивающую базовый уровень социальных гарантий для всех нуждающихся;
- содействовать ратификации и полной реализации Конвенции 1952 г. «О минимальных нормах социального обеспечения» №102;
- соблюдать права и обеспечивать социальную защиту не только в периоды экономического роста, но и во время финансово-экономических кризисов, не допуская резкого ухудшения экономического положения предприятий;
- расширять доступ к системам социального обеспечения для групп населения, лишённого социальной защиты;

- подтвердить, что системы социального обеспечения должны быть основаны на принципах социальной солидарности;

- максимально широко обеспечить право граждан на включение их в национальные системы пенсионного обеспечения, дополненные системами социальной защиты, с целью предотвращения бедности среди пожилых людей после достижения ими пенсионного возраста.

Индикаторы достойного труда (перечень показателей, рекомендуемых Международной организацией труда):

1. доля занятых лиц в общей численности населения в возрасте 15-72 лет, процентов;
2. уровень безработицы (15-72 лет), процентов;
3. молодёжь, которая не учится и не работает в возрасте 15-24 лет, в общей численности населения соответствующей возрастной группы, процентов;
4. доля неформального сектора в общей занятости, процентов;
5. доля работающих по найму в общей численности малоимущего населения, процентов;
6. доля занятых с низким уровнем заработной платы (ниже двух третьих медианы почасового заработка), процентов;
7. доля занятых с чрезмерной продолжительностью рабочих часов (более 48 часов в неделю; «фактическое» количество часов), процентов;
8. детский труд, (доля занятых в возрастной группе 15-17 лет), процентов;
9. доля детей, занятых в условиях, не отвечающим гигиеническим нормативам условий труда, среди лиц моложе 18 лет, процентов;
10. сегрегация в видах занятий (профессий) по половому признаку (в подгруппах 11 и 12 МСКЗ-88);
11. гендерный разрыв в заработной плате, процентов;
12. уровень производственного травматизма со смертельным исходом (на 100 000 работающих), человек;
13. уровень производственного травматизма с несмертельным исходом (на 100 000 работающих), человек;
14. количество потерянных рабочих дней в случае временной нетрудоспособности на одного пострадавшего;
15. доля населения, получающего пенсии (трудовые пенсии), процентов;
16. расходы на здравоохранение, финансируемые не за счёт личных домашних хозяйств (процентов);
17. дети, которые не посещают школу (процент возрастной группы);
18. производительность труда (темпы роста);
19. соотношение в уровнях среднедушевого дохода 10 процентов наиболее и 10 процентов наименее обеспеченных слоев населения;
20. темпы инфляции (индекс потребительских цен);
21. занятость по отраслям экономической деятельности;

22. доля заработной платы в валовом внутреннем продукте, процентов.

Рассмотрим значения индикаторов достойного труда в Российской Федерации.

Данные о доле занятых лиц в общей численности населения в возрасте от 15 до 72 лет приведены в таблице 2.1.

Таблица 2.1

Доля занятых лиц в общей численности населения в возрасте 15–72 лет,
процентов

	Годы					
	2001	2005	2010	2011	2012	2013
Всего	54,2	61,3	62,7	63,9	64,9	64,8
Мужчины	61,1	65,9	68,0	69,2	70,4	70,4
Женщины	48,3	57,2	58,0	59,2	60,1	59,8

Данные об уровне безработицы представлены в таблице 2.2.

Таблица 2.2

Уровень безработицы (15–72 лет),
процентов

	Годы					
	2001	2005	2010	2011	2012	2013
Всего	8,9	7,1	7,3	6,5	5,5	5,5
Мужчины	9,3	7,3	7,9	6,9	5,8	5,8
Женщины	8,5	6,9	6,8	6,0	5,1	5,2

Данные о молодежи, которая не учится и не работает в возрасте 15–24 лет, в общей численности населения соответствующей возрастной группы приведены в таблице 2.3.

Таблица 2.3

Молодёжь, которая не учится и не работает в возрасте 15–24 лет,
в общей численности населения соответствующей возрастной группы,
процентов

	Годы					
	2001	2005	2010	2011	2012	2013
Всего	15,7	13,5	13,8	12,7	12,0	11,8
Мужчины	13,2	11,2	11,6	10,3	9,7	9,3
Женщины	18,3	15,8	16,1	15,1	14,4	14,4

К неформальной занятости следует относить и ту занятость, которую сами граждане считают своей основной работой, и ту, которая является второй или дополнительной. Понятно, что в большой мере вовлеченность граждан в неформальный сектор проявляется в форме вторичной занятости. Доля этого сектора в общих затратах рабочего времени в экономике может при этом быть значительно больше, чем его доля в численности занятых.

Неформальная занятость включает следующие виды работ и категории работников:

- лица, работающие за собственный счёт и на своём собственном предприятии неформального сектора;
- работодатели, работающие по найму на собственных предприятиях неформального сектора;
- члены неформальных производственных кооперативов;
- наёмные работники предприятий неформального сектора;
- работники-члены семьи, занятые на предприятиях неформального сектора;
- наёмные работники, занимающие неформальные рабочие места на предприятиях формального сектора;
- работники-члены семьи, занятые на предприятиях формального сектора;
- наёмные работники, занятые в домохозяйствах в качестве оплачиваемых домашних работников;
- лица, работающие за собственный счёт и занятые производством товаров исключительно для собственного конечного потребления их домохозяйством, в том случае если они классифицируются как занятые (в соответствии с Резолюцией 13-й Международной конференция статистиков труда (МКСТ) о статистике экономически активного населения, занятости, безработицы и неполной занятости).

Данные о неформальной занятости (доля неформального сектора в общей занятости) представлены в таблице 2.4.

Таблица 2.4

Неформальная занятость.
Доля неформального сектора в общей занятости,
процентов

	Годы					
	2001	2005	2010	2011	2012	2013
Всего	14,1	18,3	16,4	18,2	19,0	19,7
Мужчины	14,2	18,7	18,1	19,6	20,4	21,2
Женщины	14,0	18,0	14,7	16,8	17,6	18,2

Данные о работающих бедных приведены в таблице 2.5.

Таблица 2.5

Работающие бедные,
процентов

	Годы					
	2001	2005	2010	2011	2012	2013
Работающие бедные	23,9	24,4	...	13,1	...	7,8

Данные о доле занятых с низким уровнем заработной платы (ниже 2/3 медианы почасового заработка) представлена в таблице 2.6.

Таблица 2.6

Доля занятых с низким уровнем заработной платы
(ниже 2/3 медианы почасового заработка),
процентов

	Годы					
	2001	2005	2010	2011	2012	2013
Всего	28,8	...	28,1
Мужчины	19,6	...	21,4
Женщины	36,5	...	33,8

Медиана – это возможное значение признака, которое делит ранжированную совокупность (вариационный ряд выборки) на две равные части: 50% «нижних» единиц ряда данных будут иметь значение признака не больше, чем медиана, а «верхние» 50% – значения признака не меньше, чем медиана. Медиана является важной характеристикой распределения случайной величины.

Данные о доле занятых с чрезмерной продолжительностью рабочих часов (более 48 часов в неделю) приведены в таблице 2.7.

Таблица 2.7

Доля занятых с чрезмерной продолжительностью рабочих часов
(более 48 часов в неделю; «фактическое» количество часов),
процентов

	Годы					
	2001	2005	2010	2011	2012	2013
Всего	7,3	7,1	4,7	4,4	4,3	4,4
Мужчины	9,0	8,9	6,2	5,8	5,7	6,0
Женщины	5,4	5,3	3,1	3,0	2,9	2,8

Данные о детском труде (согласно Резолюции, принятой на 18-й МКСТ) (доля занятых в возрастной группе 5–17 лет) представлена в таблице 2.8.

Таблиц 2.8

Детский труд,
(доля занятых в возрастной группе 5–17 лет, процентов)

	Годы					
	2001	2005	2010	2011	2012	2013
Всего	5,2	4,3	2,4	2,5	2,5	2,4
Мальчики	5,8	4,9	2,8	2,8	2,8	2,7
Девочки	4,5	3,6	2,0	2,1	2,2	2,1

Доля детей, занятых в опасных условиях, среди лиц в возрасте 5–17 лет, приведена в таблице 2.9.

Таблица 2.9

Доля детей, занятых в опасных условиях, среди лиц в возрасте 5–17 лет,
процентов

	Годы					
	2001	2005	2010	2011	2012	2013
Всего	2,6	1,4	0,2	0,3	0,4	0,5

Сегрегация в видах занятий (профессий) по половому признаку (подгруппы 11, 12 Международной стандартной классификации занятий (МСКЗ-88)) представлена в таблице 2.10.

Таблица 2.10

Сегрегация в видах занятий (профессий) по половому признаку (подгруппы 11, 12 МСКЗ-88),
процентов

	Годы					
	2001	2005	2010	2011	2012	2013
Мужчины	63,4	60,6	61,4	60,5	60,9	61,6
Женщины	36,6	39,4	38,6	39,5	39,1	38,4

Под гендерной профессиональной сегрегацией (или профессиональной сегрегации по признаку пола) понимается устойчивая тенденция трудоустройства мужчин и женщин по строго определённым профессиям, отраслям и должностным позициям.

Данный показатель рассчитывается как доля занятых мужчин и женщин в подгруппах 11 «Руководители (представители) органов власти и управления» и 12 «Руководители учреждений, организаций и предприятий и их структурных подразделений (служб)» Общероссийского классификатора занятий (ОКЗ).

Данные о гендерном разрыве в заработной плате приведены в таблице 2.11.

Таблица 2.11

Гендерный разрыв в заработной плате,
процентов

	Годы					
	2001	2005	2010	2011	2012	2013
Гендерный разрыв в заработной плате	36,8	33,7	...	29,0	...	22,8

Данные об уровне производственного травматизма со смертельным исходом представлены в таблице 2.12.

Таблица 2.12

Уровень производственного травматизма со смертельным исходом (на 100 000 работающих), человек

	Годы					
	2001	2005	2010	2011	2012	2013
Уровень производственного травматизма со смертельным исходом	15,0	12,4	9,4	8,6	8,4	8,0

Данные об уровне производственного травматизма с несмертельным исходом приведены в таблице 2.13.

Таблица 2.13

Уровень производственного травматизма с несмертельным исходом (на 100 000 работающих), человек

	Годы					
	2001	2005	2010	2011	2012	2013
Уровень производственного травматизма с несмертельным исходом	482	300	215	198	179	159

Данные о времени, потерянном в результате производственного травматизма представлены в таблице 2.14.

Таблица 2.14

Время, потерянное в результате производственного травматизма

	Годы					
	2001	2005	2010	2011	2012	2013
Количество потерянных рабочих дней в случае временной нетрудоспособности на одну травму	28,4	32,2	46,8	48,4	45,6	47,4

Данные о доле населения, получающего пенсии (трудовые пенсии) приведены в таблице 2.15.

Таблица 2.15

Доля населения, получающего пенсии (трудовые пенсии), процентов

	Годы					
	2001	2005	2010	2011	2012	2013
Доля населения, получающего пенсии (трудовые пенсии)	18,3	18,2	20,4	20,8	21,2	21,5

Данные о расходах на здравоохранение, финансируемые не за счёт личных домашних хозяйств, представлены в таблице 2.16.

Таблица 2.16

Расходы на здравоохранение, финансируемые не за счёт личных домашних хозяйств,
процентов

	Годы					
	2001	2005	2010	2011	2012	2013
Расходы на здравоохранение, финансируемые не за счёт личных домашних хозяйств	...	77,3	77,4	76,5	76,5	...

Данные о детях, которые не посещают школу, приведены в таблице 2.17.

Таблица 2.17

Дети, которые не посещают школу,
процентов от возрастной группы

	Годы					
	2001	2005	2010	2011	2012	2013
Всего	...	0,19	0,20	0,18	0,18	0,16
Мальчики	...	0,24	0,24	0,22	0,22	0,19
Девочки	...	0,14	0,15	0,13	0,14	0,12

Данные приведены о детях в возрасте 7–18 лет (до 2008 года в возрасте 7–15 лет), не обучающиеся в образовательных организациях.

Данные о неравенстве в распределении доходов представлены в таблице 2.18.

Таблица 2.18

Неравенство в распределении доходов

	Годы					
	2001	2005	2010	2011	2012	2013
Неравенство в распределении доходов	13,9	15,2	16,6	16,2	16,4	16,2

Данный показатель рассчитывается как соотношение между средними уровнями денежных доходов 10% населения с самыми высокими доходами и 10% населения с самыми низкими доходами (коэффициент фондов).

Данные о производительности труда (темпы роста) приведены в таблице 2.19.

Таблица 2.19

Производительность труда (темпы роста)

	Годы					
	2001	2005	2010	2011	2012	2013
Производительность труда	...	105,5	103,2	103,8	103,1	...

Данные о темпах инфляции (индекс потребительских цен (ИПЦ)) представлены в таблице 2.20.

Таблица 2.20

Темпы инфляции (ИПЦ)

	Годы					
	2001	2005	2010	2011	2012	2013
Темпы инфляции	118,6	110,9	108,8	106,1	106,6	106,5

Данные о занятости по отраслям экономической деятельности приведены в таблице 2.21.

Таблица 2.21

Занятость по отраслям экономической деятельности,
процентов

	Годы					
	2001	2005	2010	2011	2012	2013
Доля занятых в сельском хозяйстве	12,0	10,1	7,7	7,7	7,3	7,0
Доля занятых в промышленности	29,4	29,6	27,7	27,5	27,8	27,7
Доля занятых в сфере услуг	58,5	60,3	64,5	64,9	64,9	65,3

Данные о доле заработной платы в валовом внутреннем продукте (ВВП) представлена в таблице 2.22.

Таблица 2.22

Доля заработной платы в ВВП,
процентов

	Годы					
	2001	2005	2010	2011	2012	2013
Доля заработной платы в ВВП	43,0	43,8	49,7	49,6	50,6	51,9

3. КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

Качество трудовой жизни выступает критерием оценки социально-трудовых отношений.

Качество трудовой жизни – это систематизированная совокупность свойств, которая характеризует условия труда в самом широком смысле этого слова и позволяет учесть степень реализации интересов и способностей работника.

Качество трудовой жизни включает в себя отношения людей, гуманизацию труда, обогащение содержания труда, производственную демократию.

Концепция качества трудовой жизни отражает основополагающие условия, определяющие возможность оптимальной реализации трудового потенциала работника. В соответствии с этой концепцией рабочая сила рассматривается не просто в качестве трудовых ресурсов определённого состава, но и в тесной связи с условиями, в которых она может оптимально реализовываться. Качество трудовой жизни работников рассматривается как один из основных стимулов повышения качества и производительности труда.

Концепция качества трудовой жизни предполагает создание следующих основных условий:

- справедливое вознаграждение за труд;
- нормальные условия труда и безопасность труда;
- возможность человека использовать и развивать свои способности, удовлетворять свои потребности в самореализации и самовыражении;
- возможность профессионального роста и уверенность в будущем;
- правовая защищённость работника;
- хорошие взаимоотношения в трудовом коллективе;
- достойное место работы в жизни человека;
- общественная полезность выполняемой работы.

Реализация концепции качества трудовой жизни должна осуществляться при соблюдении следующих основных принципов:

- принцип развития личности: труд должен быть организован таким образом, чтобы могли развиваться индивидуальные качества каждого человека, и были востребованы все его потенциальные возможности;
- принцип безопасности: работник на своём рабочем месте должен быть уверен в отсутствии угрозы для его здоровья, в определённом уровне заработной платы, в обеспеченности работой в будущем и т.д.;
- принцип справедливости: доля каждого работника в доходах должна соответствовать доле его трудового вклада (в рамках отдельной организации).

Участие человека в экономической деятельности характеризуется его потребностями и возможностями их удовлетворения, которые обусловлены, прежде всего, компонентами трудового потенциала: здоровьем, нравственностью и умением работать в коллективе, творческим потенциалом, активностью, организованностью и асертивностью, образованием, профессионализмом, ресурсами

рабочего времени. Человек в рыночной экономике выступает, с одной стороны, как потребитель экономических благ, производимых организациями, а с другой – как обладатель способностей, знаний умений и навыков, необходимых организациям.

Для оценки качества трудовой жизни в организации с позиции работника могут быть использованы следующие основные показатели:

- удовлетворенность трудом;
- содержательность труда;
- условия труда;
- наличие (отсутствие) стрессовых ситуаций на работе;
- возможность карьерного роста;
- возможность профессионального роста и самовыражения;
- психологический климат в коллективе.

Для оценки качества трудовой жизни в организации с позиции работодателя могут применяться следующие основные показатели:

- производительность и эффективность труда;
- отождествление целей работника с целями организации;
- профессиональная адаптация работников;
- уровень текучести кадров;
- состояние трудовой дисциплины;
- количество трудовых конфликтов.

Для оценки качества трудовой жизни с позиций общества могут быть использованы следующие основные показатели:

- качество и уровень жизни;
- удовлетворенность жизнью;
- уровень качества рабочей силы;
- уровень системы социальной защиты работников и их семей;
- потребительское поведение;
- социальная адаптация.

Наряду с технологическими, организационными и личностными аспектами качества трудовой жизни оценке подвергаются внешняя среда и общество.

Технологические аспекты качества трудовой жизни характеризуются показателями, которые отражают отказ от приспособления работника к потребностям техники и приспособления техники к способностям человека. Эти показатели оцениваются через данные об уровне автоматизации, механизации и компьютеризации производства, о количестве тяжёлого физического и ручного труда, развитии специализации труда.

Данные об удельном весе численности работников, занятых во вредных и опасных условиях труда по видам экономической деятельности приведены в таблице 3.1.

Таблица 3.1

Удельный вес численности работников, занятых во вредных и опасных условиях труда
(на конец года; в процентах от общей численности работников
соответствующего вида экономической деятельности)

	Всего работали в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда			
	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год
Добыча полезных ископаемых	42,5	45,3	46,2	46,8
Обрабатывающие производства	29,6	31,5	33,4	34,4
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	32,9	33,4	33,9	32,8
Строительство	18,5	20,2	21,7	23,6
Транспорт	34,0	34,5	35,1	34,0

Организационные аспекты качества трудовой жизни оцениваются по экспертным оценкам специалистов и опросам работников. Критерий общей оценки заключается в том, насколько организация производства и труда позволяет объединить интересы отдельных работников с интересами всей организации. Экспертами оценивается эффективность системы организации в целом, в том числе планирование, организация заработной платы, социальных выплат и льгот, подготовка кадров системы безопасности труда и охраны здоровья. Особой оценке подвергается система мотивации работников и отношений в коллективе.

Оценка личностных аспектов качества трудовой жизни предполагает проведение опросов работников, во время которых оцениваются как объективные факторы, такие, как уровень и структура потребления, обеспечение жильём, одеждой, различными видами услуг, так и субъективное отношение работников к своей работе, условиям труда, его оплате, коллективу, руководству. Степень соответствия возможностей, предоставляемых организацией, ожиданиям работника, его способностям и нуждам, во многом определяющая уровень удовлетворенности работника трудом, является одним из главных результативных показателей качества трудовой жизни.

Основные принципы, которые учитываются при разработке мероприятий по повышению качества трудовой жизни, состоят в следующем:

- работа должна быть творческой и осмысленной;
- работа должна предусматривать непрерывное образование и повышение квалификации работника;
- работа должна предусматривать взаимопомощь и взаимовыручку членов трудового коллектива;
- работа должна быть социально полезной;
- работник должен участвовать в принятии производственных решений;
- работник должен с уверенностью смотреть в будущее, видеть перспективу в своей работе, в том числе в продвижении по службе, не испытывать постоянной опасности увольнения;
- условия, в которых ведётся работа, должны быть безопасными.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

Профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определённого вида профессиональной деятельности.

Квалификация работника – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Практическое применение профессиональных стандартов заключается в следующем:

- для работодателя – формулировка требований к работникам;
- для работника – оценка соответствия имеющихся у него компетенций требованиям рынка труда и конкретного работодателя;
- для системы профессионального образования – разработка образовательных стандартов и программ, соответствующих требованиям рынка труда.

Порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Для методического обеспечения разработки профессиональных стандартов подготовлены следующие документы:

- Уровни квалификаций в целях подготовки профессиональных стандартов;
- Методические рекомендации по разработке профессиональных стандартов;
- Макет профессионального стандарта.

Макет профессионального стандарта включает следующие разделы:

- раздел «Общие сведения»;
- раздел «Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)»;
- раздел «Характеристика обобщённых трудовых функций»;
- раздел «Сведения об организациях-разработчиках профессионального стандарта».

Порядок разработки профессиональных стандартов:

- определение области профессиональной деятельности;
- выделение видов трудовой деятельности;
- составление перечня трудовых функций каждого вида;
- распределение трудовых функций по квалификационным уровням;
- отбор наиболее значимых функций;
- преобразование трудовых функций в единицы профессионального стандарта;

- определение для каждой единицы профессионального стандарта необходимых знаний и навыков;

- определение требований к работнику;

- уточнение наименования должности для каждого уровня.

Вид профессиональной деятельности – это совокупность обобщённых трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда.

Группа занятий (профессий) – это область профессиональной деятельности, объединяющая схожие виды профессиональной деятельности, которая корреспондируется с одним или несколькими видами экономической деятельности.

Обобщённая трудовая функция – это совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или бизнес- процессе.

Трудовая функция – это система трудовых действий в рамках обобщённой трудовой функции.

Трудовое действие – это процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определённая задача.

Единица профессионального стандарта – это структурный элемент профессионального стандарта, содержащий развёрнутую характеристику конкретной трудовой функции, которая является целостной, завершённой, относительно автономной и значимой для данного вида трудовой деятельности.

Уровень квалификации (квалификационный уровень) – это обобщённые требования к знаниям, умениям и широким компетенциям работников, дифференцируемые по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности; критерии результата обучения, что в настоящее время становится доминирующим принципом, поскольку только на его основе можно построить сопоставимые рамки квалификации.

Перечень профессиональных стандартов в области железнодорожного транспорта, утверждённых Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, приведен в таблице 4.1.

Таблица 4.1

Перечень профессиональных стандартов в области железнодорожного транспорта

Регистрационный номер	Наименование стандарта	Нормативный правовой акт, утвердивший стандарт
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
37	Осмотрщик-ремонтник вагонов, осмотрщик вагонов	Приказ Минтруда от 7 апреля 2014 г. №187н
92	Дежурный по переезду	Приказ Минтруда от 14 мая 2014 г. №308н

Продолжение таблицы 4.1

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
93	Оператор поста централизации, оператор сортировочной горки	Приказ Минтруда от 11 апреля 2014 г. № 230н
95	Дежурный стрелочного поста	Приказ Минтруда от 14 мая 2014 г. №311н
96	Работник по управлению и обслуживанию специального железнодорожного подвижного состава (несамоходного)	Приказ Минтруда от 17 апреля 2014 г. № 264н
99	Работник по управлению и обслуживанию моторвагонного подвижного состава	Приказ Минтруда от 14 мая 2014 г. №309н
100	Работник по контролю за состоянием железнодорожного пути	Приказ Минтруда от 14 мая 2014 г. №310н
108	Наладчик железнодорожно-строительных машин и механизмов	Приказ Минтруда от 19 мая 2014 г. №323н
115	Работник по управлению и обслуживанию специального железнодорожного подвижного состава (самоходного)	Приказ Минтруда от 19 мая 2014 г. № 320н
116	Работник по управлению и обслуживанию локомотива	Приказ Минтруда от 19 мая 2014 г. №321н

Национальная рамка квалификаций Российской Федерации (НРК) является инструментом сопряжения сферы труда и сферы образования и представляет собой обобщённое описание квалификационных уровней, признаваемых на общефедеральном уровне, и основных путей их достижения на территории России.

Национальная рамка квалификаций Российской Федерации разработана на основании Соглашения о взаимодействии Министерства образования и науки Российской Федерации и Российского союза промышленников и предпринимателей с учётом опыта построения Европейской рамки квалификаций, национальных рамок стран – участниц Болонского и Копенгагенского процессов.

Национальная рамка квалификаций является составной частью и основой разработки Национальной системы квалификаций Российской Федерации, в которую должны войти также отраслевые рамки квалификаций, профессиональные и образовательные стандарты, национальная система оценки результатов образования и сертификации, предусматривающая единые для всех уровней профессионального образования механизмы накопления и признания квалификаций на национальном и международном уровнях.

Отраслевая рамка квалификаций (ОРК) – это составная часть национальной системы квалификаций Российской Федерации, представляет собой обобщённое описание по установленным показателям квалификационных уровней в рамках отрасли, признаваемое ведущими в данной отрасли

организациями, и иерархически упорядоченную по квалификационным уровням классификацию видов трудовой деятельности, сформированную по показателям НРК и другим значимым для отрасли показателям.

ОРК может содержать до девяти иерархически выстроенных квалификационных уровней. При необходимости внутри квалификационных уровней могут выделяться подуровни, отражающие специфику отраслевых квалификационных требований.

ОРК образуют представленные в форме таблицы характеристики (дескрипторы) квалификационных уровней и подуровней, раскрываемые через основные показатели профессиональной деятельности: широта полномочий и ответственность, сложность и наукоёмкость деятельности.

Содержание основных показателей профессиональной деятельности представлено в таблице 4.2.

Таблица 4.2

Содержание основных показателей профессиональной деятельности

Показатель профессиональной деятельности	Содержание
Широта полномочий и ответственность	Определяет общую компетенцию работника и связан с масштабом деятельности, ценой возможной ошибки, её социальными, экологическими, экономическими и т.п. последствиями, а также с полнотой реализации в профессиональной деятельности основных функций руководства
Сложность деятельности	Определяет требования к умениям и зависит от ряда особенностей профессиональной деятельности: множественности (вариативности) способов решения профессиональных задач, необходимости выбора или разработки этих способов; степени неопределённости рабочей ситуации и непредсказуемости её развития
Наукоёмкость деятельности	Определяет требования к знаниям, используемым в профессиональной деятельности, зависит от объёма и сложности используемой информации, инновационности применяемых знаний и степени их абстрактности

При необходимости при разработке ОРК могут быть использованы дополнительные показатели, характеризующие специфику профессиональной деятельности конкретной отрасли.

5. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в её филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учётом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определённых коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определённые сторонами.

В коллективном договоре с учётом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2014–2016 годы включает следующие разделы:

- раздел 1. Основные понятия;
- раздел 2. Общие положения;

- раздел 3. Социальная ответственность компании;
- раздел 4. Обязательства работодателя на основе законодательства Российской Федерации;
- раздел 5. Обязательства работодателя сверх законодательства Российской Федерации;
- раздел 6. Обязательства работодателя в сфере социальных гарантий неработающим пенсионерам;
- раздел 7. Обязательства работников;
- раздел 8. Обязательства профсоюза;
- раздел 9. Заключительные положения.

В Коллективном договоре ОАО «РЖД» на 2014–2016 годы установлены следующие обязательства работодателя на основе законодательства Российской Федерации в сфере оплаты и нормирования труда, рабочего времени и времени отдыха:

- регулировать режим рабочего времени и времени отдыха работников, непосредственно связанных с движением поездов, в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов, утвержденным приказом МПС России от 5 марта 2004 г. № 7, правилами внутреннего трудового распорядка и иными нормативными актами.

Не допускать выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) свыше 24 часов в месяц и 120 часов в год;

- предоставлять дополнительный отпуск работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии с нормативными правовыми актами, действующими в Российской Федерации;

- предоставлять работникам дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и перечнем профессий и должностей, утверждённым компанией.

Предоставление работникам иных ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков производится в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

- осуществлять оплату труда работников согласно Положению о корпоративной системе оплаты труда работников филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД», положениям об оплате труда работников структурных подразделений ОАО «РЖД», иным локальным нормативным актам по оплате труда, принятым компанией в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и с учётом мотивированного мнения выборного органа профсоюза;

- индексировать заработную плату работников с учётом индекса потребительских цен на товары и услуги по данным прогноза социально-экономического развития Российской Федерации, подготовленного Министерством экономического развития Российской Федерации.

В 2014 году индексировать заработную плату в соответствии с локальным нормативным актом компании, принятым с учётом мотивированного мнения выборного органа профсоюза.

В 2015 и 2016 годах производить индексацию заработной платы два раза в год, с 1 марта и с 1 октября. Размер индексации с 1 марта определять исходя из прогноза индекса потребительских цен на товары и услуги в I квартале текущего года, с 1 октября – индексировать на величину, рассчитанную исходя из прогнозируемого индекса потребительских цен на товары и услуги на конец года с учётом проведенной в текущем году индексации.

В случае отклонения размера проведенной в 2015 и 2016 годах индексации заработной платы от фактического индекса потребительских цен на товары и услуги на конец года по данным Федеральной службы государственной статистики корректировать размер индексации заработной платы с 1 марта следующего календарного года на величину отклонения в предыдущем году;

- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка.

Выплату заработной платы за первую половину месяца производить в размере 50 процентов тарифной ставки (оклада) с учётом отработанного времени. Минимальный размер указанной выплаты должен быть не ниже тарифной ставки (оклада) за отработанное время.

В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в местностях, где в соответствии с законодательством Российской Федерации установлены районные коэффициенты к заработной плате, выплату заработной платы за первую половину месяца производить с учётом установленных процентных надбавок и районных коэффициентов.

При выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мотивированного мнения выборного органа профсоюза;

- выплачивать работникам (за исключением работников, получающих должностной оклад) дополнительное вознаграждение за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, в размере 75 рублей за один нерабочий праздничный день;

- обеспечивать применение в компании единой системы нормирования труда на основе централизованной разработки норм затрат труда.

Производить введение, замену и пересмотр норм труда (выработки, времени, обслуживания, численности и др.) с учётом достигнутого уровня техники, технологии, организации труда на основе локальных нормативных актов работодателя, принятых с учётом мотивированного мнения выборного органа профсоюза.

Введение (пересмотр) норм времени и расценок на выполняемые работы в филиалах, структурных подразделениях компании при отличии в них уровня техники, технологии, организации труда от нормативов, указанных в централизованно разработанных нормах, производить в зависимости от местных условий с учётом мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Извещать работников о введении новых норм труда не позднее чем за два месяца до их введения;

- предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, работникам, являющимся инвалидами, – 30 календарных дней, работникам в возрасте до 18 лет – 31 календарный день;

- предоставлять при наличии производственных возможностей по письменному заявлению ежегодный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для него время:

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;

работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

работнику – одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

работнику – отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Такой отпуск по письменному заявлению работников указанных категорий может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается;

- устанавливать для работников – женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, 36-часовую рабочую неделю с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

- устанавливать работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, повышенную оплату труда в соответствии с нормативными правовыми актами, действующими в Российской Федерации, и локальными нормативными актами компании, принятыми с учётом мотивированного мнения профсоюза.

Генеральный коллективный договор ОАО «Газпром» и его дочерних обществ на 2013–2015 годы включает следующие разделы:

- раздел 1. Общие положения;

- раздел 2. Взаимоотношения сторон;

- раздел 3. Рабочее время и время отдыха;

- раздел 4. Оплата труда;

- раздел 5. Содействие занятости;

- раздел 6. Социальные льготы, гарантии, компенсации;

- раздел 7. Охрана труда;

- раздел 8. Гарантии прав членов профсоюза и деятельности профсоюзных органов;

- раздел 9. Контроль за выполнением договора;

- раздел 10. Заключительные положения.

В Генеральном коллективном договоре ОАО «Газпром» и его дочерних обществ на 2013–2015 годы в разделе «Рабочее время и время отдыха» установлены следующие положения.

Режим рабочего времени и времени отдыха работников устанавливается работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, в правилах внутреннего трудового распорядка с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены) работников определяется работодателем с учётом характера и специфики производства, а также условий труда.

Режим работы для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается коллективными договорами или трудовыми договорами в соответствии со статьей 320 ТК РФ.

В ОАО «Газпром» и его дочерних обществах для работников, работающих по пятидневной рабочей неделе, выходными днями, как правило, являются суббота и воскресенье.

При суммированном учёте рабочего времени выходные дни предоставляются работникам в соответствии с графиками работы, которые составляются с расчётом соблюдения нормы продолжительности еженедельного непрерывного отдыха в среднем за учётный период.

Работодатель сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные законодательством, локальными нормативными актами ОАО «Газпром» и его дочерних обществ, в том числе работникам:

- с ненормированным рабочим днём – продолжительностью не менее 3 и не более 14 календарных дней. Конкретный перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём и конкретная продолжительность дополнительного отпуска устанавливаются коллективными договорами или локальными нормативными актами ОАО «Газпром» и его дочерних обществ, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников;

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях.

На основании письменного заявления работников работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128 и 263 ТК РФ, а также иными федеральными законами.

В Генеральном коллективном договоре ОАО «Газпром» и его дочерних обществ на 2013–2015 годы в разделе «Оплата труда» установлены следующие положения.

Работодатель устанавливает системы оплаты труда работников, включая размеры тарифных ставок и должностных окладов, доплат и надбавок, премирования, вознаграждения по итогам работы за год, иное материальное стимулирование и другие выплаты в соответствии с законодательством и на основе локальных нормативных актов ОАО «Газпром», принимаемых с учётом мнения представительного органа работников.

Единые корпоративные нормы по оплате труда предусмотрены Типовым положением об оплате труда работников организаций ОАО «Газпром» (Типовое положение). В соответствии с нормами Типового положения дочерние общества разрабатывают Положения об оплате труда с учётом мнения представительного органа работников.

Положения об оплате труда являются приложениями к коллективным договорам.

Пересмотр действующих и введение новых систем оплаты труда осуществляется с учётом мнения представительного органа работников.

Минимальная тарифная ставка (минимальная месячная тарифная ставка рабочего первого разряда основного производства (добыча, транспортировка, переработка газа (конденсата, нефти), подземное хранение газа) в нормальных условиях труда по Базовой единой тарифной сетке) устанавливается приказом ОАО «Газпром» с учётом мнения Межрегиональной профсоюзной организации (МПО) ОАО «Газпром». На основе минимальной тарифной ставки определяются диапазоны должностных окладов (тарифных ставок) работников, оплачиваемых по Базовой единой тарифной сетке.

Минимальная тарифная ставка также применяется для расчёта размера социальных льгот, гарантий и компенсаций. При изменении (увеличении) минимальной тарифной ставки исчисление размера социальных льгот, гарантий и компенсаций осуществляется исходя из размера минимальной тарифной ставки, действующего на момент возникновения права работника на выплаты.

Работодатель ежегодно с учётом мнения МПО ОАО «Газпром» при формировании бюджета рассматривает вопрос о повышении минимальной тарифной ставки, определяя сроки и размеры проведения индексации с учетом изменения среднемесячной заработной платы в ОАО «Газпром» и его дочерних обществах к предыдущему году и в соответствии с прогнозируемым повышением индекса потребительских цен на соответствующий год на основании данных Министерства экономического развития Российской Федерации.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы, либо перечисляется на указанный работником счёт в банке на условиях, определённых коллективным договором или трудовым договором. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективными договорами или правилами внутреннего трудового распорядка организаций, трудовым договором.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится работодателем не позднее чем за три дня до его начала.

Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам, и несёт ответственность за нарушение сроков их выплаты.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работникам, работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

Для определения размера средней заработной платы (среднего заработка) работников расчёт производится в порядке, предусмотренном статьей 139 ТК РФ, если в договоре не установлен иной порядок.

Работникам, оплата труда которых производится по часовым тарифным ставкам, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, производится дополнительное вознаграждение. Размер и порядок предоставления указанного вознаграждения определяются коллективным договором, локальным нормативным актом организации, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников.

Время простоя по вине работодателя оплачивается исходя из размера средней заработной платы работников за фактическое время простоя.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работников, оплачивается в размере месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работников не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работниками их трудовых функций, работники обязаны сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Литература.

1.1. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. №23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов».

1.2. Постановление Правительства Российской Федерации от 3 июня 2011 г. №440 «О разработке прогноза баланса трудовых ресурсов».

1.3. Приказ Министерства труда и социальной защиты от 12 апреля 2013 г. №147н «Об утверждении макета профессионального стандарта».

1.4. Статистические сборники: Российский статистический ежегодник, Регионы России. Социально-экономические показатели, Регионы России. Основные характеристики субъектов Российской Федерации, Демографический ежегодник России, Труд и занятость в России, Экономическая активность населения России, Социальное положение и уровень жизни населения России, Россия и страны мира, Россия и страны - члены Европейского Союза и др.

1.5. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 годы.

1.6. Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2014–2016 годы.

1.7. Генеральный коллективный договор ОАО «Газпром» и его дочерних обществ на 2013–2015 годы.

1.8. Конвенции и рекомендации Международной организации труда (Конвенция МОТ №29 о принудительном или обязательном труде (1930 г.), Конвенция МОТ №154 о содействии коллективным переговорам (1981 г.), Конвенция МОТ №189 о достойном труде домашних работников (2011 г.), Рекомендация МОТ №91 о коллективных договорах (1951 г.)).

2. Интернет-ресурсы.

2.1. www.gks.ru (официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстата)).

2.2. www.rosmintrud.ru (официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруда России)).

2.3. www.rostrud.ru (официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости (Роструда)).

2.4. www.niitruda.ru (официальный сайт ФГБУ «НИИ труда и социального страхования Минтруда России»).

2.5. www.vcug.ru (официальный сайт ОАО «Всероссийский центр уровня жизни» (ОАО «ВЦУЖ»)).

2.6. www.nark-rspp.ru (официальный сайт Национального агентства развития квалификаций).

2.7. www.ilo.org (официальный сайт Бюро Международной организации труда в Москве).

Учебно-методическое издание

БЕЛКИН МИХАИЛ ВАСИЛЬЕВИЧ

ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Методические указания для проведения практических занятий
для бакалавров направления «Управление персоналом»

Подписано в печать

Формат 60 x 84/16

Усл. печ. л.

Тираж 100 экз.

Заказ №..... Изд. № 285-14

150048, г. Ярославль, Московский проспект, д. 151.
Типография Ярославского филиала МИИТ