

короткое время, не заинтересованным в продвижении по службе. Однако, условная занятость совсем не обязательно нерегулярная.

Частичная занятость — экономический термин, обозначающий недоиспользование рабочей силы. Существует несколько разных значений этого термина:

Занятость высококвалифицированных работников на низкооплачиваемых постах, которые не требуют таких способностей. Например, врач работает водителем такси.

Ненамеренная частичная занятость — работники могут (и хотят) работать полную рабочую неделю, но могут найти только частичную занятость. Этот термин часто используется в региональном планировании для описания региона, где индексы деловой активности традиционно низки из-за недостатка рабочих мест.

Излишняя рабочая сила или скрытая безработица — практика, в соответствии с которой компании или целые экономические системы нанимают работников, которые не являются полностью занятыми — например, рабочие в настоящее время не производят продукты и не оказывают услуги из-за государственных или социальных барьеров или потому что их работа является сезонной.

В результате распределения интеллектуальных и материальных затрат при производстве экономического продукта на различных этапах развития экономики в сторону увеличения первых. Физический труд отходит все более на задний план и становится вторичным по отношению к всеобщему универсальному труду, который опирается на всю сумму научных и технических знаний, достижений культуры, традиций и других ценностей, накопленных человечеством.

В наукоемкой экономике такой труд становится главной составляющей деятельности человека. Всеобщий универсальный труд может проявляться двояким образом: во-первых, в труде крупных коллективов людей с разнообразными специальностями и опытом, работающих вместе, и,

во-вторых, в деятельности отдельных людей, использующих в своем труде в той или иной степени сумму научных, технических и культурных достижений человечества. Ярким примером тому является распространение виртуальной занятости.

Виртуальная (дистанционная) занятость представляет собой такую форму организации труда, которая позволяет работнику выполнять свои трудовые функции вне производственного помещения работодателя, т.е. когда классическое единство места и времени перестает быть необходимой характеристикой производственной деятельности.

Отличительными признаками виртуальной организации труда являются:

- Отсутствие идентифицированной материальной структуры;
- Компьютерные и информационные технологии как материальная основа для обеспечения трудовой деятельности;
- Интеллектуализация труда;
- Наличие сетевых взаимосвязей между отдельными элементами;
- Формирование материальных активов на принципах аутсорсинга;
- Отсутствие трудового коллектива в процессе производственной деятельности;
- Выполнение работы посредством сети Интернет в реальном масштабе времени.

Можно выделить следующие виды виртуальной занятости:

1) надомная виртуальная работа – вид занятости, при котором работники исполняют свои трудовые обязанности на дому;

2) мобильная виртуальная работа – вид занятости, при котором работники исполняют свои трудовые обязанности вне дома и вне рабочего места в офисе (в командировках, на объектах клиентов, по пути на работу и т.д.). Так, мобильными виртуальными работниками могут быть торговые агенты и инженеры по обслуживанию, а также некоторые руководители,

которые постоянно перемещаются с ноутбуком и мобильным телефоном, давая указания работникам на расстоянии;

3) дополнительная виртуальная работа – вид занятости, при котором на долю виртуальной работы приходится менее одного рабочего дня в неделю. Такой вид занятости, как правило, является дополнительным к традиционной занятости работника в офисе;

4) виртуальная работа в специализированном виртуальном центре – вид занятости, при котором сотрудник определенной компании трудится в специальном центре, организованном сторонней организацией и оснащенном соответствующей техникой и средствами коммуникации (высокоскоростным доступом в сеть Интернет, к общедоступным базам данных), то есть работа осуществляется через фирму-посредника, организующую центр коллективного обслуживания виртуальных работников.

По мнению специалистов, дистанционная работа является наиболее продуктивной только тогда, когда встроена в материальное производство или в сферу товарно-денежных операций и создания информационных технологий.

Меняются и качественные характеристики применяемого живого труда. Эти изменения прямо влияют на распределение всего трудоспособного населения.

В результате перехода к виртуальной форме организации трудовой деятельности компании получают ряд важных преимуществ, влияющих на производительность труда, таких как:

- Сокращение рабочих площадей и постоянных расходов, связанных с их эксплуатацией;

- Повышение производительности труда сотрудников за счет оптимизации места и времени работы;

- Сокращение времени на поездки;

- Гибкость реагирования компании на внешние изменения, возможность оперативного регулирования количества работников;

- Возможность привлечения высококлассных специалистов в наукоемких областях деятельности вне зависимости от места их жительства и работы;

- Расширение границ предоставления продуктов и услуг, их приближение к клиенту;

- Занятость людей с ограниченными физическими возможностями, а также женщин в исламских странах;

- Улучшение экологической обстановки и др.

В России наиболее широкое распространение виртуальная работа получила в таких сферах деятельности, как журналистика, консалтинг, программирование.

Таким образом, проанализировав основные черты виртуальной занятости можно определить ее как вид занятости, основанный на удалении работника от офиса, гибком режиме рабочего времени и использовании информационно-коммуникационных технологий в качестве основы организационных связей.

1.2 Безработица и ее виды

Безработица – экономическая ситуация, при которой часть трудоспособного населения не может найти работу [5].

По определению Международной организации труда (МОТ) безработным считается любой, кто на данный момент времени не имеет работы, ищет работу и готов приступить к ней, т.е. только тот человек, который официально зарегистрирован на бирже труда. Численность безработных в каждый конкретный период зависит от цикла и темпов экономического роста, производительности труда, степени соответствия

профессионально-квалификационной структуры рабочей силы существующему на нее спросу, конкретной демографической ситуации. Для оценки безработицы используют следующие показатели: Коэффициент занятости — удельный вес самодельного взрослого населения, занятого в общественном производстве в общей численности населения страны.

Норма (уровень) безработицы — процент безработных в общей численности рабочей силы.

Естественная безработица — процент (удельный вес) общего количества безработных в численности рабочей силы в период экономической стабильности.

Норма безработицы постоянно изменяется под влиянием общественного производства — циклического характера экономических спадов и роста производства; технического прогресса, требующего повышения квалификации и изменения профессий наемного персонала. При спаде производства безработица растет, а при расширении и подъеме — падает.

При решении проблем безработицы считается целесообразным достижение естественной нормы (естественного уровня) безработицы - оптимального для экономики резерва рабочей силы, способного достаточно быстро совершать межотраслевые и межрегиональные перемещения в зависимости от колебаний спроса и обусловленных ими потребностей производства. Стоит отметить, что абсолютное отсутствие безработицы считается невозможным в рыночной экономике.

Продолжительность безработицы — величина, характеризующая в среднем длительность поиска работы лицами, имеющими статус безработных на конец рассматриваемого периода, а также теми безработными, которые были в этот период трудоустроены. Для России, как и для многих развитых стран мира, чрезвычайно актуальна проблема длительной и застойной безработицы.

В современной экономике безработица рассматривается как естественная и неотъемлемая часть рыночного хозяйства. Она способствует:

- улучшению качественной структуры рабочей силы, ее конкурентоспособности как товара;
- формированию нового мотивационного механизма и соответствующего отношения к труду;
- повышению самооценности рабочего места и укреплению связи человека с трудом;
- наличие трудового резерва на случай необходимости быстрого развертывания нового производства.

В этой связи большой интерес представляет классификация форм безработицы по различным критериям:

1) Вынужденная (безработица ожидания) — возникает, когда работник может и хочет работать при данном уровне заработной платы, но не может найти работу. Причиной является нарушение равновесия на рынке труда из-за негибкости заработной платы (вследствие законов о минимуме заработной платы, работы профсоюзов, поднятие заработной платы для улучшения качества труда и т. п.). Когда реальная зарплата находится выше уровня, соответствующего равновесию спроса и предложения, предложение на рынке труда превышает спрос на него. Количество претендентов на ограниченное число рабочих мест увеличивается, а вероятность реального трудоустройства уменьшается, что повышает уровень безработицы.

2) Циклическая — вызывается повторяющимися спадами производства в стране или регионе. Представляет собой разницу между уровнем безработицы в текущий момент экономического цикла и естественным уровнем безработицы. Для разных стран естественным признаётся разный уровень безработицы.

3) Сезонная — зависит от колебаний в уровне экономической активности в течение года, характерных для некоторых отраслей экономики.

4) Технологическая — безработица, связанная с механизацией и автоматизацией производства, в результате которой часть рабочей силы становится излишней, либо нуждается в более высоком уровне квалификации.

5) Добровольная — связана с нежеланием людей работать, например, в условиях понижения заработной платы. Добровольная безработица усиливается во время экономического бума и снижается при спаде; её масштабы и продолжительность различны у лиц разных профессий, уровня квалификации, а также у различных социально-демографических групп населения. Также, в экономике существует понятие «капкан безработицы», когда доходы человека, вне зависимости от того, трудится он или нет, разнятся незначительно (вследствие лишения прав, при поступлении на работу, на соотв. компенсации, доп. выплаты, начала выплат значительных взносов страхования и тп.), что снижает интерес человека к началу трудовой деятельности.

6) Структурная — обусловлена изменениями в структуре спроса на труд, когда образуется структурное несовпадение между квалификацией безработных и требованием свободных рабочих мест. Структурная безработица обуславливается масштабной перестройкой экономики, изменениями в структуре спроса на потребительские товары и в технологии производства, ликвидацией устаревших отраслей и профессий, причём существует 2 типа структурной безработицы: стимулирующая и деструктивная.

7) Институциональная — безработица, возникающая в случае вмешательства государства или профсоюзов в установление размеров ставок заработной платы, отличных от тех, которые могли бы сформироваться в естественном рыночном хозяйстве.

8) Неустойчивая — вызывается временными причинами (например, при добровольной смене работниками мест работы или увольнении в сезонных отраслях промышленности).

9) Фрикционная — во время добровольного поиска работником нового места работы, которое устраивает его в большей степени, нежели прежнее рабочее место.

10) Маргинальная — безработица слабо защищённых слоёв населения (молодёжи, женщин, инвалидов) и социальных низов.

11) Молодёжная безработица — среди группы лиц 18-25 лет.

По внешней форме проявления безработицы различают:

Открытая — незанятое население, занимающееся поиском работы и официально взятое на учёт.

Скрытая — включает работников, фактически занятых в экономике, но в действительности не работающих (в результате спада производства рабочая сила используется не полностью, но и не увольняется), а также наличие лиц, желающих работать, но не зарегистрированных в качестве безработных. Отчасти скрытая безработица представлена людьми, переставшими искать работу.

Фрикционную, добровольную и сезонную безработицу относят к естественной безработице, являющейся необходимой для формирования резерва рабочей силы, составляющего потенциал трудовых ресурсов общественного производства.

Институциональная безработица является следствием несовершенства механизма регулирования рынка труда. Так отсутствие широкого доступа к информации о состоянии рынка, соотношении спроса и предложения рабочей силы создает препятствия для трудоустройства граждан, ищущих работу.

По типу поведения на рынке труда можно выделить четыре группы безработных.

1) Профессиональный тип. Для безработных данного типа в процессе поиска работы существенное значение имеет возможность проявить свои способности, деловые качества, повысить квалификацию, а также сама работа, предполагающая разнообразие, содержательность, возможность творчества. Являясь носителями профессионального типа экономического

поведения на рынке труда, потерю работы они расценивают как неприятность, не испытывая при этом особых огорчений. Достаточно высоко оценивают свою конкурентоспособность, верят в себя и свои силы и поэтому самостоятельно и активно ищут работу, в том числе требующую более высокой квалификации. Готовы приступить к работе, как только появится что-нибудь подходящее и даже с переездом в другой город; предпочтение отдают работе в финансовых и управленческих структурах, а также сферах науки, образования и организации досуга.

2) Инструментальный тип. Это безработные, которым безразлична форма трудоустройства, лишь бы она обеспечивала приемлемый материальный статус. Исследования показали, что безработные данного типа ориентированы прежде всего на высокую зарплату, денежные компенсации, премии, порядок и хорошую организацию труда, удобный график работы, близкое расположение работы от места проживания. Если предлагаемая работа не соответствует их ожиданиям, они от нее отказываются. Если условием трудоустройства является перемена места жительства, либо смена профиля деятельности и переобучение на другую профессию, безработные этого типа, как правило, отказываются от работы, так как надеются еще найти занятие по своей специальности. Большинство из них не соглашаются заняться собственным делом.

3) Хозяйственный тип - носитель активного рыночного типа экономического поведения. В основном, с одной стороны, это руководители всех рангов всех типов предприятий и организаций (имеющие некоторый опыт организаторской и управленческой деятельности), с другой — продавцы, кассиры, буфетчики. Их объединяет общность в трудовых ценностях — это люди, стремящиеся «быть хозяином на своем рабочем месте», работать самостоятельно с ориентацией на расширение связей и знакомств. Они чаще, чем остальные, стремятся к организации собственного дела, самостоятельно ищут возможности для получения новой профессии и переобучения. Для лучшего трудоустройства готовы переехать в другой