

**Конспект лекций по курсу «Рынок труда»
Автор-разработчик: доцент Шигапова Д.К.**

Лекция 1. Рынок труда: структура и виды

- 1. Сущность рынка труда.**
- 2. Условия возникновения рынка труда.**
- 3. Особенности функционирования рынка труда.**
- 4. Основные компоненты рынка труда.**
- 5. Механизм действия рынка труда.**
- 6. Сегментация рынка труда.**

1. Сущность рынка труда. Рынок труда — это составная часть структуры рыночной экономики, который функционирует в ней наряду с другими рынками: сырья, материалов, товаров народного потребления и услуг, жилья, ценных бумаг и др. В самом общем виде под рынком труда понимают систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы, или с ее куплей и продажей. Ценой рабочей силы является заработная плата. На рынке труда одна сторона (продавцы) представлена лицами, ищущими подходящую работу, другая (покупатели) — работодателями — предпринимателями или их представителями. Рынок труда реализуется через государственную, коммерческую службы занятости (биржи труда), а также непосредственно через кадровые службы предприятий и учреждений или напрямую между работником и работодателем. Результатом удовлетворения взаимного интереса работника и работодателя является договор найма, трудовой договор или контракт. Рынок труда находится в непрерывном движении. Происходящие на рынке труда процессы неразрывно связаны с демографической ситуацией в стране, динамикой различных половозрастных групп, уровнями рождаемости и смертности, количеством заключаемых браков и совершаемых разводов, составом семей, средним числом, детей в семье и другими показателями.

Функционально - организационная структура рынка труда включает в себя в условиях развитой рыночной экономики следующие элементы: принципы государственной политики в области занятости и безработицы; систему подготовки кадров; систему найма, контрактную систему; фонд поддержки безработных; систему переподготовки и переквалификации; биржи труда; правовое регулирование занятости.

На рынке труда встречаются продавец и покупатель, как при любой сделке купли - продажи. Продавцы - это работники, предлагающие свою рабочую силу (способность к труду), а покупатели - это трудовые коллективы или отдельные предприниматели, которые могут самостоятельно решать, сколько и каких работников им требуется.

На рынке труда действует закон спроса и предложения на рабочую силу, который влияет на заработную плату. Закон спроса и предложения на рабочую силу отражает несоответствие свободных рабочих мест составу приходящих на рынок труда работников по количественным и качественным параметрам.

На рынке труда происходит жестокий, беспощадный отбор наиболее способных, предприимчивых. Слабых и неспособных рынок не щадит. Но вместе с тем он стимулирует высококвалифицированный труд, способствует созданию жесткой взаимосвязи между вкладом каждого и полученным конкретным результатом.

Национальный рынок труда охватывает все общественное производство - через него каждая отрасль получает необходимые ей кадры не только заданного профессионально - квалификационного состава, но и определенных культурных и этико - трудовых достоинств, адекватных требованиям экономики.

На рынке труда реализуется возможность:

- свободного выбора профессии, отрасли и места деятельности, поощряемого приоритетными предложениями (уровень оплаты труда, возможности реализации творческих замыслов и т. д.);

- найма и увольнения при соблюдении норм трудового законодательства, защищающего интересы граждан в плане гарантий занятости, условий труда, его оплаты;

- независимой и вместе с тем экономически поощряемой миграции трудовых ресурсов между регионами, отраслями и профессионально - квалификационными группами, которой обычно сопутствует улучшение условий жизни и трудовой деятельности, чему способствует наличие высокоразвитых, повсеместно доступных населению рынков высококачественного жилья, потребительских товаров культурных и духовных ценностей;

- свободного движения заработной платы и других доходов при сохранении приоритета квалификации и образования, соблюдении установленного законом гарантированного минимума зарплаты, обеспечивающего прожиточный минимум, и регулировании верхнего предела доходов через налоговую систему, основанную на прогрессивной шкале.

В конкурентно - рыночных отношениях отражаются глубокие процессы, постоянно происходящие в обществе и определяющие его движение вперед. Через рынок труда проходят, скрещиваясь в нём, три взаимосвязанных эволюционных потока - развитие экономики (материально - технических элементов и структур), развитие человека (общей и профессиональной культуры, творческих возможностей, нравственных качеств), развитие общественных отношений (государственных и классовых структур, отношений собственности, производственных связей). Они образуют основу прогресса в обществе, его главное содержание.

Рабочая сила представляет собой товар особого рода, производственные созидательные качества которого целиком определяют эффективность конкурентной экономики, ее возможности создания высокосортных товаров и комфортных услуг, масштабы и темпы научно-технических и организационных преобразований. Поэтому подготовка и выпуск на рынок труда образованной и творчески активной рабочей силы, обеспечение ее квалификационной и территориальной мобильности является одной из первооснов жизнедеятельности народного хозяйства. И чем выше общий уровень развития экономики, чем более сложные задачи ей приходится решать, тем значительнее потребность в рабочей силе высшей квалификации. Подобной рабочей силе в развитых странах мира в эпоху НТР абсолютное большинство работодателей и государственные органы стремятся создать наилучшие производственные и жизненные условия, гарантируя по возможности и социальную защищенность на рынке труда.

Рабочая сила - товар особого рода еще и потому, что она сама в первую очередь является, как правило, наиболее заинтересованной стороной в развитии своих созидательных возможностей, реализуемых в народном хозяйстве и выражающих индивидуальные, особенно творческие, способности личности.

Преобладающая общность интересов "товара" рабочей силы и ее потребителей - экономики и государства - является важнейшей социально - экономической чертой рыночной экономики, создающей прочную гуманистическую основу развития народного хозяйства и всего общества. Несомненно, что организованный, во многом управляемый государством и поддерживаемый предприятиями товарной экономики, постоянно совершенствуемый по мере развития народного хозяйства рынок рабочей силы является одним из ключевых, жизненно важных звеньев социально - экономической системы любой страны.

Конечной целью рынка труда является, во-первых, удовлетворение профессионально - трудовых и жизненных интересов экономически активного населения, включая социальную защиту, и обеспечение народного хозяйства нужными ему кадрами; во-

вторых, достижение максимально полной и минимально прерывной занятости, с учетом потребности в частичной рабочей неделе, скользящем графике рабочего дня и т.п.

2. Условия возникновения рынка труда:

-юридическая свобода и способность собственника рабочей силы по своему усмотрению распоряжаться своими способностями к труду;

-отсутствие у человека всего необходимого для ведения своего хозяйства как источника получения всех необходимых для жизни средств существования. При этом условии человек экономически вынужден продавать свою рабочую силу.

-появление на рынке труда покупателя - предпринимателя который экономически вынужден выйти на рынок труда, чтобы купить предложенную для продажи способность к труду необходимых ему работников.

В современных условиях уже не идёт речь об абсолютном отсутствии каких либо средств или условий существования. Потребность в продаже своей рабочей силы возникает тогда, когда доход от других источников недостаточен для получения всех необходимых для жизни средств или когда индивидуум имеет другой, нематериальный, интерес к наёмному труду.

Эффективное функционирование рынок труда возможно при выполнении ряда условий:

полная самостоятельность и независимость продавца и покупателя рабочей силы в соединении с их экономической ответственностью;

отношение субъектов на рынке труда - это отношение договоров и соглашений между равноправными партнёрами, которым присущ высокий уровень потенциальной мобильности;

функционирование рынка труда тем эффективнее, чем активнее конкуренция между собственниками рабочей силы за право занятия рабочего места и работодателя за привлечение квалифицированной рабочей силы;

должен существовать баланс между рабочими местами, совокупным предложением рабочей силы и денежной массой заработной платы;

наёмные работники и работодатели для защиты своих интересов могут объединяться;

должны активно проявляться рыночные мотивации поведения экономических субъектов на рынке труда;

обязательным является установление общей рыночной среды в экономике.

3. Особенности функционирования рынка труда

Рынок труда как часть товарного рынка функционирует по тем же законам, что и рынок конечных товаров. Однако по отношению к последнему он имеет некоторые особенности.

Первая группа особенностей связана с взаимодействием рынка труда и рынка товаров. Оно заключается в том, что спрос на рабочую силу является производным, зависимым от спроса на конечную продукцию. Отсюда, чем выше спрос на продукцию предприятия, тем больше спрос на рабочую силу со стороны данного предприятия и, наоборот, чем меньше спрос на продукцию предприятия, тем меньше с его стороны спрос на рабочую силу.

Но на эту общую прямую зависимость оказывают влияние ряд факторов:

- научно-технический прогресс;
- соотношение конкуренции и монополии на товарном рынке и рынке труда;
- эластичность спроса по цене.

Эти факторы изменяют прямую зависимость, упомянутую выше, делают ее противоречивой.

Предложение труда отдельного человека зависит от величины заработной платы (цены труда). При равновесной и близкой к ней цене труда действует прямая, а при очень высокой оплате – обратная зависимость между заработной платой и предложением труда, что связано с эффектом дохода и эффектом замещения.

Вторая группа особенностей функционирования рынка труда связана с особенностями самого товара - рабочей силы. Среди них можно отметить следующие:

- неотделимость собственности на товар - рабочую силу от ее владельца. На рынке труда покупатель приобретает только право использования и частичного распоряжения рабочей силой в течение определенного времени. Но покупатель не должен (хотя на практике это случается, и нередко) нарушать права работника. За их нарушение работодатель (покупатель) может нести юридическую ответственность. Кроме того, он может понести экономический ущерб от утраты лояльности работника к фирме. Ведь работник может работать по правилам, трудиться с разной отдачей;
- необходимость регламентации взаимоотношений работодателей и наемных работников, что связано с наличием большого числа институциональных структур типа профсоюзов, объединений работодателей, системы законодательства, социально-экономических программ;
- высокая степень индивидуализации сделок, обусловленная переходом от коллективных договоров к контрактной системе найма, различным профессионально-квалификационным уровнем рабочей силы, разнообразием технологий, организации труда и т.д.;
- важная роль неденежных аспектов сделки (содержания и условий труда, гарантий сохранения рабочего места, перспектив профессионального и карьерного роста и т.п.).

Третья группа особенностей рынка труда связана с обменом товара рабочей силой, который отличается от обмена овециествлённых товаров. Процесс обмена рабочей силой включает три момента и совершается в трех сферах. Он начинается в сфере обращения товара «рабочая сила», продолжается в сфере производства и завершается на рынке овециествлённого товара. В сфере обращения товара «рабочая сила» заключается договор о передаче права пользования способностью к труду работодателю, в котором фиксируется величина возможной заработной платы, оклада – это потенциальный обмен, представляющий собой юридическую сделку. В сфере производства происходит реальный обмен функционирующей рабочей силой на номинальную заработную плату. В сфере товарного рынка происходит обмен номинальной заработной платы на необходимые работнику товары - жизненные средства. Только после этого акта возможна следующая фаза – воспроизводство (формирование) рабочей силы.

4. Основные компоненты рынка труда

Рынок труда, как любая система, имеет свою структуру. Она имеет общие элементы в разных странах, но вместе с тем могут быть и некоторые отличия. В зависимости от целей анализа структурирование рынка можно осуществлять по разным критериям. Но, прежде всего, следует выявить структуру рынка труда, как такового, независимо от национальных и других особенностей. Это можно сделать по важнейшим, необходимым для функционирования современного цивилизованного рынка труда, компонентами являются:

- субъекты рынка;
- юридические нормы, экономические программы, трехсторонние соглашения и коллективные договоры;
- рыночный механизм (спрос и предложение рабочей силы, цена труда, конкуренция);
- безработица и социальные выплаты, связанные с ней;
- инфраструктура рынка труда;
- альтернативные виды деятельности.

Субъекты рынка труда.

К субъектам рынка труда относятся наемные работники (и их союзы), работодатели (и их объединения) и государство (его органы).

Наемные работники - самая многочисленная часть субъектов рынка труда. К ним относятся люди, не имеющие средств производства, живущие за счет продажи своих способностей к труду - рабочей силы. Их благосостояние, воспроизводство зависит от того, насколько успешно они могут продать свою рабочую силу - заключить контракт, получить работу. В условиях экономического неравенства работника и работодателя более или менее достойной заработной платы наемные работники могут добиться, если сумеют объединиться в профессиональную организацию, которая будет отстаивать их интересы. В западных странах в борьбе за свои права наемным работникам удалось добиться немало уступок со стороны работодателей и государства, в первую очередь, повышения заработной платы и снижения продолжительности рабочего дня, улучшения условий труда и многого другого. Однако, в последнюю треть XX в. в ряде стран, особенно в США, авторитет профсоюзов и их деятельность ослабли. В России наиболее массовыми являются профсоюзы, объединенные в Федерацию независимых профсоюзов. Профсоюзы в России еще слабы, им не удается добиться решения своих самых насущных задач - повышения заработной платы, прежде всего минимальной, до уровня прожиточного минимума, проведения ее индексации в связи с инфляцией, своевременной выплаты (для многих коллективов предприятий). Наемные работники России еще полностью не осознали своих интересов и возможности отстаивать их перед работодателями и государством.

Работодатели.

К ним относятся люди, работающие самостоятельно и постоянно нанимающие на работу одного и более человек. невелика, несколько превышает 10%, статистика пока не дает точной величины этого слоя среди занятых. К работодателям относятся как собственники средств производства, владельцы фирм, предприятий, так и наемные управляющие (директора) в крупных акционерных компаниях и на государственных предприятиях. Роль их в экономике велика. От их знаний, умения, предпринимательских способностей во многом зависит эффективность работы предприятий, экономическая жизнь в стране, стагнация или экономический рост, расширение воспроизводства на инновационной основе.

Государство и органы местного самоуправления, как субъекты рыночных отношений выполняют разнообразные функции. В социально-трудовой сфере к ним можно отнести:

- функции создания условий для развития рыночных отношений,
- обеспечения полной занятости путем стимулирования сохранения и создания новых рабочих мест во всех секторах экономики, развития рабочей силы;
- разработку законов, юридических норм и правил и обеспечение правопорядка;
- защиту всех субъектов рынка труда;
- регулирование рынка труда;
- функцию работодателя на государственных и муниципальных предприятиях.

Государство в современной рыночной экономике выполняет активную роль, создавая условия ее развития. Российское государство тоже должно предпринимать все необходимые усилия в этом направлении, опираться на достижения экономической науки в целом, а не только на представления отдельных школ.

Второй компонент — юридические нормы и экономические программы. Их разработка и совершенствование осуществляется всеми государствами с рыночной экономикой. Для макроэкономической стабилизации экономики России и перехода к экономическому росту, способному обеспечить полную занятость, тем более необходима последовательная и настойчивая работа по принятию недостающих и совершенствованию имеющихся законов, других правовых норм и актов, которые создавали бы равные возможности для

реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений, и осуществление жесткого контроля за их выполнением. Неисполнение законов является слабым местом российского государства. Усиление контрольных функций и ответственности за нарушение законодательства является важнейшей задачей исполнительной власти.

Важное значение для функционирования рынка труда имеют федеральные и региональные программы содействия занятости населения и разработанные на их основе программы и по отдельным направлениям деятельности государственной службы занятости.

Повысить цивилизованный характер социально-трудовых отношений способно социальное партнерство и его новая форма - трипартизм. Генеральные, региональные, отраслевые соглашения и коллективные договоры создают для этого определенные предпосылки. Но в условиях современной России необязательность их выполнения снижает ценность поставленных задач. Повышение ответственности всех сторон за их реализацию является весьма актуальной задачей.

Третий компонент - рыночный механизм. Это важнейший компонент рынка труда, поэтому на нем следует остановимся более подробно.

Конъюнктура рынка труда - это соотношение спроса и предложения в разрезе всех составляющих структуру рынка труда. Она складывается в зависимости от состояния экономики (спад или подъём); отраслевой структуры хозяйства; уровня развития технического базиса; благосостояния населения; развития рынка товаров, услуг, жилья, ценных бумаг; состояния социальной и производственной конъюнктуры и др. Кроме того, на неё оказывают влияние демографические, этносоциальные, политические, экологические и др. факторы.

В зависимости от соотношения между спросом и предложением конъюнктура рынка труда может быть трёх типов:

- трудодефицитной, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда;
- трудоизбыточной, когда на рынке труда имеется избыток предложения труда;
- равновесной, когда спрос на труд соответствует его предложению.

Текущая конъюнктура отечественного рынка труда характеризуется диспропорциями в соотношении спроса и предложения труда, которые носят застойный характер, что сдерживает движение работников между предприятиями, секторами экономики.

Инфраструктура рынка труда - это государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные организации и фонды и др., обеспечивающие наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением на рынке труда. Инфраструктура призвана регулировать отношения между работодателями и наёмными работниками по поводу цены рабочей силы, условий труда, подготовки и переподготовки работников, а также организовать и регулировать процессы защиты прав работодателей и наёмных работников на рынке труда.

5. Механизм рынка труда представляет собой взаимодействие и согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения, желающего работать по найму на основе информации, получаемой в виде изменений цены труда (функционирующей рабочей силы). Он имеет определенную структуру, которая включает следующие элементы:

- спрос на труд (рабочую силу),
- предложение труда (рабочей силы),
- цену труда (цену рабочей силы), конкуренцию.

Взаимодействие указанных элементов получило название механизма спроса и предложения, или ценового механизма, т.е. такое же название, как и на любом рынке ресурсов или товаров.

Спрос на труд (обобщенный покупатель) выражает потребность работодателей в работниках, необходимых для производства товаров и услуг.

Предложение рабочей силы (обобщенный продавец) выражает определенное количество занятых наемных работников, обладающих определенными знаниями и квалификацией, а также ту часть трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе с учетом располагаемого дохода и возможностей.

Цена рабочей силы - это цена жизненных средств, которые необходимы для нормального воспроизводства рабочей силы. Но она не автоматически выплачивается наемным работникам, а является предметом договора (торга) между ними и работодателями. В результате, каждый из них выступает со своей ценой. Наемный работник (продавец) старается подороже продать, а работодатель (покупатель) стремится подешевле купить. В итоге договорная заработная плата устанавливается на уровне ниже цены продавца, но выше цены покупателя. В указанных зависимостях проявляется действие законов спроса и предложения, конкуренции, стоимости, общественной полезности рабочей силы и предельной производительности труда. Наиболее полно они проявляются на чисто конкурентном рынке. Но сегодня такой рынок - лишь идеальная модель. На рынке труда действуют силы, которые могут диктовать свои условия. Так, на него оказывает сильное воздействие монополия (монополия) покупателя.

Монополисты (например, крупные фирмы, от которых зависит экономика многих мелких и даже крупных городов) могут диктовать цену труда в сторону ее понижения, если работникам больше некуда трудоустроиться, ибо количество предприятий в таких населенных пунктах невелико, что особенно ярко проявляется с переходом к рыночной экономике и сокращению большого количества государственных предприятий в России (в частности, военно - промышленного комплекса).

На рынок труда оказывает влияние и монополия продавца рабочей силы. В данном случае монополистом может выступить какой-либо сильный профсоюз. Он может поднять цену труда выше равновесной и поддерживать ее, сокращая предложение труда. При повышении зарплаты работодатель вынужден часть рабочих уволить или трудоустроить их через профсоюз (только членов профсоюза). Последний ограничивает прием новых членов в сам профсоюз. Подобные профсоюзы в некоторых странах создаются на отдельных предприятиях и являются закрытыми, например, в США профсоюзы каменщиков, столяров, водопроводчиков (модель рынка труда с учетом деятельности профсоюзов).

Но встречаются ситуации, когда силы работодателей и профсоюзов бывают равны, тогда взаимодействие спроса и предложения осуществляется по схеме, близкой к конкурентному рынку (модель двусторонней монополии).

Центры подготовки и переподготовки рабочей силы осуществляют переподготовку, переквалификацию работников, обеспечивают повышение ее конкурентоспособности, оказывают помощь безработным в поиске работы.

Существует ещё один компонент рынка труда - альтернативные виды деятельности. К ним можно отнести общественные работы (оплачиваемые), домашний труд, работы по контракту на определенный срок (выполнение определенного заказа), работа в фирмах временной занятости, трудоустройство несовершеннолетних граждан на временную работу и др. виды гибкой занятости. В отличие от традиционных систем организации труда, регулируемых коллективными договорами, гибкие виды занятости регулируются контрактами.

6. Сегментация рынка труда - это разделение работников и рабочих мест на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами.

Признаками сегментации могут быть:

территориальное положение: регион, город, район;

демографические характеристики: половозрастной, семейный состав населения;

социально - экономические характеристики - уровень образования; профессионально - квалификационный состав работников; стаж работы;

экономические критерии - распределение работодателей по формам собственности, по финансовому состоянию; распределение продавцов по уровню материальной обеспеченности и др.;

поведенческие характеристики - мотивация занятости и др.;

психофизиологические показатели - личностные качества работников, их принадлежность к определённым слоям населения.

Исследование сегментации рынка труда привело к возникновению теории двойственности рынка труда, согласно которой он разделяется на две составляющие: первичный и вторичный рынки труда.

Первичный рынок труда - это рынок для которого характерны стабильный уровень занятости, высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения, прогрессивная технология, система управления и т.п. .

Вторичный рынок труда - характеризуется большой текучестью кадров и нестабильной занятостью, низким уровнем заработной платы, отсутствием профессионального продвижения, роста квалификации, наличием отсталой техники и отсутствием профсоюзов.

Выделение первичного и вторичного рынков труда обусловлено прежде всего различиями в квалификации работников, техническом и организационном уровне предприятий. Существенную роль играет также дискриминация по полу, возрасту, социальному положению и др. признакам.

Сегментация рынка труда предусматривает также выделение внутреннего и внешнего рынков труда.

Внутренний рынок труда можно охарактеризовать как систему социально - трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы и её размещение определяется административными правилами и процедурами. Внутренний рынок труда обуславливается наличием и составом работников на предприятии; их движением внутри его, причинами перемещения, уровнем занятости, степенью использования оборудования, наличием свободных, вновь созданных и ликвидированных рабочих мест.

Внешний рынок труда - это система социально - трудовых отношений между работодателями и наёмными работниками в масштабе страны, региона, отрасли. Он предполагает первичное распределение работников по сферам приложения труда и их движение между предприятиями. Внешний рынок труда в значительной степени реализуется через текучесть кадров, он обеспечивает движение работников с одних предприятий на другие и порождает безработицу.

Изменение экономической и социально - политической ситуации в стране в последние годы в стране привело к возникновению новых явлений в сфере занятости населения - сегментации рынка труда по формам собственности и статусу занятости, развитие неформального сектора, малого предпринимательства и др.

Всех лиц, занятых в экономике в настоящее время, можно условно разделить на три группы: занятые в формальном государственном, формальном негосударственном (частном), неформальном секторах. К последнему из названных относится не зарегистрированная в соответствии с законодательством деятельность, занятые в которой не платят налогов.

Если процессы, вызывающие сегментированность рынка труда, препятствуют мобильности рабочей силы, то процессы, повышающие *гибкость рынка труда*, наоборот, увеличивают мобильность на нём.

Простая и наиболее очевидная форма гибкости - это *количественная гибкость*, выражающаяся в изменении количества занятых или уровня заработной платы в ответ на изменение экономической конъюнктуры.

Функциональная гибкость подразумевает гибкие режимы труда и занятости, изменение систем оплаты труда. (основные направления: реорганизация рабочего времени, нестандартные формы занятости, изменение системы найма и увольнения и др.).

Лекция 2. Модели рынка труда

- 1. Виды рынка труда.**
- 2. Модель рынка труда США.**
- 3. Модель рынка труда Японии**
- 4. Рынок труда в Швеции**
- 5. Российская модель рынка труда**

1. Виды рынка труда.

Рынок труда включает не только экономические, но и социальные, правовые и психологические отношения. В разных странах формирование этих отношений исторически происходило не одновременно. В результате в отдельных группах стран или отдельных странах возникли определенные различия.

Страновые различия в формировании рынков труда связаны с различиями в найме, заполнении предприятий, фирм рабочей силой, подготовке персонала, организации профсоюзов, исторических традициях. Если посмотреть на рынок труда под этим углом зрения, то можно выделить два основных вида: внешний {общенациональный} и внутренний (внутрифирменный) рынок.

Внешний (общенациональный) рынок труда характеризуется открытостью, доступностью для всех лиц наемного труда. Заполнение рабочих мест осуществляется путем набора основной массы рабочей силы, подготовленной вне пределов предприятия. Это означает, что последнее признает диплом, сертификат учебных заведений, находящихся вне их контроля. На самом же предприятии основной формой подготовки остается ученичество.

Наем работников происходит индивидуально. Однако, на этот процесс оказывает влияние государство через законодательство. Работодатель должен учитывать законы "О занятости населения», «О минимальной заработной плате», «Об охране труда» и другие, относящиеся к социально-трудовым отношениям. Работник также исходит из этих законов. Величина заработной платы устанавливается путем переговоров, торга, согласования интересов сторон.

Внутрифирменный рынок труда характеризуется закрытостью, слабой конкуренцией.

Движение рабочей силы осуществляется в основном в рамках фирмы, т.е. переход (перевод) рабочей силы с одного рабочего места на другое, овладение смежными специальностями. Наем основной массы работников осуществляется путем коллективных переговоров после окончания срока действия предыдущего договора. В результате согласования позиций, решения спорных вопросов заключается очередной коллективный договор. Он также учитывает предусматриваемые законодательством обязательные для исполнения нормы.

Подготовка персонала осуществляется в основном внутри предприятия и преследует цели конкретного предприятия. Внутрифирменные рынки обособлены друг от друга. На них откладывает отпечаток характер производства и внутренний распорядок работы. Поэтому

кадры той или иной фирмы обладают незначительной конкурентоспособностью на внешнем рынке. Данный вид рынка решает две задачи:

- 1) обеспечение процесса передачи специфических знаний и внутрифирменного опыта от старых работников к новым;
- 2) предотвращение утечки накопленных знаний и опыта за пределы фирмы.

Внешний рынок больше присущ англоязычным странам, и прежде всего США.

Поэтому рынок нередко называют моделью рынка труда США.

Известно несколько моделей рынка труда, которые связаны с особенностями политики занятости, которая проводится в различных странах. Национальная модель рынка труда складывается из той или иной системы подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, системы заполнения вакантных рабочих мест и способов регулирования трудовых отношений с участием профсоюзов.

В соответствии с комбинацией этих составляющих различают японскую модель рынка труда, модель США, шведскую модель и др.

2. Модель рынка труда США.

Данная модель характеризуется высокой активностью субъектов рынка труда, поощряемая государственной политикой поддержки конкурентного состояния экономики и всей жизненной установкой на индивидуальный успех, на зарабатывание денег, культивируемой в обществе его основными институтами (государством, средствами массовой информации, наукой, литературой, образованием и т.д.). Рядовой американец заражен желанием приобретать деньги, класть их в банк, покупать акции и т.д., чтобы снова получить деньги, но уже с прибылью, словом, поощряется активная роль предпринимателя и работника.

Политика занятости на предприятиях ориентируется на высокую географическую (территориальную) мобильность работников между предприятиями, на прием уже подготовленных в учебных заведениях страны кадров, на минимум издержек предприятия на производственное обучение. Заработная плата выступает как результат индивидуальных и коллективных переговоров, заключения контракта или коллективного договора. Важную роль в коллективных переговорах играют профсоюзы. Большинство из них строится по отраслевому принципу. В итоге заработная плата зависит от спроса и предложения рабочей силы, сложности работ, производительности труда, возможностей предприятия.

Страхование по безработице регулируется федеральными законами и законами штатов. Федеральный закон устанавливает общие принципы страхования по безработице, которые затем детализируются в законах каждого из штатов. Страховые взносы по безработице платят предприниматели и наемные работники, большая доля их падает на предпринимателей. Собранные деньги направляются отдельно в федеральный фонд и фонды штатов.

В США имеется не только внешний, но и внутренний рынок труда. Например, принципа пожизненной гарантии занятости придерживается крупнейшая компания IBM. Реализуя этот принцип, компания осуществляет политику непрерывного роста фондов социального развития, предоставляет работникам многочисленные льготы и поощрения. Однако преобладающим все-таки остается внешний рынок, о чем говорит более высокая безработица, по сравнению с Японией и Швецией.

3. Модель рынка труда Японии

Внутренний рынок более всего характерен для Японии. Поэтому эта модель рынка нередко называется японской. Отличительной чертой японской модели рынка труда является «система пожизненного найма», гарантирующая занятость на весь срок трудовой деятельности работников и формирование самостоятельных профсоюзных организаций внутри компаний.

Такая политика занятости позволяет компании осуществлять профессиональную подготовку и повышение квалификации, не опасаясь того, что квалифицированные специалисты могут покинуть фирму и затраты, понесенные фирмой на их подготовку, окажутся напрасными. При этом подготовка ведется в соответствии с научно-техническим прогрессом, структурой рабочих мест, модификацией выпускаемой продукции, заранее предусматривается профессиональная мобильность внутри фирмы (руководству фирмы позволено по своему усмотрению перемещать работников с одних мест на другие), воспитание у работников творческого отношения к труду.

При формировании заработной платы большое значение придается стажу работы, что удерживает работников от перехода на другие предприятия. Учитывается и возраст работника, но в последние годы все большее значение приобретает учет квалификации и эффективности труда.

Система пожизненного найма облегчает решение проблемы минимизации безработицы. Она позволяет относительно безболезненно сокращать производство и сокращать рабочее время, переводить работников на дочерние предприятия или на предприятия других фирм по взаимному соглашению. Подобные меры сдерживают рост безработицы.

После кризиса 1974—1975 гг. в Японии произошли некоторые изменения в системе пожизненного найма, ослабла защита наемных работников, уменьшилась доля постоянно занятых, появился внешний рынок на базе мелких предприятий третичного сектора (сферы услуг).

4. Рынок труда в Швеции

Специфическими чертами обладает модель рынка труда в Швеции. Шведская модель отличается активной политикой занятости, проводимой государством. Эта модель рынка труда имеет ярко выраженный государственно-рыночный механизм, в котором государственные элементы регулирования наиболее тесно переплетены с рыночными элементами саморегулирования при доминировании государственного регулирования.

Активность государства проявляется в выделении значительных финансовых ресурсов на программы поддержки занятости; переподготовку рабочей силы, повышение ее конкурентоспособности. Причем на эти цели расходуется до 70% фонда занятости, или 3,5% ВВП (1993—1994 гг.). Тогда как на выплату пособий по безработице расходуется до 2,7% ВВП. Страховые взносы в фонд занятости в Швеции находятся примерно на уровне других Европейских стран.

Средства из фонда занятости идут на профессиональную подготовку и переподготовку работников, создание рабочих мест, как в государственном, так и в частном секторе, путем субсидирования частных компаний, оказания помощи безработным в поиске рабочих мест, в том числе через информацию и профориентацию, выплату пособий (компенсаций) по переезду к новому месту работы.

Предметом особой заботы государства является поддержание занятости в отраслях, обеспечивающих социально необходимые услуги в депрессивных регионах.

Политика занятости тесно увязывается с другими политиками: налоговой, «политикой солидарности» в заработной плате, отраслевой и региональной политикой и другими, что позволяет поддерживать высокий спрос на рабочую силу и высокую занятость в стране.

5. Российская модель рынка труда

Цивилизованный рынок труда в России находится в стадии становления. В советский период его развитие сдерживалось, с одной стороны, высокой монополизацией экономики, жестким государственным регулированием заработной платы, с небольшой ее дифференциацией в зависимости от результатов труда, отсутствием рынка жилья, административными ограничениями на переезд в другие города.

С другой стороны, работников привязывало к предприятиям высокая доля услуг, льгот, получаемых за счет социальных фондов предприятий, которые в первую очередь

предоставлялись лицам, имевшим большой стаж работы на данном предприятии. В частности, работники крупных предприятий получали жилье, могли устроить своих детей в детский сад, лагерь, получить бесплатные или льготные путевки в дома отдыха, профилактории, санатории и т.д. Вместе с тем политика, государства на планомерное распределение и перемещение работников, не исключала стихийной миграции, скажем переезде людей из районов Дальнего Востока и Севера в более обустроенную Европейскую часть бывшего Советского Союза. В результате радикальных реформ 90-х годов в России была разрушена плановая система движения кадров, государство устранилось от регулирования заработной платы, установив на национальном уровне размер минимальной заработной платы, которая никакого отношения к прожиточному минимуму не имеет. Появилась чрезмерная дифференциация оплаты труда, длительные задержки с выплатой уже заработанной платы, которые ограничивают мобильность рабочей силы, не создан и рынок жилья, за исключением отдельных городов, в первую очередь Москвы. Сохраняются и другие дестабилизирующие факторы, сдерживающие завершение формирования общероссийского рынка труда. К ним относятся:

- затяжной спад и депрессия производства, вызванные общим кризисом (кризисом экономической и политической систем, структурными деформациями, разрывом хозяйственных и технологических связей и др.) выход из которого наметился только в начале XXI в.;
- несовершенство законодательной базы;
- рост скрытой безработицы;
- малоэффективная конверсия оборонного производства;
- произвольное сокращение воинского контингента в условиях затягивания военной реформы;
- неконтролируемая миграция населения и рабочей силы между странами СНГ;
- недостаточная взаимосвязь административных и рыночных методов регулирования занятости;
- отсутствие информации о вакансиях за пределами места проживания.

Каковы перспективы внешнего и внутреннего рынка труда в РФ? В России еще сохранился большой государственный сектор в экономике, преобладает сеть государственных учебных заведений всех типов, готовящая кадры специалистов и квалифицированных рабочих для всех секторов экономики. Это серьезная база для развития внешнего (общенационального) рынка труда. Разукрупнение предприятий, появление множества мелких фирм также стимулирует формирование внешнего рынка, передача социальных объектов предприятий в собственность муниципальных органов самоуправления укрепляет позиции внешнего рынка. Но наряду с ним формируется внутренний рынок.

Возникло и увеличивается число частных учебных заведений, хотя учащихся в них немного, сохраняется еще база для подготовки рабочей силы на предприятиях. Они создают основу для развития внутреннего рынка. Но можно с уверенностью сказать, что доминирующим будет внешний рынок.

Лекция 3. Предложение и спрос на рынке труда

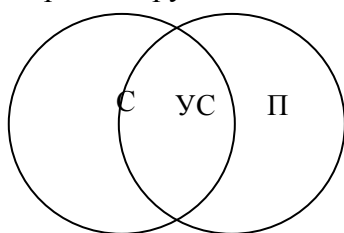
- 1. Спрос и предложение, факторы их формирующие.**
- 2. Цена рабочей силы.**
- 3. Функции современного рынка труда.**
- 4. Теоретические основы анализа рынка труда.**

1. Спрос и предложение.

Главными составными частями рынка труда являются совокупное предложение (П), охватывающее всю наёмную рабочую силу, и совокупный спрос (С), как общая

потребность экономики в наёмной рабочей силе. Они составляют совокупный рынок труда, или рынок труда в широком понимании (рис.1).

Рис.1. Совокупный рынок труда.



Основная часть совокупного спроса и совокупного предложения удовлетворяется, что обеспечивает трудящихся работой, а рабочие места - работниками.

Та часть, которая образуется при пересечении совокупного спроса и совокупного предложения соответствует удовлетворённому спросу на труд.

Часть совокупного рынка труда по причинам естественного и механического движения рабочей силы остаётся свободной и образует текущий рынок труда или рынок труда в узком понимании.

Текущий рынок труда состоит из отдельных элементов:

открытый рынок труда - это экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в подготовке, переподготовке, а также все вакантные рабочие места во всех секторах экономики;

скрытый рынок труда - это лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства или с изменением его структуры могут быть высвобождены.

Рынок труда, как и любой товарный рынок, развивается по законам спроса и предложения.

Предложение рабочей силы - это потребность различных групп трудоспособного населения в получении работы по найму и на этой основе - источника средств существования.

Предложение труда обуславливается следующими факторами:

численностью населения, прежде всего работоспособного;

средним количеством рабочих часов за определённое время (неделя, месяц, год);

количественным составом населения, его квалификационным уровнем, соответствующей структурой.

Спрос на рабочую силу отражает потребность экономики в определённом количестве работников на каждый данный момент времени.

Общий спрос количественно должен быть равным численности занятых плюс имеющиеся вакансии.

Спрос на труд является показателем в котором скрыто множество экономических явлений и процессов, порождающих этот спрос, и возникает в силу наличия рабочих мест.

Предложение и спрос на рынке труда изучаются путём описания нескольких моделей взаимодействия покупателей и продавцов ресурсов труда в зависимости от степени конкуренции. Рассмотрим один из таких вариантов (рис.2).

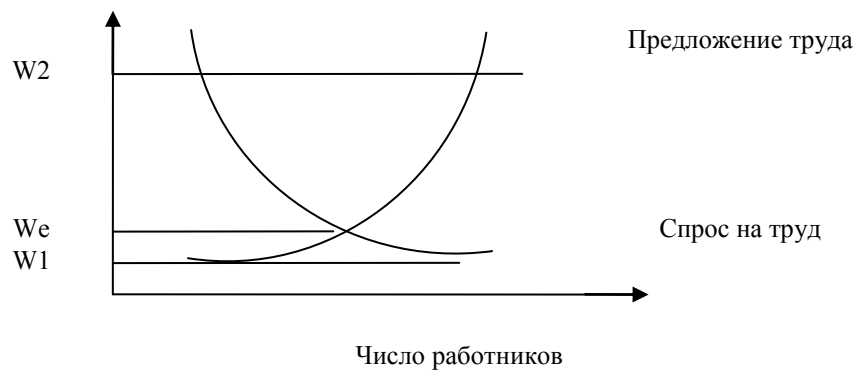


Рис.2. Спрос и предложение на рынке труда.

Кривая спроса на рынке труда показывает, сколько работников хотели получить работодатели при каждой определённой ставке заработной платы (при допущении условий, что цена капитала и уровень спроса на продукт остаются неизменными).

Кривая предложения труда рынку указывает, сколько работников могут выйти на рынок при каждом уровне ставки заработной платы (при допущении, что заработная плата по другим профессиям останется постоянной).

Предположим, что рыночная заработная плата установилась на уровне W_1 . При такой низкой заработной плате спрос будет высоким, а предложение низким.

Если заработная плата поднимается до W_2 , то предложение превысит спрос.

Из рис.4 видно, что спрос на труд со стороны работодателей и, соответственно, занятость растут по мере снижения реальной заработной платы (цены труда), а предложение труда растёт по мере роста заработной платы.

В точке пересечения этих кривых спрос и предложение труда совпадают, и возникает ситуация равновесия на рынке труда. Если цена выше равновесной, наблюдается безработица, если ниже, то существует дефицит работников.

2. Важнейшим фактором движения рынка труда является цена рабочей силы.

Согласно марксистской концепции стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для ее нормального воспроизводства, т.е. стоимостью средств для жизни работника и его семьи. Сюда включаются затраты на питание, оплату жилища, образование, здравоохранение, отдых и т.д. К оценке цены рабочей силы различные экономические теории подходят по-разному. Марксистская теория утверждает, что заработная плата определяется величиной суммарного дохода, остающегося после оплаты всех других факторов производства - ренты, процента и прибыли. Теория "сделки" полагает, что уровень заработной платы устанавливается где-то между максимумом, который будет платить работодатель, и минимумом, на который согласится работник. Теория предельной производительности утверждает, что заработная плата определяется стоимостью товаров, произведенных предельным (последним из нанятых) рабочим. Работодатель не будет нанимать другого рабочего, если стоимость дополнительных товаров, произведенных работником, меньше, чем заработная плата, которую ему необходимо уплатить.

В качестве наиболее точной оценки стоимости рабочей силы в нашей стране мог бы служить рациональный потребительский бюджет. Однако из-за отсутствия официальных данных о его величине, а также из-за достаточно разноречивых неофициальных оценок стоимость рабочей силы можно определить лишь приблизительно. В то же время статистика показывает, что цена труда в относительных цифрах в нашей стране заметно ниже, чем в развитых странах.

Негативные последствия несоответствия цены рабочей силы ее стоимости:

низкий уровень цены рабочей силы является одним из факторов накопления скрытой безработицы;

низкий средний уровень заработной платы негативно влияет на занятость и ее структуру;

сложившийся уровень заработной платы консервирует низкий технологический уровень производства.

3. Функции современного рынка труда.

Функции рынка труда, свойственные модели социально ориентированной экономике:

общественного разделения труда. Рынок труда разграничивает наёмного работника и работодателя, распределяет наёмных работников по профессиям и квалификации, отраслям производства и регионам;

информационная функция. Рынок даёт участникам процесса купли-продажи товара “рабочая сила” информацию об условиях найма, уровне заработной платы, предложении рабочих мест и рабочей силы, качестве рабочей силы. Современный рынок труда, хоть и с некоторым запозданием, реагирует на изменения в ходе конкурентной борьбы, выявляет среднестатистические затраты на рабочую силу, дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы и информирует заинтересованных субъектов рынка;

посредническая функция. Рынок труда устанавливает связь между работодателями и наёмными работниками, которые выходят на рынок для удовлетворения взаимных интересов и потребностей в выгодных условиях купли - продажи товара “рабочая сила”.

воспроизводственная. Это основная функция рынка труда, который устанавливает равновесие между спросом и предложением рабочей силы. При этом удовлетворение спроса достигается за счёт расширения предложения, повышения качества и цены рабочей силы, которые находятся в постоянном движении и уравнивают друг друга. Только на рынке действует закон стоимости и происходит общественное признание затрат труда на воспроизводство товара “рабочая сила” и его общественной полезности. Тут выявляются общественно необходимые условия воспроизводства этого товара и определяется его стоимость. Основное, на чём базируется механизм ценообразования на рынке труда - это трудовая теория стоимости, соотношение и взаимосвязь спроса и предложения.

стимулирующая. Эта функция состоит в том, что рынок поворачивает экономику лицом к потребностям людей, делает всех участников конкурентного процесса материально заинтересованными в удовлетворении этих потребностей. С одной стороны, благодаря механизму конкуренции рынок труда стимулирует лучшее использование трудовых ресурсов с целью обеспечения развития и прибыльности производства. С другой стороны, он выдвигает требования к рабочей силе, стимулируя наёмных работников улучшать её качественные характеристики с целью эффективной реализации этого товара на рынке.

регулирующая. Рынок труда регулирует движение трудовых ресурсов в народном хозяйстве, понуждая предпринимателей иметь именно то количество работников и такой квалификации, которое обеспечивает прибыльность.

Рынок труда регулирует излишки трудовых ресурсов, оптимальное размещение трудовых ресурсов, их эффективное использование.

4. Теоретические основы анализа рынка труда.

В западных экономических теориях выделяют такие основные концепции рынка труда, которые раскрывают его структуру, функционирование и особенно безработицу на макро- и микроуровнях.

Первая концепция - *неоклассическая*. Её придерживаются неоклассики (А. Маршал, А. Пигу, Дж. Пери, Р. Холл и др.) и сторонники концепции экономики предложения (Д.

Гидлер, А. Лафер и др.). Согласно этой концепции рынок труда действует на основе ценового равновесия, т.е. регулятором рынка является цена рабочей силы (зарботная плата), которая регулирует спрос и предложение рабочей силы. Если спрос превышает предложение, работники предлагают свои услуги за более высокие ставки заработной платы, и работодатели вынуждены платить заработную плату выше рыночной. Таким образом устанавливается равновесие. И наоборот, если предложение превышает спрос, возникает безработица. В этом случае работодатели нанимают работников по более низким ставкам заработной платы. На рынке устанавливается равновесие.

Теория равновесия исключает безработицу, а её наличие объясняется её добровольным характером, а также стремлением работников к максимально выгодной работе.

В *концепции кейнсианцев* (Дж.М. Кейнс и др.) рынок труда характеризуется постоянным равновесием. Основным регулятором рынка труда является государство, которое влияет на совокупный спрос как на товары и услуги, так и на труд. Цена не является регулятором рынка труда. Кейнсианцы объясняют безработицу снижением совокупного спроса в отличие от неоклассиков, которые связывают это явление с чрезмерным удорожанием рабочей силы.

Монетаризм (М. Фридман, Ф. Махлуп, Л. Роббинс и др.) основывается на необходимости “естественного” уровня безработицы, жёсткой структуры цен на рабочую силу. Представители этой концепции считают, что достижение рыночной стабильности и равновесия возможно в условиях свободной конкуренции на рынке с гибкими ценами и заработной платой, без вмешательства государства и профсоюзов. Уравновешиванию рынка может способствовать использование механизма денежно - кредитной политики (учётная ставка центрального банка, размеры обязательных резервов коммерческих банков) и стабилизационных программ.

Институционалистская концепция поясняет характер рынка труда особенностями динамики отдельных отраслей и профессионально - демографических групп. Внимание концентрируется не на макроэкономическом анализе рынка труда, а на анализе профессиональных и отраслевых различий в структуре рабочей силы; в уровне заработной платы.

В *марксистской теории* отмечается, что рынок труда хотя и функционирует согласно общим рыночным закономерностям, но имеет особенности. Прежде всего это проявляется в том, что товар “рабочая сила” в процессе труда создаёт стоимость, а стоимость всех других ресурсов лишь переносится на новую стоимость трудом. Кроме того, рабочая сила как товар влияет на соотношение спроса и предложения и на свою рыночную цену. С точки зрения изучения механизма рынка труда наиболее важным является то, что каждая из названных теорий рынка основным моментом регулирования всех экономических процессов, в том числе на рынке труда, признаёт финансовую политику.

Лекция 4. Регулирование рынка труда и занятости

- 1. Система государственного регулирования занятости.**
- 2. Деятельность органов государственной службы занятости.**

1. Система регулирования занятости посредством корректировки механизмов государственного воздействия и саморегулирования призвана обеспечить условия для воспроизводства рабочей силы и рабочих мест, их первичного соединения и повторного воссоединения. Формирование такой системы в период перехода к рыночной экономике осложняется в связи с различиями воспроизводственного процесса у рабочей силы (цикл воспроизводства, который исходит из демографической базы, то есть связан с циклом воспроизводства населения) и у рабочих мест (цикл воспроизводства, который

зависит от экономических и организационно-технических факторов). Этим определяются различия в условиях и факторах движения рабочей силы и рабочих мест.

Регулирование занятости заключается в мерах по поддержанию нормального соотношения между спросом и предложением рабочей силы. Соотношение это должно удовлетворять потребность экономики в квалифицированных работниках, не должно приводить к необоснованному росту заработной платы и резкому снижению занятости. Все меры в области регулирования занятости должны быть направлены на поддержание естественного уровня безработицы.

Регулирующая функция государства состоит в том, чтобы максимально сблизить спрос на наемную рабочую силу (со стороны работодателей) и предложения трудоспособного населения. Причем сближение и сбалансированность необходимо обеспечить не только по количеству и качественной структуре, но и во времени и пространстве, на макроуровне и на микроуровне. В силу регулирования занятости объектом микроуровня является предприятие, как первичное звено экономики, и город (населенный пункт), как первичное звено территории, жители которого характеризуются общностью интересов в реализации права каждого из них на трудовую деятельность.

Исходным пунктом правительственной стратегии занятости должен стать принцип предотвращения безработицы, а не принцип борьбы с безработицей.

Концепция государственной политики занятости должна базироваться на критериях экономической эффективности и социальной справедливости, ориентация на который призвана решать задачи содействия занятости и защиты трудоспособных граждан от хронической и массовой безработицы. В свою очередь, воздействуя на решение задач в области занятости и социальной политики в целом, государство системой взаимосвязанных мер участвует в создании и поддержании необходимого для экономического возрождения социально-политического климата. Таким образом, речь идет о формировании регулирующей функции государства в области занятости населения, которое не должно ограничиваться организацией содействия в трудоустройстве населения, им следует охватить и сферу "занятого" наемного труда (внутрифирменный рынок труда). Невнимание к этой сфере может сказаться на уровне занятости и безработицы, постоянно сводя на нет меры по трудоустройству незанятого населения, состав которых будет пополняться из среды занятого наемного труда. Общая закономерность, действие которой в условиях перехода российской экономики к рыночным отношениям не вызывает сомнения, состоит в зависимости уровня и динамики инвестиций. И основная проблема при этом заключается не в необходимости резкого снижения гипертрофированно раздутого объема капитальных вложений, а в изменении источников финансирования, главным из которых был государственный бюджет, в сторону повышения роли негосударственного (акционерного, частного) капитала.

Функция регулирования занятости, будучи частью формирующейся системы регулирования социально-экономическими процессами в обществе, объективно требует комплексного подхода при разработке и реализации мер по созданию условий, обеспечивающих согласованное движение рабочей силы и рабочих мест как на уровне основного звена экономики и первичного звена территорий, так и на общероссийском уровне. Комплексный подход может быть обеспечен на основе взаимодействия органов исполнительной власти, в той или иной степени (непосредственно либо опосредовано) участвующих в выработке и реализации государственной политики занятости.

Для решения проблем занятости государство должно прогнозировать ситуацию на рынке труда, находить и поддерживать, либо формировать «точки роста» в экономике, проводить соответствующую структурную, региональную и инвестиционную политику, регулировать внешнеэкономические связи, способствовать адаптации работников к требованиям рынка труда. Следует также учитывать, что возможности государства в области создания новых рабочих мест меньше возможностей частного капитала. Это, однако, не снижает роли государства как гаранта занятости, оно должно стимулировать

активность предпринимателей. В то же время государству необходимо ограничивать определенными рамками их поведение на рынке труда, обеспечивая защиту социально уязвимых групп населения и регулируя в сложных ситуациях высвобождение рабочей силы.

Для обеспечения экономического роста, сопровождаемого увеличением занятости требуется: появление рыночно ориентированного, защищенного государством и социально ответственного собственника производственных и финансовых ресурсов, поощрение его предпринимательской активности; привлечение внутренних и иностранных инвестиций; обеспечение условий для материальной заинтересованности работников, развития их потребностей, расширения инфраструктуры для их удовлетворения, а также соответствия профессионального уровня трудящихся уровню материально-технической базы.

Реализация этих требований возможна лишь на основе использования развитого рыночного хозяйственного механизма в сочетании с государственным регулированием.

Для обеспечения занятости населения велико значение сферы услуг. Однако до сих пор развивается преимущественно одно посредничество, а не производственные услуги. Происходит это из-за отсутствия действенной системы поддержки малого бизнеса, падения платежеспособного спроса населения, отсутствия необходимых навыков, ограниченности возможностей получения соответствующих профессий.

2. Деятельность органов государственной службы занятости

Правительственная программа содействия занятости населения должна опираться на государственную политику занятости. Согласно российскому закону о занятости, ее главная цель заключается в содействии полной, продуктивной и свободно избранной занятости путем обеспечения профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки высвобождаемых граждан, сдерживания массовой долгосрочной (хронической) безработицы, повышения эффективности государственной службы занятости и реализации других мер, направленных на обеспечение социальной защиты граждан на рынке труда.

Формой реализации государственной политики занятости на всех уровнях управления являются федеральная, территориальные и местные (городские, районные) программы.

В современных условиях исходным постулатом стратегии занятости в российском обществе должен стать принцип достижения и поддержания эффективной занятости, допускающий безработицу в социально приемлемых пределах. Реализации этого принципа может способствовать оптимальное сочетание экономической эффективности и социальных результатов, которое будет различным в российских регионах, отличающихся своим экономическим потенциалом, структурой хозяйства, ресурсообеспеченностью и т.д.

Стабилизация и последующий рост производства должны стать отправным пунктом реализации стратегии занятости для достижения и поддержания эффективной занятости при социально допустимом уровне безработицы. Его надо определять по двум критериям:

финансовому, в соответствии с которым средства внебюджетного государственного фонда занятости вместе с целевыми ассигнованиями из бюджетной системы (федерального и региональных уровней) обеспечивают финансирование программ содействия занятости;

социальному, в соответствии с которым общество устанавливает порог естественного уровня безработицы (складывающегося за счет ее структурной и фрикционной форм), превышение которого должно стать целью государственной политики занятости, реализуемой федеральными и региональными органами управления.

Главным направлением государственной политики в социально-трудовой сфере является формирование эффективной системы создания и сохранения рабочих мест,

сохранения кадрового потенциала в сочетании с опережающими мерами по предотвращению роста безработицы.

Реализуемая политика занятости становится активной тогда, когда средства Государственного фонда занятости населения (ГФЗН) используются в полной мере, а в структуре расходов преобладают финансирование затрат на сохранение рабочих мест и создание дополнительных, предоставление субсидий для организации собственного дела, покрытие затрат на профессиональное обучение, переподготовку и профориентацию и др.

Лекция 5. Трудовые ресурсы и рынок труда

- 1. Понятие «трудовые ресурсы».**
- 2. Экономически активное и неактивное население.**
- 3. Трудовой потенциал и ИРЧП.**
- 4. Воспроизводство трудовых ресурсов**
- 5. Характеристика занятости трудовых ресурсов.**

1. Трудовые ресурсы – это главная производительная сила общества, включающая трудоспособную часть населения страны, которая благодаря своим психофизиологическим и интеллектуальным качествам способна участвовать в общественно-полезной деятельности, производя материальные и духовные блага и услуги.

Трудовые ресурсы состоят из: 1) трудоспособной части населения в трудоспособном возрасте, причем как занятой, так и незанятой в экономике; 2) работающих в экономике страны граждан моложе и старше трудоспособного возраста.

Статистическим критерием отнесения какой-либо части населения к трудовым ресурсам является законодательно определенный для каждой страны возраст начала и окончания трудовой деятельности. Так, максимальная возрастная граница соответствует физиологическому пределу участия старших возрастов в трудовой деятельности, предусмотренному Федеральным законом «О трудовых пенсиях в РФ» от 17.12.2001 (с изменениями от 25 июля 2002г. и 31 декабря 2002г.). Для России трудоспособным возрастом считается 16-59 лет для мужчин и 16-54 года для женщин.

Границы трудоспособного возраста носят подвижный характер и определяются социально-экономическими условиями и физиологическими особенностями развития человека. В России средняя продолжительность жизни мужчин 59 лет.

Численность трудовых рес. охватывает две категории лиц:

1. трудоспособное нас. в трудоспос. Возрасте, которое определяется посредством вычитания из численности населения в трудоспособн. возр. нераб. инвалидов 1 и 2 групп, а также нераб. лиц, получивших пенсию на льготных условиях.
2. работающее население вне пределов трудоспособн. возр, которое определ. числен. Раб. Подростков (до 16 лет) и раб. Пенсионеров.

Таким образом, численность ТР определяется по формуле:

$ТР = Ч_{тр.} - Ч_{нераб.} + Ч_{подр.} + Ч_{раб.пенс.}$

В России:

в 1992 году всего 148,3 млн; моложе – 35,2млн.; трудоспособного возраста 83,7 млн.; старше – 29,4 млн.

в 2000 году всего – 144,8 млн.; м – 27,8млн.; тв – 87,1млн.; старше – 29,9 млн.

2. Экономически активное и неактивное население.

Начиная с 1993 года, Россия перешла на международную систему квалификации состава населения. Эта система предполагает выделение в составе трудовых ресурсов экономически активного и экономически неактивного населения.

К **экономически активному населению** относится часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. В ее состав входят как занятые, так и безработные.

Экономически неактивное население включает в себя учащихся дневных учебных заведений, пенсионеров по старости или инвалидности, лиц, занятых в домашнем хозяйстве, тех, кто прекратил поиск работы, исчерпав возможности ее получения, но готов работать, а также других лиц, которым нет необходимости работать, независимо от источника дохода.

В международных стандартах термин «экономически активное население» используется в качестве основополагающего понятия. Предусмотрены 2 уточняющих измерителя экономически активного населения:

1. текущее активное население – применительно к продолжительному периоду времени, например к году;
2. население, активное в данный период - применительно к короткому отрезку времени, например неделе или дню.

Принцип активности означает, что отнесение индивида к той или иной категории зависит от фактической деятельности в течение определенного периода, т.е. в состав вышеуказанных групп можно включить только тех лиц, которые занимались экон. деятельностью либо искали работу и (или) были готовы приступить к ней. В Междунар. Практ. Распространено также понятие «гражд. э.а.н.».

В современных зарубежных экономических теориях как синоним понятия э.а.н. используется термин «**рабочая сила**», под которой понимаются работники, кому свыше 16 лет и кто или уже имеет работу, или активно занят ее поиском, или кто ждет, что после увольнения с работы к его услугам снова обратятся.

3. Трудовой потенциал и ИРЧП.

Кроме понятия «трудовые ресурсы» в науке и практике экономики, социологии, управления с 1980-х гг. стал применяться термин «трудовой потенциал» общества, организации, отдельного работника. Это более объемное понятие.

Трудовой потенциал представляет собой обобщающую характеристику меры и качества совокупной способности к труду трудовых ресурсов, их динамизм как непрерывный, развивающийся, многоплановый процесс, характеризующий скрытые, не проявившие еще себя возможности или способности в соответствующей сфере жизнедеятельности.

Результаты деятельности любой организации непосредственным образом связаны с состоянием и степенью использования ее трудового потенциала.

Трудовой потенциал общества – совокупная общественная способность к труду, потенциальная дееспособность общества. ТПО выступает в форме *кадрового потенциала общества*, который имеет свои кач. и колич. хар-ки: *числен. трудоспособного населения – труд. рес., кол-во раб. времени, отработываемое трудоспособным населен., состояние здоровья, развитие и физическая дееспособность трудоспособных членов общества, образовательный и квалификац. ур-нь, нравственное состояние трудоспособного населения.* **Трудовой потенциал организации** – возможное количество и качество труда, которым располагает трудовой коллектив организации. Труд. ПО выступает как персонифицированная раб. Сила, взятая в совокупности своих качественных и кол-ных хар-к, как кадровый потенциал организации.

Кадровый потенциал организации – совокупная оценка личностных и проф. возможностей кадрового состава организации на основе изучения трудового потенциала работников и организации в целом.

Трудовой потенциал работника – возможности работника, определяющие границы его участия в трудовой деятельности, количество и качество труда, которым располагает работник. ТПР проявляется через его кадровый потенциал. Основа трудового потенциала работника – это качества, заложенные природой (возможности здоровья, творческие способности).

Кадровый потенциал работника – совокупность кол. и кач. хар-к работника, определяющих его возможности на основе изуч. его трудового потенциала.

Компоненты трудового потенциала: здоровье, нравственность, творческий потенциал, активность, организованность, образование, профессионализм.

Во второй половине 1980-х гг. в рамках ООН формируется понятие **«индекс развития человеческого потенциала»** (ИРПЧ), в котором учитываются возможности для развития человека, обеспечиваемые системами здравоохранения и образования.

Величина ИРПЧ определяется как среднее арифметическое из 3 показателей:

1. ожидаемая продолжительность жизни;
2. уровень образования;
3. реальный душевой ВВП.

Каждый показатель рассчитывается по формулам вида:

$$I = (D_f - D_{\min}) / (D_{\max} - D_{\min})$$

D_f – фактическое значение показателя;

D_{\min} – минимальное значение;

D_{\max} – значение принятое как максимальное.

Индекс среднедушевого ВВП – должна учитываться «полезность» 1 доллара в разных странах. Производилась корректировка номинальной величины душевого ВВП в данной стране по паритету покупательной способности (ППС).

4. Воспроизводство трудовых ресурсов

Трудовая деятельность человека вызывает утрату части способностей, значительные психофизиологические затраты сил и энергии человеческого организма, которые должны быть восстановлены, а способности воспроизведены и развиты.

Поскольку трудовые ресурсы являются частью населения страны в целом, их формирование и использование тесно связаны и во многом определяются процессами воспроизводства населения.

Воспроизводство населения – исторически, экономически и социально обусловленный процесс постоянного возобновления населения в результате естественного движения, миграции и перехода людей из одного состояния в другое.

Воспроизводство трудовых ресурсов – это процесс непрерывного возобновления количественных и качественных характеристик экономически активной части населения, включающий фазы формирования, распределения, и перераспределения, а также использования трудовых ресурсов.

Фаза формирования трудовых ресурсов складывается из производства:

1. **индивидуальной рабочей силы**, постоянно расходуемой в процессе трудовой деятельности, т.е. восстановление и сохранение способности к труду;

2. **новой рабочей силы**, за счет которой возмещается естественная убыль (старение, инвалидность, смерть) и обеспечивается прирост численности молодежи, вступающей в трудоспособный возраст;
 3. **квалифицированной рабочей силы** путем приобретения способностей к труду через систему общего и специального образования, проф. подготовки.
- Фаза распределения и перераспределения трудовых ресурсов*

Представляет собой социально-экономический и временной процесс движения экон. акт. нас. в целях его первичного распределения по видам работ, роду и сферам деятельности, отраслям, организациям, регионам и перераспределения в соответствии со спросом и предложением на рынке труда.

Распределение и перераспределение трудовых ресурсов протекает:

А) при непосредственном воздействии или участии государственных органов и общественных организаций

Б) в индивидуальной форме под воздействием рыночных регуляторов экономики.

Фаза использования ТР

состоит в трудовой деятельности, в процессе которой рабочая сила непосредственно реализуется как способность к труду и таким образом обеспечивается занятость трудоспособного населения, желающего трудиться.

Все 3 фазы взаимосвязаны, но фаза использования ТР занимает центр. место, поскольку:

- а) является фазой реализации накопленных знаний и навыков
- б) фазой накопления практического опыта;
- в) самой продолжительной фазой на протяжении всей жизнедеятельности человека.

Воспроизводство ТР может быть интенсивным или экстенсивным.

При **экстенсивном типе воспроизводства** происходит количественное увеличение численности ТР, без изменения их качественных характеристик.

При **интенсивном типе воспроизводства** напротив происходит рост качества трудовых ресурсов, т.е. их образовательного уровня, квалификации, культуры.

5. Характеристики занятости использования трудового потенциала общества представляют не только экономический интерес, но и являются основными показателями, отражающими политику государства в сфере труда, отношение к человеку как к личности и главной производительной силе общества. Проблема занятости имеет глубокий социально-психологический подтекст.

Занятость представляет собой общественно-экономические отношения, в которые вступают между собой люди по поводу участия в общественно полезном труде независимо от места нахождения рабочего места.

Общие вопросы занятости и трудоустройства урегулированы Законом РФ от 19 апреля 1991г. (в редакции Федерального закона от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ) "О занятости населения в Российской Федерации".

Согласно ст.1 данного Закона **занятость в широком значении** - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащих законодательству РФ, и приносящая, как правило, им заработок и иной трудовой доход.

В узком значении занятость представляет собой приносящую регулярный заработок и иной доход трудовую деятельность по любым основаниям (*например, по найму, на основе членства, выборов и т. д.*), период осуществления которой включается в трудовой стаж, дающий право на государственное социальное страхование (*обеспечение пособиями, пенсиями и предоставление льгот для работающих*).

В ст. 2 Закона РФ "О занятости населения в РФ", согласно которой занятыми признаются следующие граждане:

1. работающие по трудовому договору (*контракту*), в том числе временно отсутствующие на работе по уважительным причинам (*например, в связи с нетрудоспособностью, отпуском, приостановкой производства и т.д.*), а также имеющие иную оплачиваемую работу (*службу*), включая временных и сезонных работников (*за исключением участвующих в общественных работах*);
2. выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, в том числе по договорам, заключенным с индивидуальными предпринимателями, авторским договорам;
3. занимающиеся предпринимательской деятельностью;
4. избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
5. занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
6. члены производственных кооперативов (*артелей*);
7. проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел;
8. обучающиеся на очных отделениях образовательных учреждений всех видов, а также проходящие обучение по направлению органов службы занятости;
9. являющиеся учредителями (*участниками*) организаций, за исключением учредителей (*участников*) общественных и религиозных организаций (*объединений*), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (*ассоциаций и союзов*), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций.

Формы занятости. Практическая потребность учета населения вызывает необходимость выделения **видов (структуры) занятости** – распределения активной части трудовых ресурсов по сферам и отраслям экономики.

Выделяют также различные **формы занятости** – организационно-правовые способы, условия трудоустройства.

По способу участия в общественном труде занятость населения можно подразделить на занятость по найму и самостоятельную занятость.

Занятость по найму представляет собой отношения, возникающие между собственниками средств производства и работниками не имеющими средств производства и продающим свою рабочую силу в обмен на определенную стоимость в форме заработной платы. *Самостоятельная занятость* для России является относительно новой формой занятости населения. Это отношения (экономические, правовые и т.д.), в которые вступают люди по поводу участия в общественно полезном труде и которые основаны на личной инициативе, самостоятельности и ответственности направлены, как правило, на получение трудового дохода и обуславливают самореализацию и самоутверждение личности.

По режиму рабочего времени принято выделять занятость с режимом полного рабочего времени и неполную (частичную) занятость. Занятость с *режимом полного рабочего времени* основывается на регламентированной продолжительности полного рабочего дня, которая в настоящее время составляет 40 часов в неделю. Как *полный рабочий день* следует считать предусмотренный законодательством сокращенный раб

день для отдельных категорий работников: подростков до 18 лет, занятых в особо вредных условиях труда.

Неполная (частичная) занятость по количественным характеристикам неполного раб времени подразделяется на разнообразные формы:

По **регулярности трудовой деятельности** занятость подразделяется на постоянную, временную, сезонную и случайную. *Постоянная (регулярная) занятость* предполагает, что работник должен работать определенное число часов каждую неделю, реже – каждый месяц; *временная занятость* имеет две разновидности: занятость на определенный срок (фиксированный срок трудового договора) и командировочная занятость (через посредничество определенных фирм); *сезонная занятость* предполагает работу в течение определенного сезона, и, наконец, *случайная занятость* означает выполнение различных по характеру непродолжительных работ с целью получения материального вознаграждения без заключения трудового договора.

По **легитимности трудоустройства** занятость подразделяется на формальную и неформальную. Формальная – это зарегистрированная в официальной экономике. *Неформальная занятость* – не зарегистрированная в официальной экономике, имеющая источником раб мест неформальный сектор экономики и отдельные его виды. В связи с этим МОТ даже приняла спец конвенцию № 169, в которой указывается, что необходимо содействовать установлению дополнительных связей м/у формальным и неформальным секторами и создавать условия для постоянного включения неформального сектора в национальную экономику.

По **условиям организации трудовых процессов** занятость разделяется на стандартную и нестандартную. В основе такого деления лежит специфика организации трудового процесса, которая принимает различные формы. *Стандартная (типичная) занятость*, предполагающая постоянную работу наемного работника у одного работодателя в его производственном помещении при стандартной нагрузке в течение дня, недели, года. Нестандартная (гибкая) занятость включает след. формы: а) занятость, связан. С нестандартными режимами раб. времени (гибкий раб. год, сжатая неделя, гибкие графики раб. времени); б) занятость на работах с нестандартными рабочими местами и организацией труда: надомный труд, вахтово–экспедиционная занятость; в) занятость по не стандартам. Организационные формы: временная работа, совместительство.