

Автономная некоммерческая образовательная организация высшего образования «Калининградский институт управления» (АНООВО «КИУ»)

РЫНОК ТРУДА

Пронин Дмитрий Викторович

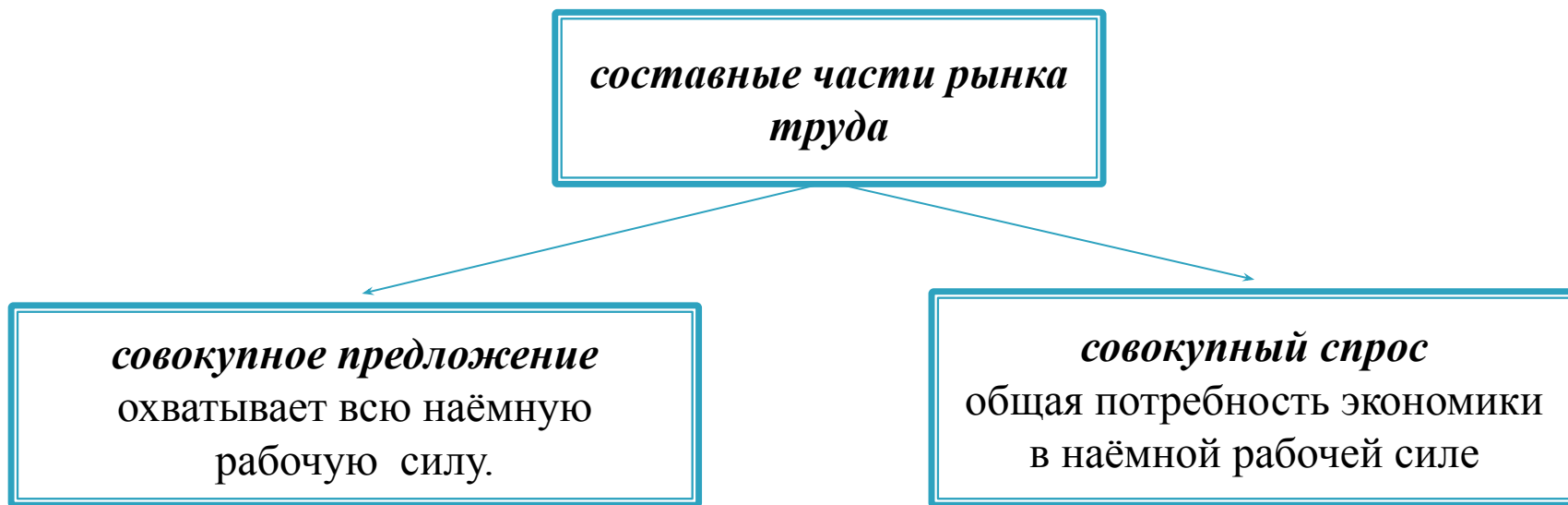
Заместитель директора ГКУ КО «Центр занятости населения Калининградской области»



Лекция 3. Предложение и спрос на рынке труда.

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

1. Спрос и предложение.



- ***Они составляют совокупный рынок труда, или рынок труда в широком понимании.***

Реализация рынка труда

1. Государственная служба занятости
2. коммерческая служба занятости
3. кадровые службы предприятий и учреждений
4. Переговоры напрямую между работником и работодателем.

Результат -

- договор найма
- трудовой договор
- контракт.

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 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.

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

Стоимость рабочей силы – это стоимость жизненных средств, необходимых для жизни работника и его семьи (затраты на питание, оплату жилища, образование, здравоохранение, отдых и т.д.)

- **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.

*общественное разделение
труда*

воспроизводственная

информационная

стимулирующая

посредническая

регулирующая

4. Теоретические основы анализа рынка труда.

Неоклассическая концепция.

Рынок труда действует на основе ценового равновесия, т.е. регулятор - заработная плата, которая регулирует спрос и предложение рабочей силы.

спрос превышает предложение, работники предлагают свои услуги за более высокие ставки заработной платы, и работодатели вынуждены платить заработную плату выше рыночной. 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.

Концепции кейнсианцев

Рынок труда характеризуется постоянным равновесием. Основным регулятором рынка труда – государство. Цена не является регулятором рынка труда. Безработица объясняется снижением совокупного спроса.

Монетаризм

Рынок труда основывается на необходимости "естественного" уровня безработицы, жёсткой структуры цен на рабочую силу.

Институционалистская концепция

Рынок труда характеризуется 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.

Марксистская теория

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.

Лекция 4. Регулирование рынка труда и занятости.

- ▣ Система государственного регулирования занятости.
- ▣ Деятельность органов государственной службы занятости.

1. Система регулирования занятости

призвана обеспечить условия для воспроизводства рабочей силы и рабочих мест.

Формирование такой системы находится во взаимосвязи воспроизводственного процесса у рабочей силы (цикл воспроизводства связан с циклом воспроизводства населения) и у рабочих мест (цикл воспроизводства, который зависит от экономических и организационно-технических факторов).

Регулирование занятости заключается в мерах по поддержанию нормального соотношения между спросом и предложением рабочей силы.

Все меры в области регулирования занятости должны быть направлены на поддержание естественного уровня безработицы.

▣ Регулирующая функция государства-

- ▣ максимально сблизить спрос на наемную рабочую силу (со стороны работодателей) и предложения трудоспособного населения..
- ▣ принцип предотвращения безработицы, а не принцип борьбы с безработицей.
- ▣ базируется на критериях экономической эффективности и социальной справедливости, которая призвана решать задачи содействия занятости и защиты трудоспособных граждан от хронической и массовой безработицы.

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.

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.

2. Деятельность органов государственной службы занятости

Главная цель- содействие 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.

Стабилизация и последующий рост производства - пункт 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 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), непревышение которого должно стать целью государственной политики занятости, реализуемой федеральными и региональными органами управления.

Главные направления государственной политики:

- формирование эффективной системы создания и сохранения рабочих мест,
- сохранения кадрового потенциала в сочетании с опережающими мерами по предотвращению роста безработицы.

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-

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.

□ 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.**

2. Экономически активное и неактивное население.

□ ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОЕ НАСЕЛЕНИЕ

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.

3. Трудовой потенциал и ИРЧП.

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.

Трудовой потенциал общества - совокупная общественная способность к труду, потенциальная дееспособность общества.

Трудовой потенциал организации - возможное количество и качество труда, которым располагает трудовой коллектив организации. Трудов. ПО выступает как персонифицированная раб. Сила, взятая в совокупности своих качественных и количественных характеристик, 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.

Кадровый потенциал работника - совокупность количественных и качественных характеристик работника, определяющих его возможности на основе изучения его трудового потенциала.

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

«**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:

ожидаемая продолжительность жизни;

уровень образования;

реальный душевой ВВП.

Фаза использования трудовых ресурсов.

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 трудовых ресурсов занимает центральное 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 трудовых ресурсов может быть интенсивным или экстенсивным.

При экстенсивном типе воспроизводства происходит количественное увеличение численности трудовых ресурсов, 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

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. "О занятости населения в Российской Федерации".

ст.1 Закона

занятость - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащих законодательству РФ, и приносящая, как правило, им заработок и иной трудовой доход.

ст. 2 Закона

занятыми признаются следующие граждане:

- 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*);
- 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;
- занимающиеся предпринимательской деятельностью;
- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
- члены производственных кооперативов (*артелей*);
- проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел;
- обучающиеся на очных отделениях образовательных учреждений всех видов, а также проходящие обучение по направлению органов службы занятости;
- 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 - 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 - 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.

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

По регулярности трудовой деятельности занятость подразделяется на постоянную, временную, сезонную и случайную.

По легитимности трудоустройства занятость подразделяется на формальную и неформальную.

Формальная - это зарегистрированная в официальной экономике.

Неформальная - не зарегистрированная в официальной экономике, имеющая источником рабочих мест неформальный сектор экономики и отдельные его виды.

По условиям организации трудовых процессов занятость разделяется на стандартную и нестандартную.

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, связанная с нестандартными режимами рабочего 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.