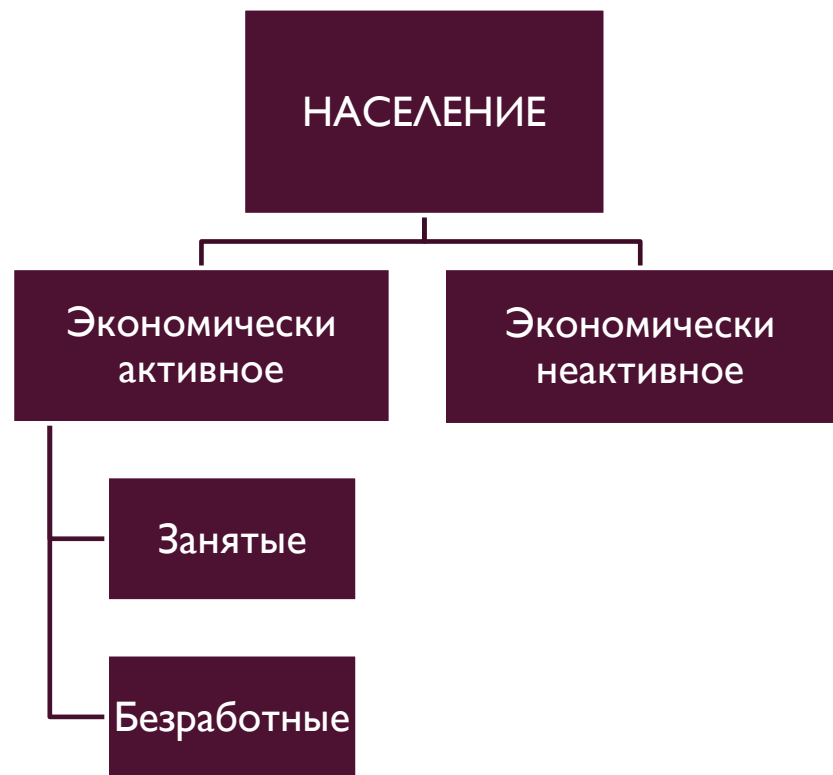




ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

ХАСАНОВ РИНАТ ХАМИТОВИЧ





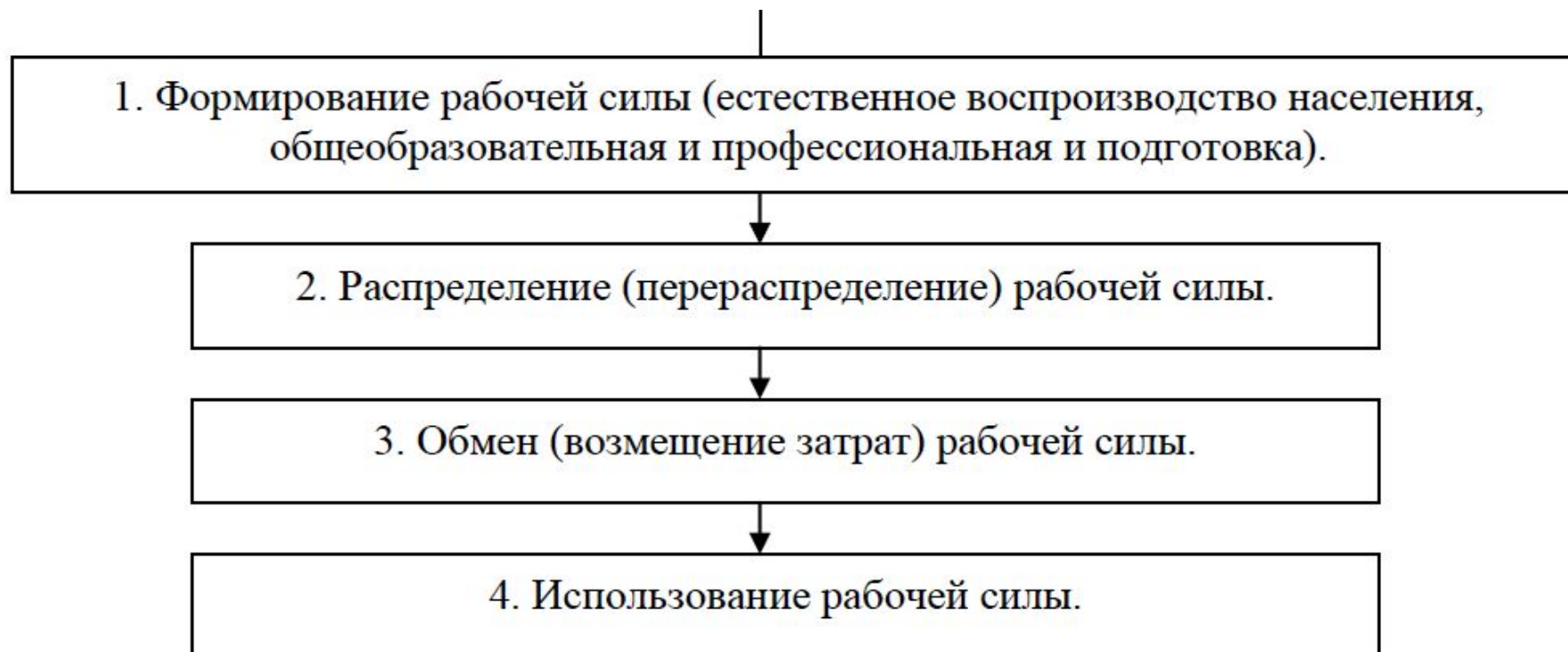
ТЕМА I: РАБОЧАЯ СИЛА, ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ.

Рабочая сила – это оплачиваемые первичные профессиональные способности к труду.



Если не востребованы ни первичные, ни вторичные способности, то их обладатель переходит в резерв рабочей силы (переходит в категорию безработных).

ВОСПРОИЗВОДСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ ВКЛЮЧАЕТ 4 ОСНОВНЫЕ СТАДИИ



| Уровни инвестирования | Направления | Источники | Форма экономической отдачи |
|------------------------------|--|---|---|
| Индивидуальный | Образование; платное медицинское обслуживание; спорт; получение информации о рынке труда и услуг по трудоустройству; осуществление миграции | Личные средства; семейные средства; займы | Увеличение личного располагаемого дохода за счет более высокой оплаты труда; более высокие гарантии занятости |
| Фирма | Подготовка, переподготовка, повышение квалификации кадров; условия труда и ТБ; медико-профилактические, спортивно-оздоровительные мероприятия; социально-бытовой комплекс; льготы и гарантии | Себестоимость, прибыль | Увеличение чистого дисконтированного дохода (ЧДД) |
| Государство | Образование; здравоохранение; культура; обеспечение миграции населения | Госбюджет, внебюджетные фонды | Увеличение ВВП |

ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ – ФИНАНСОВЫЕ ВЛОЖЕНИЯ В ОБРАЗОВАНИЕ, ПРОФПОДГОТОВКУ, УКРЕПЛЕНИЕ ЗДОРОВЬЯ, ТРУДОВУЮ МОБИЛЬНОСТЬ, ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ.

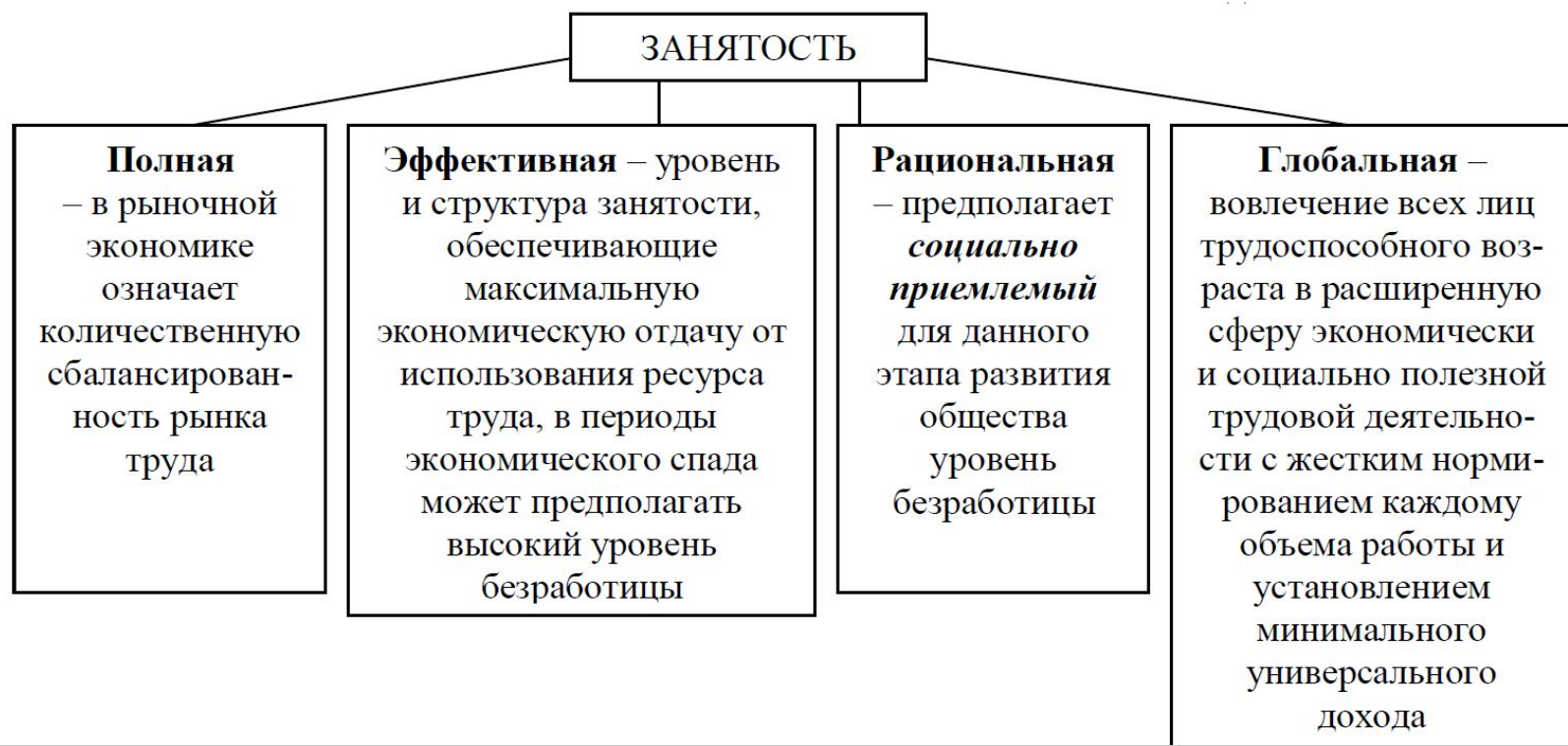
СУЩНОСТЬ И СТРУКТУРА ЗАНЯТОСТИ. ВИДЫ, ФОРМЫ И ПРИНЦИПЫ ЗАНЯТОСТИ.

- Занятость как социально-экономическая категория – это совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности, выражающая меру его включения в труд, степень удовлетворенности общественной потребности в работниках и личных потребностей в оплачиваемых рабочих местах и трудовом доходе.
- Юридически занятость определяется в Федеральном законе «**О занятости населения в Российской Федерации**», принятым в апреле 1991 г. (в ред. от 10.01.2003 г.), как «деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход».

СОГЛАСНО СТАТЬИ 2 ЗАКОНА ЗАНЯТЫМИ СЧИТАЮТСЯ ГРАЖДАНЕ:


- работающие по трудовому договору, в т.ч. выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу, включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ, если последние не считаются подходящей работой (пункт 3 статьи 4 Закона);
- зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;
- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
- выполняющие работу по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, в том числе по договорам с индивидуальными предпринимателями, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов;
- избранные назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
- проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;
- проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению Федеральной государственной службы занятости населения (органов службы занятости);
- временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной (и альтернативной) службе, исполнением гособязанностей или иными уважительными причинами;
- являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций, благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций.

ВИДЫ ЗАНЯТОСТИ:



В СООТВЕТСТВИИ С ОСНОВНЫМИ ПОЛОЖЕНИЯМИ ЗАКОНА О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА ПРИЗВАНО ОСУЩЕСТВЛЯТЬ СЛЕДУЮЩИЕ ФУНКЦИИ:

- разрабатывать меры финансово-кредитной, инвестиционной и налоговой политики;
- осуществлять правовое регулирование в области занятости на основе соблюдения законных прав и интересов граждан и соответствующих государственных гарантий;
- совершенствовать законодательство о занятости населения;
- разрабатывать и реализовывать федеральные и территориальные программы содействия занятости населения;
- создать и обеспечить эффективное функционирование государственной службы занятости.



Цель политики занятости - создание условий для более полного использования трудового потенциала и деловой активности трудоспособных граждан, противодействующих обеднению населения и массовой безработице.

ДВА ОСНОВНЫХ ТИПА РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ, С ПОМОЩЬЮ КОТОРЫХ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ЕЕ УРОВЕНЬ:

Типы политики занятости

Активный тип

- мероприятия по профилактике увольнения рабочих и сокращению рабочих мест;
- обучение, переподготовка, повышение квалификации лиц, ищущих работу;
- активный поиск и подбор новых рабочих мест;
- организация новых рабочих мест через систему общественных работ

Пассивный тип

- выплаты всевозможных пособий безработным;
- предоставление безработным простейших видов услуг по подбору рабочих мест через государственную службу занятости

РАЗЛИЧАЮТ ПРЯМЫЕ И КОСВЕННЫЕ МЕТОДЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ.

- Прямые методы – законодательное регулирование условий найма и использования рабочей силы (трудовое и миграционное законодательство, тарифные соглашения, коллективный договор, лицензирование отдельных видов деятельности).
- Косвенные методы – меры государственной денежно-кредитной, бюджетно-налоговой, структурной, инвестиционной политики.

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ (РОСТРУД)

Осуществляет правоприменительные функции в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, функции по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о занятости населения, об альтернативной гражданской службе, функции по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров.



ФУНКЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ:

- Оценка состояния и прогноз ситуации на рынке труда;
- Разработка и реализация программ содействия занятости;
- Содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям – в подборе работников;
- Организация профессиональной ориентации, подготовки, переподготовки, повышения квалификации безработных граждан;
- Участие в организации общественных работ;
- Осуществление социальных выплат безработным.

НЕГОСУДАРСТВЕННЫЕ СТРУКТУРЫ ЗАНЯТОСТИ

Негосударственные структуры содействия занятости населения действуют наряду с государственными и занимаются вопросами трудоустройства, профессиональной подготовкой обращающихся граждан, продажей информации о рабочих местах, наличии кадров с соответствующими профессиональными качествами из банка данных.

К этим структурам относятся: консалтинговые фирмы, коммерческие агентства по подбору кадров, биржи труда, рекрутинговые фирмы, учебные центры, различные общества занятости и т.д.

В последнее время стали создаваться различные объединения негосударственных служб занятости, например: клубы профессионалов, Российская ассоциация рекрутинговых фирм и т.д.

ТЕМА 2. РЫНОК РАБОЧЕЙ СИЛЫ. ЗАРПЛАТА – ЦЕНА РАБОЧЕЙ СИЛЫ.

Спрос на труд (фирмы, отрасли, совокупный) - количественно и структурно определенная, обеспеченная соответствующими денежными ресурсами, потребность в работниках. В его структуре выделяют:

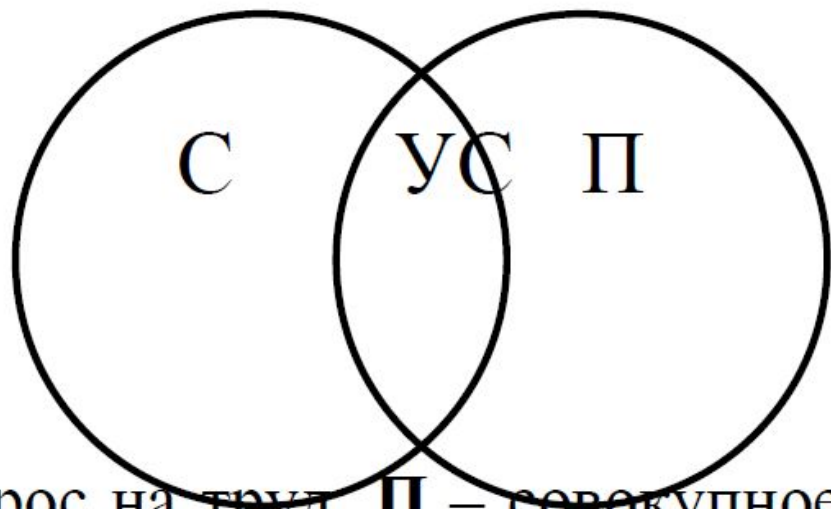
- **удовлетворенный (реализованный) спрос** – численность работников, нанятых в течение определенного периода времени;
- **неудовлетворенный (нереализованный) спрос** – вакансии;
- **потенциальный (прогнозируемый) спрос** на краткосрочную или долгосрочную перспективу.

ПРЕДЛОЖЕНИЕ ТРУДА

Предложение труда – объем суммарной потребности различных групп населения в работе по найму и зарплате. Предложение труда структурируется по половозрастным, образовательным, профессиональным группам, в отраслевом и региональном разрезе. Кроме того, в нем выделяют:

- активную часть предложения труда – занятые, высвобожденные с предприятий и организаций, выпускники учебных заведений, безработные и другие незанятые, активно ищущие работу;
- пассивную часть предложения труда – остальные занятые.

СООТНОШЕНИЕ СПРОСА НА ТРУД И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ТРУДА:



С – совокупный спрос на труд, **П** – совокупное предложение труда;
их пересечение **УС** – удовлетворенный спрос.

$C+П = CP$, совокупный рынок труда, включающий все элементы спроса и предложения.

$CP - UC = TP$, текущий рынок труда, включающий незанятые вакансии и свободную часть экономически активного населения.

Соотношение спроса на труд и предложения труда характеризует **конъюнктуру рынка труда**. Ниже представлены ее типы.

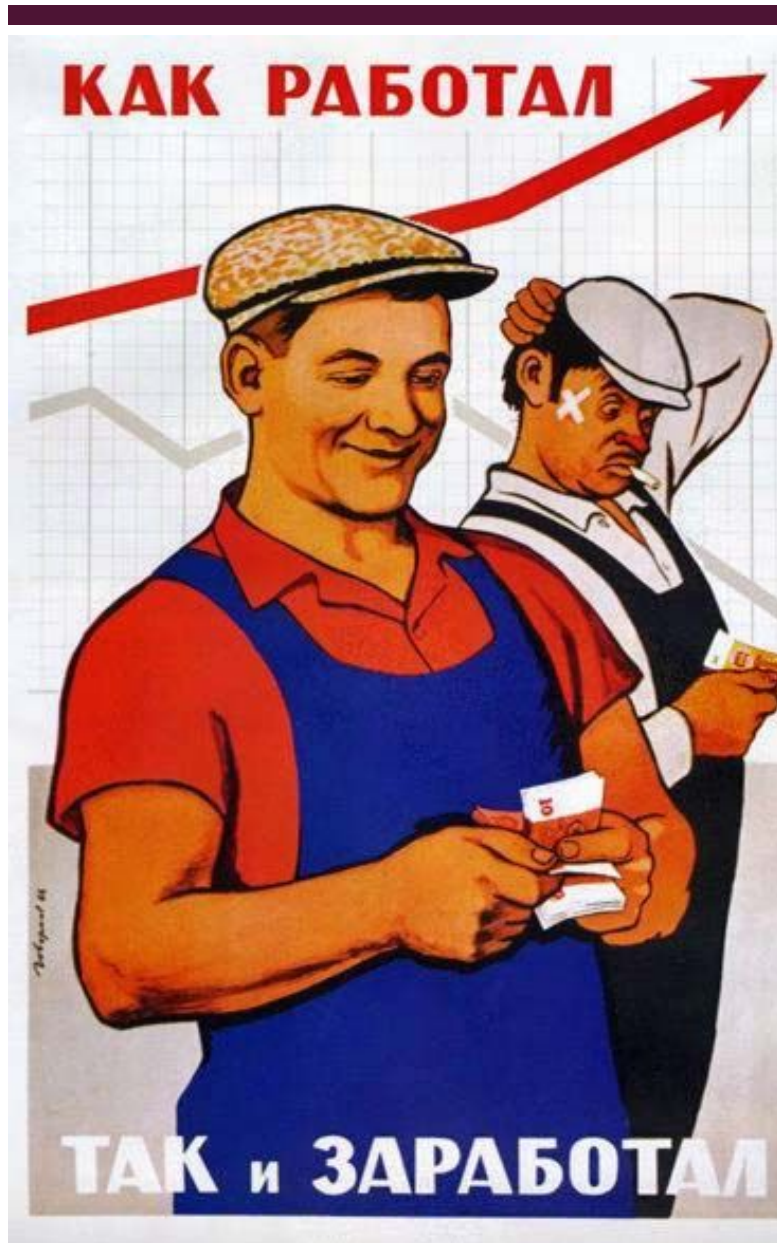
- **$C = П$** - равновесный рынок труда.
- **$C > П$** – трудонедостаточный рынок труда.
- **$C < П$** – трудоизбыточный рынок труда.

РЫНОК ТРУДА ВЫПОЛНЯЕТ СЛЕДУЮЩИЕ ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ:

1. регулирование соотношения спроса на труд и предложения труда;
2. соединение рабочей силы с функционирующим капиталом (обеспечение возможности для работодателей заполнить рабочие места работниками необходимой профессии и квалификации, для работников – получить работу и доход в виде заработной платы);
3. обеспечение конкуренции между работниками и работодателями (что стимулирует работников - совершенствовать профессиональное мастерство и повышать эффективность и качество работы, работодателей – улучшать условия найма для привлечения и закрепления качественного персонала);
4. установление равновесной (доминирующей) цены труда;
5. содействие полной и эффективной занятости как следствия распределения и перераспределения рабочей силы между сферами деятельности, отраслями, регионами, фирмами.

ОСОБЕННОСТИ РЫНКА ТРУДА:

1. Рынок труда – ресурсный рынок, спрос на нем является производным от спроса на рынке товаров и услуг, при производстве которых используется тот или иной вид ресурса труда.
2. Рынку труда, в большей мере, чем какому-либо из ресурсных рынков, присущ «эффект храповика» – цена труда, будучи достаточно гибкой в сторону повышения, крайне негибка в сторону понижения. Особенно это выражено в краткосрочном периоде, что предопределяется долгосрочностью трудовых контрактов, где оговорена ставка заработной платы, государственным и договорным регулированием заработной платы.
3. На рынке труда существенно влияние неценовых факторов сделки. Так, на предложение труда (особенно на принятие личного решения о нем), помимо заработной платы, будут влиять условия и режим труда, перспективы карьерного роста, территориальное расположение фирмы, взаимоотношения в коллективе. Помимо этого, совокупное предложение труда будет определяться демографической ситуацией,
4. Несмотря на долгосрочность контрактов, сделка на рынке труда носит обратимый характер - возможны увольнения по инициативе работников, расторжение договора найма по инициативе администрации.
5. Способность к труду, профессионально-квалификационные характеристики работника неотделимы от носителя рабочей силы: по сути, объект сделки неотделим от продавца.
6. На момент сделки (заключения договора найма) потребительские свойства объекта сделки неочевидны –документы, собеседования, квалификационные пробы и испытания не дают полного представления о том, насколько усердно будет трудиться новый работник, сработается ли он с действующим коллективом, сильна ли его установка на длительную работу в данной фирме.
7. Рынок труда неоднороден и представляет собой совокупность «локальных» - профессиональных, отраслевых, региональных рынков. Мобильность рабочей силы между ними может быть достаточно ограничена в силу трудностей или невозможности переподготовки, смены места жительства и проч.



Цена труда – ставка заработной платы работающих по найму, обусловленная в договоре и определяющая уровень оплаты труда, имеющего конкретные профессионально-квалификационные характеристики, в единицу времени.

Заработная плата есть элемент дохода наемного работника, форма экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда. Вместе с тем для работодателя, который покупает ресурс труда для использования его в качестве одного из факторов производства, оплата труда наемных работников является одним из элементов издержек производства.

ВЫДЕЛЯЮТ НОМИНАЛЬНУЮ И РЕАЛЬНУЮ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ

- Номинальная заработная плата представляет собой сумму денежных средств, начисленных работнику за определенный период.
- Реальная заработная плата – количество товаров и услуг, которые можно приобрести на номинальную, т.е. реальная заработная плата отражает покупательную способность номинальной.

$$I_{ЗП\text{ р.}} = I_{ЗП\text{ н.}} / I_{п.ц.},$$

где $I_{ЗП\text{ р.}}$, $I_{ЗП\text{ н.}}$ – индексы заработной платы соответственно реальной и номинальной, $I_{п.ц.}$ – индекс потребительских цен.

НА ВЕЛИЧИНУ РЕАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ВЛИЯЮТ СЛЕДУЮЩИЕ ФАКТОРЫ:

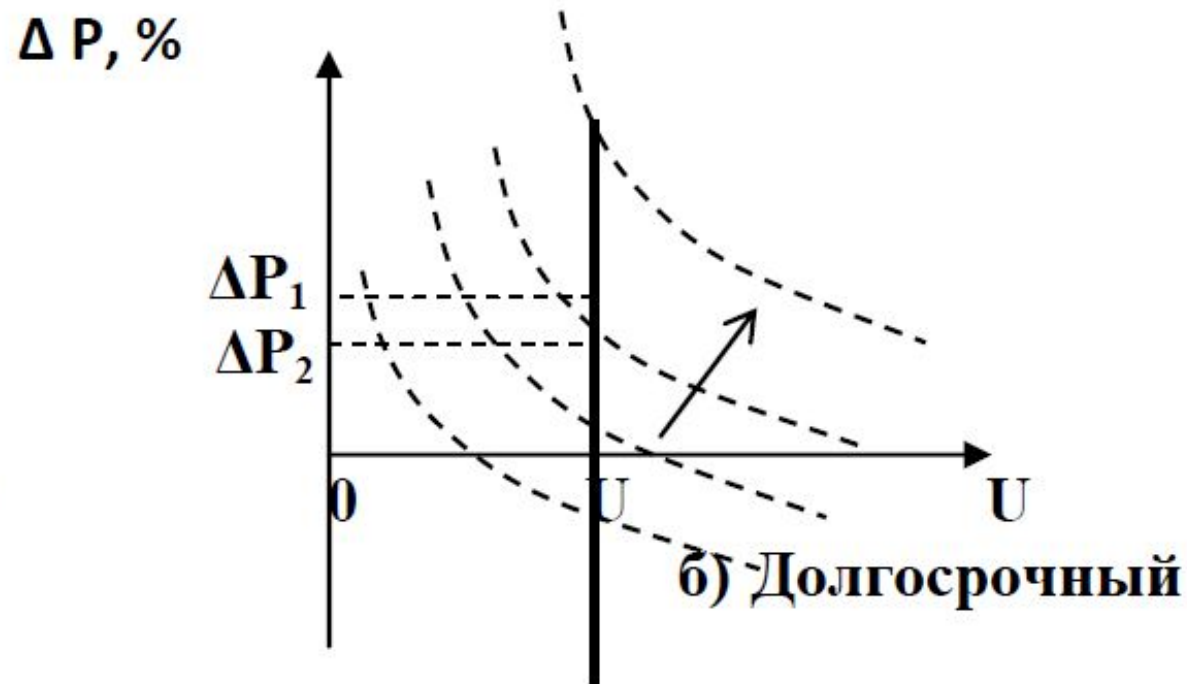
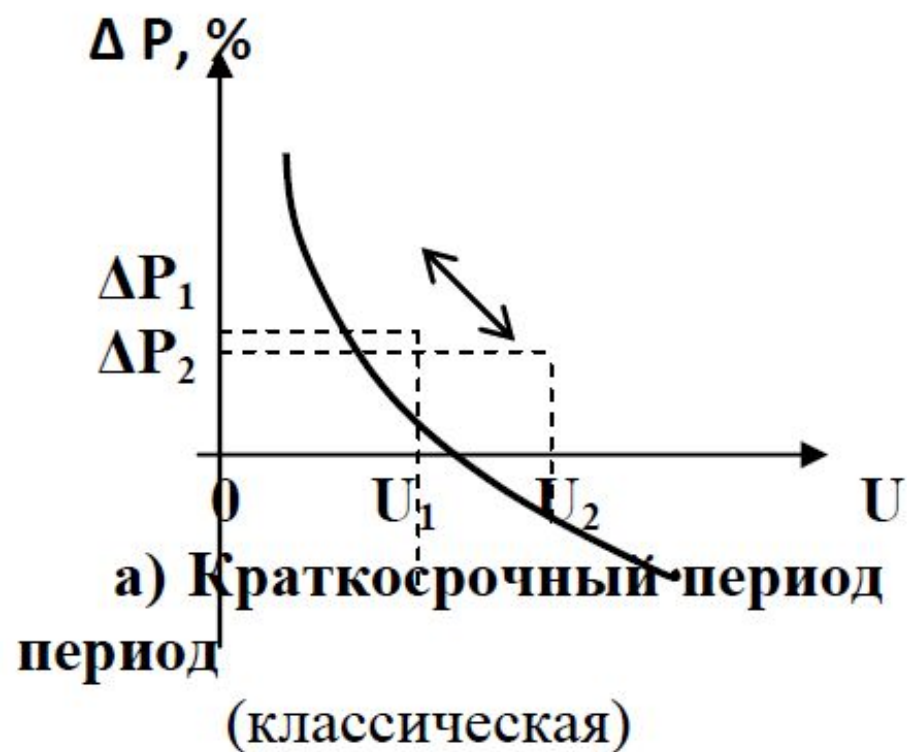
- уровень номинальной заработной платы,
- динамика потребительских цен,
- соотношение динамики номинальной заработной платы и потребительских цен,
- размер удержания (в виде подоходного налога, отчислений в фонды обязательного социального, пенсионного страхования),
- насыщенность рынка товарами и услугами,
- своевременность выплаты заработной платы в условиях инфляции.

ВАРИАНТЫ ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1. *Автоматическая индексация* предполагает периодическое повышение ставок заработной платы с учетом роста цен. Например, ежеквартально определяется индекс потребительских цен (ИПЦ); если он превышает определенного значения (в России - 6%), то все денежные доходы (в том числе и заработная плата) подлежат индексации. У этого варианта много противников, считающих, что подобный механизм прерывает связь между ростом заработков и усилиями работников, а следовательно, подрывает стимулы к труду.

2. *Система адаптации к новым условиям* предполагает введение новых тарифных ставок в ходе перезаключения трудового договора. Применение такого механизма индексации требует точного определения будущих темпов инфляции, что усложняет его использование.

КРИВАЯ ФИЛЛИПСА: ВЗАИМОСВЯЗЬ ДИНАМИКИ БЕЗРАБОТИЦЫ И ИНФЛЯЦИИ



ТЕОРИЯ РАЦИОНАЛЬНЫХ ОЖИДАНИЙ

Сторонники теории рациональных ожиданий (Р.Лукас и Т. Сарджент) отметили, что люди не ошибаются систематически в своих ожиданиях, опираясь в прогнозах инфляции не только и не столько на прошлый её уровень, но и на свои рациональные суждения относительно последствий государственной макроэкономической политики. Следовательно, при доверии к проводимой правительством программе сокращения темпов инфляции, уровень безработицы, вызванной претворением этой программы в жизнь, будет ниже, чем предполагает классическая кривая Филлипса.

ТЕМА 3. СТРУКТУРА РЫНКА ТРУДА. ВИДЫ, СЕГМЕНТЫ И ГИБКОСТЬ РЫНКА ТРУДА.

Можно выделить **два вида рынка труда:**

I. Внешний рынок труда - ориентированный на территориальное и межотраслевое движение рабочей силы (т.е. на заполнение рабочих мест путем перемещения работников между фирмами). Каждая фирма на таком рынке комплектуется персоналом «со стороны», уже соответственно подготовленным. Условно такой рынок можно назвать **внешним**.

II. Внутренний рынок труда - внутрифирменное размещение рабочей силы, при котором заработная плата и распределение работников определяются административными правилами и процедурами (в отличие от внешнего рынка, где они являются результатом действия рыночных сил).

Основные предпосылки формирования внешнего рынка труда.

Использование универсальной техники и технологии, организация типовых рабочих мест.

Возможность быстрого освоения работы на данном рабочем месте и в данном коллективе.

Развитая система обучения вне предприятия.

Невысокие издержки при отборе и достаточно надежные методики отбора.

Невысокие издержки для работника при смене места работы.

Особенности внешнего рынка труда

Установление в основном краткосрочных отношений между работником и работодателем

Ориентация работника на межорганизационную карьеру

Зависимость
заработной платы от
рыночной
конъюнктуры и

Заполнение вакансий за счет привлечения работников, имеющих соответствующие навыки и квалификацию, извне.

Неразвитость внутрифирменной системы обучения и повышения квалификации кадров

ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ВНУТРЕННЕГО РЫНКА ТРУДА:

Внутренний рынок труда определяется:

- наличием и составом работников внутри фирмы;
- движением работников внутри фирмы;
- причинами перемещения;
- уровнем занятости;
- степенью оборудования рабочих мест;
- наличием свободных мест;
- движением рабочих мест (создание и ликвидация)

Отличительные особенности внутренних рынков труда

относительная независимость ставки заработной платы некоторых работников от конъюнктуры по данному виду труда на внешнем рынке.

**заполнение вышестоящих вакансий за счет продвижения
нижестоящего персонала фирмы (планирование карьеры)**

установление долгосрочных отношений между работодателями и работниками

**положительная зависимость между заработной платой и стажем
работы в данной фирме**

Основные причины формирования внутренних рынков труда

Профессиональная подготовка, основанная на специфике организации труда, технологии работ, рабочих мест в фирме

Значительные издержки, связанные с получением и обработкой информации о потенциальной производительности работника «со стороны», возможная недостоверность этой информации

Возможность профессиональной подготовки на рабочем месте в процессе работы

Модели рынка труда

Неразвитый рынок
(частичный, фрагментарный). Его ограниченность, деформированность проявляется в том, что заработная плата устанавливается строго в соответствии с решениями Центральных органов; условия найма жестко регламентируются

Теневой рынок
нерегулируемый, функционирующий в рамках теневой экономики, с нарушениями трудового, миграционного и налогового законодательства

Регулируемый рынок
Формируется при наличии сложившихся правовых основ экономического поведения его субъектов, развитости трипартизма, коллективных и индивидуальных договорных отношений, предполагает развитость институтов, обеспечивающих движение рабочей силы.

Организованный рынок
Характерен для социально-ориентированной рыночной экономики. Предполагает наличие развитой системы социальных учреждений, обеспечивающих государственные гарантии по защите от безработицы, переподготовку и трудоустройство безработных, оказание им необходимой социальной помощи и поддержки.

СЕГМЕНТАЦИЯ РЫНКА ТРУДА. ПЕРВИЧНЫЙ И ВТОРИЧНЫЙ РЫНОК ТРУДА.

Сегменты рынка труда – относительно независимые его части с ограниченной мобильностью между ними и характерными особенностями. Иными словами, это – устойчивые замкнутые группы рабочих мест и работников, т.е. сектора, выделяемые по определенным признакам и ограничивающие мобильность рабочей силы между ними.

С СЕГМЕНТАЦИЕЙ РЫНКА ТРУДА СВЯЗАНА ТЕОРИЯ ЕГО ДВОЙСТВЕННОСТИ – РАЗДЕЛЕНИЯ ЕГО НА ДВЕ ЧАСТИ: ПЕРВИЧНЫЙ И ВТОРИЧНЫЙ РЫНКИ ТРУДА.

Первичный рынок труда – это рабочие места, где обращается высококвалифицированная рабочая сила (менеджеры высшего звена, высококвалифицированные специалисты, рабочие высшей и уникальной квалификации). Такой рынок характеризуется стабильной занятостью, высокой оплатой труда, высокой квалификацией работников, большими возможностями профессионального и карьерного роста.

Вторичный рынок труда – это рабочие места, как правило, внешнего рынка труда, не требующие высокой квалификации и использования сложных технологий, характеризующиеся нестабильной занятостью и низким уровнем заработной платы.

| Характеристики рабочих мест | Первичный рынок | Вторичный рынок |
|---|---|--|
| Уровень оплаты труда | Высокий | Низкий |
| Основные зарплатообразующие факторы | Должность, стаж, квалификация | Выработка, дисциплинированность |
| Содержание труда | Творческий, высококвалифицированный | Исполнительский, рутинный |
| Степень ответственности за конечные результаты труда | Высокая | Низкая |
| Поддержка со стороны профсоюзов | Большая | Малая |
| Характер занятости | Стабильный, долгосрочный | Прерывный, краткосрочный |
| Режим работы | Нормальная или ненормированная продолжительность рабочего дня, недели, года | Неполный рабочий день, неделя, сезонная или временная работа |
| Доля женщин, молодежи, людей пенсионного возраста, других лиц, нуждающихся в особой социальной защите | Низкая | Высокая |
| Степень социальной защиты | Высокая | Низкая |
| Объем вложений в профессиональную подготовку и повышение квалификации | Большой | Малый |
| Возможности продвижения по службе | Большая | Незначительная |
| Участие в принятии решений | Значительное | Незначительное |


ОТКРЫТЫЙ И СКРЫТЫЙ РЫНОК ТРУДА:



ПО СТАТУСУ ЗАНЯТОСТИ РЫНОК ТРУДА МОЖЕТ БЫТЬ РАЗДЕЛЕН НА ФОРМАЛЬНЫЙ И НЕФОРМАЛЬНЫЙ.

Работающие в формальном секторе заняты в официально зарегистрированных (в соответствии с законодательством) организациях или как индивидуальные предприниматели.

Неформальная занятость осуществляется в структурах или индивидуально без официальной государственной регистрации и уплаты налогов.



Выделяют и более узкие сегменты рынка труда. Обычно производят сегментацию рынка труда **по половозрастному признаку**, каждый из которых имеет свои особенности:

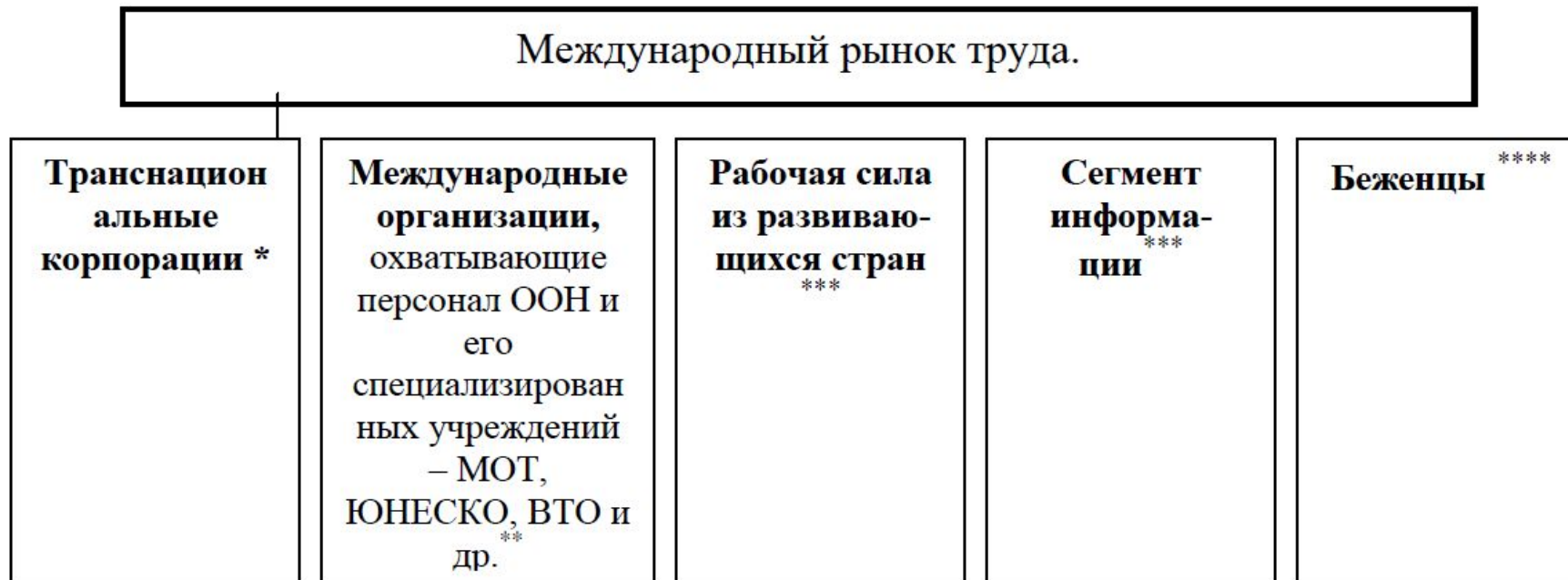
- рынок труда молодежи (16-29 лет);
- рынок труда женщин;
- рынок труда лиц пожилого возраста.

Ярко выражена **отраслевая сегментация** рынка труда. Это можно видеть на примере среднего уровня оплаты труда по отраслям.

Существуют **профессиональные рынки труда**, рынки труда индивидов и т.д.

Особенно остро стоят проблемы регулирования **региональных рынков труда**.

Определенным сегментом рынка труда можно считать мигрантов.



МЕЖДУНАРОДНЫЙ РЫНОК ТРУДА

- * - привлекают из разных стран работников и специалистов, имеющих высокий уровень образования, квалификации и оплаты труда, а также местных работников средней квалификации.
- ** - работники с высоким уровнем профессиональной подготовки и высоким уровнем оплаты труда.
- *** - суммарный поток высококвалифицированной рабочей силы, получившей образование в развитых странах, и неквалифицированной рабочей силы, претендующей на рабочие места, не пользующиеся спросом со стороны местной рабочей силы. В этом сегменте имеет место как легальная, так и нелегальная миграция.
- **** - специалисты в области телекоммуникационных сетей и информационных технологий, статистики, финансов, образования и науки.
- ***** - лица, покинувшие свою страну из-за политических, этнических, религиозных конфликтов, природных и техногенных катастроф, войн и проч., находящиеся под давлением государственных властей. Их численность во всех странах пытаются сократить.

ТЕМА 4. БЕЗРАБОТИЦА. ПРИЧИНЫ, ВИДЫ, УЩЕРБ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

Безработица – вынужденная незанятость части рабочей силы (экономически активного населения), возникающая вследствие постоянного нарушения равновесия между предложением рабочей силы и спросом на нее как на рынке труда в целом, так и в его различных сегментах.

УРОВЕНЬ БЕЗРАБОТИЦЫ

Уровень безработицы — это доля безработных в общей величине рабочей силы.

Он измеряется в процентах и рассчитывается по формуле:

$$u = (U / L) * 100\%$$

u - уровень безработицы

U - число безработных

L - рабочая сила (занятые и безработные)

УРОВЕНЬ ЗАРЕГИСТРИРОВАННОЙ (РЕГИСТРИРУЕМОЙ) БЕЗРАБОТИЦЫ

$$u = (U / L) * 100 \%$$

u - уровень регистрируемой безработицы

U - число зарегистрированных безработных

L - рабочая сила (занятые и безработные)

КОЭФФИЦИЕНТ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА

$$K_H = \frac{S_{\text{НЕЗАН}}}{N_{\text{ВАК}}} \cdot 100$$

S — это количество незанятых людей; N — количество вакансий.

Виды безработицы

Фрикционная

Причина: поиск или ожидание лучшей работы и лучших условий

Это временно безработные люди, ищущие работу, а также сезонные рабочие

Структурная

Причина: технологические изменения в структуре производства и долговременные изменения потребительского спроса

Исчезновение устаревших профессий (увольнение лифтеров, клепальщиков, кондукторов, машинисток), а также несовпадение спроса на труд и его предложения в различных областях (территориях), по разным профессиям и предприятиям

Циклическая

Причина: экономический спад в стране, сокращение производства, изменение потребительского спроса

Сокращение и спад производства, падение спроса на товары ведут к потере работы и невозможности найти работу по любой специальности

ВИДЫ
БЕЗРАБОТИЦ
Ы

ЕСТЕСТВЕННЫЙ УРОВЕНЬ БЕЗРАБОТИЦЫ. ПОЛНАЯ ЗАНЯТОСТЬ.

- Концепцию естественного уровня (нормы) безработицы обосновал М.Фридмен. **Естественный уровень безработицы - это устойчивый на протяжении длительного периода уровень фрикционной и структурной безработицы при отсутствии циклической, то есть, равновесное состояние рынка труда, когда количество ищущих работу совпадает с количеством вакансий – другими словами, имеет место ситуация полной занятости.**
- Естественный уровень безработицы соответствует потенциальному ВВП – максимально возможному реальному объёму валового национального продукта в условиях полной занятости всех пригодных для производства ресурсов, в том числе ресурса труда.

С РАЗВИТИЕМ ЭКОНОМИКИ ЕСТЕСТВЕННЫЙ УРОВЕНЬ БЕЗРАБОТИЦЫ ИМЕЕТ ТЕНДЕНЦИЮ К ПОВЫШЕНИЮ.

- ускорение научно-технического прогресса, внедрение трудосберегающих и «безлюдных» технологий;
- развитие страхования по безработице, увеличение размеров и сроков выплаты пособий, что подрывает стимулы к поиску работы;
- различие в темпах экономического роста по отраслям экономики, повышающие структурную безработицу;
- миграционные и демографические процессы, обуславливающие рост в экономически активном населении доли лиц с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда, у которых период поиска работы более длителен: трудовых иммигрантов, молодёжи, и лиц старше 40 лет, женщин.

ФОРМЫ БЕЗРАБОТИЦЫ

«Скрытая» (латентная) безработица - это своего рода промежуточное состояние между занятостью и безработицей: с одной стороны, ее нельзя отнести ни к полной занятости, ни к явной безработице; с другой – «скрытая» безработица это и занятость и безработица одновременно.

К скрытой безработице относят:

- находящихся в вынужденных отпусках и вынужденно работающих по сокращенному графику;
- работающих, но не получающих заработную плату;
- занятых не в полной мере из-за временного или относительно постоянного отсутствия фронта работ, не повлекшего за собой административных отпусков или официального сокращения графика работы (неэффективная занятость);
- занятых на работах, не требующих квалификации и опыта, при наличии желания работать по специальности;
- не имеющих работы, ищущих ее и готовых приступить к ней, но имеющих случайные заработки;
- не имеющих работы, желающих работать и готовых приступить к ней, но не ищущих работу активно (отчаявшиеся в поисках работы).

ЗАСТОЙНАЯ БЕЗРАБОТИЦА (ДЛИТЕЛЬНАЯ, ЧЕРЕДУЮЩАЯСЯ С КРАТКИМИ ПЕРИОДАМИ ВРЕМЕННОЙ, СЛУЧАЙНОЙ РАБОТЫ)

В случае застойной безработицы возврат к работе может стать весьма проблематичным. Через год безработицы человеку требуется профессиональная реабилитация (утрачиваются и устаревают имеющиеся знания и навыки); через два – трудовая реабилитация (человек утрачивает привычку к систематической трудовой деятельности вообще), через три года – требуется уже социальная реабилитация – безработный опускается «на дно», в маргинальные слои населения, утрачивает значимые социальные связи, знакомства, интересы, прекращает поиски работы.

ТИПЫ, ВИДЫ И ФОРМЫ БЕЗРАБОТИЦЫ

| Типы безработицы | Основная причина | Виды безработицы | Формы | | | |
|------------------|---|-------------------|-------------------------|---------|-----------------|-----------|
| | | | По характеру проявления | | По длительности | |
| Классическая | Несовершенство рынка труда (микро-экономические причины) | Фрикционная | Открытая | | Текущая | |
| | | Сезонная | | | | |
| | | Структурная | Открытая | Скрытая | | |
| | | Институциональная | | | | |
| Кейнсианская | Нарушение макро-экономического равновесия, дефицит совокупного спроса | Циклическая | Открытая | Скрытая | Текущая | Застойная |

СТАТУС БЕЗРАБОТНОГО

БЕЗРАБОТНЫМИ ПРИЗНАЮТСЯ:

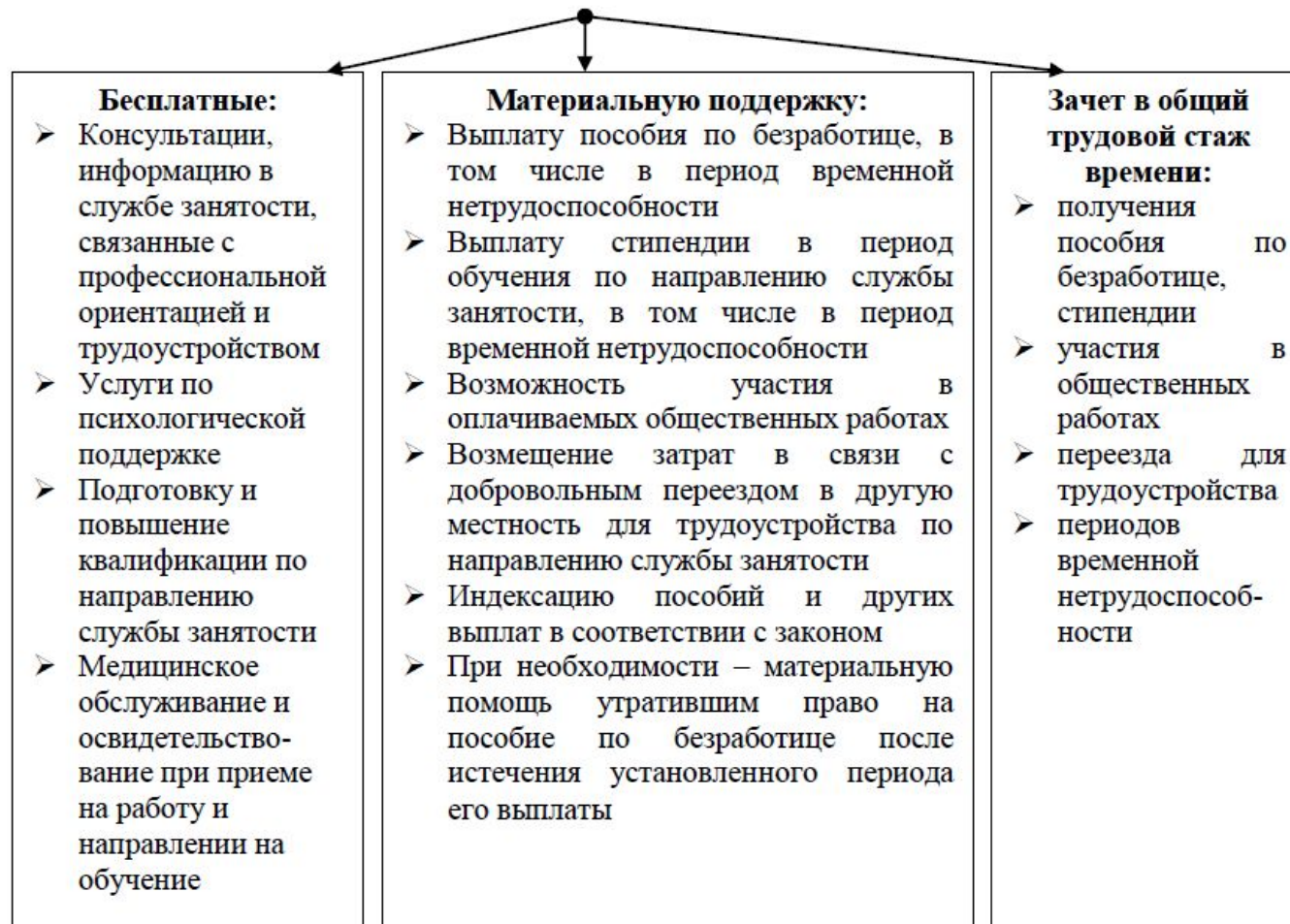
Трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка, зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищущие работу и готовые приступить к ней

- Решение о признании безработным принимается органами службы занятости по месту жительства не позднее 11 дней со дня предъявления необходимых документов
- В качестве заработка не учитываются выходное пособие и сохраняемый средний заработок уволенных в связи с ликвидацией организации, сокращением штата или численности

БЕЗРАБОТНЫМИ НЕ МОГУТ БЫТЬ ПРИЗНАНЫ

- Не достигшие 16-летнего возраста
- Получающие пенсию по старости, в том числе досрочно
- Отказавшиеся в течение 10 дней со дня регистрации в службе занятости от двух вариантов подходящей работы, включая временную (ранее не работавшие и не имеющие профессии – и от двух вариантов получения профессиональной подготовки)
- Не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня регистрации в службу занятости для предложения им работы
- Не явившиеся в установленный срок для регистрации в качестве безработных
- Осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы а также к наказанию в виде лишения свободы
- Представившие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка
- Занятые граждане

**ГОСУДАРСТВО ГАРАНТИРУЕТ
БЕЗРАБОТНЫМ**



ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ БЕЗРАБОТИЦЫ

| ПОЗИТИВНЫЕ (в основном относятся к умеренной безработице) | НЕГАТИВНЫЕ (наиболее ярко выражены при циклической безработице) |
|--|--|
| 1. Формирование мобильного «резерва» рабочей силы , который можно задействовать при расширении производства и структурной перестройки экономики | 1. Снижение реального валового национального продукта по сравнению с его потенциальной величиной (закон Оукена ⁵). Для поддержания безработицы на естественном уровне необходим ежегодный темп роста реального ВВП порядка 2,7-3-х процентов. Каждый процентный пункт увеличения уровня безработицы (ΔU) по сравнению с её естественным уровнем обуславливает снижение реального объёма ВВП (ΔQ) относительно его потенциальной величины на 2 процентных пункта: $\Delta Q = 3\% - 2 \times \Delta U$. |
| 2. Сдерживание требований профсоюзов по повышению заработной платы, а значит, снижение предполагаемого уровня инфляции | Так, если безработица возросла с 6% до 8% ($\Delta U_2 = +2\%$), это вызовет снижение реального ВВП (спад в экономике): $\Delta Q = 3\% - 2 \times (2\%) = -1\%$. |
| 3. Усиление конкуренции между работниками как стимул к развитию способностей к труду. | 2. Снижение цены труда и доходов занятых , сокращение до уровня пособия по безработице доходов потерявших работу. |
| 4. Усиление трудовой мотивации занятых (гарантии занятости и опасения потерять работу начинают выступать в качестве самостоятельного стимула к труду) | 3. Как следствие, сокращение потребительского спроса, уровня сбережений , что способствует дальнейшему экономическому спаду. |
| 5. Стимулирование роста интенсивности и производительности труда | 4. Снижение поступлений от подоходного налога в бюджеты всех уровней и социальных налогов в государственные внебюджетные фонды |
| | 5. Рост бюджетных расходов на выплаты социальных трансфертов – пособий по безработице и материальную помощь длительно безработным. |
| | 6. Обесценивание последствий обучения , утрата квалификационного потенциала |

СОЦИАЛЬНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ БЕЗРАБОТИЦЫ

| ПОЗИТИВНЫЕ | НЕГАТИВНЫЕ |
|--|--|
| 1. Повышение социальной ценности рабочего места, увеличение социальной значимости и ценности труда. | 1. Обострение криминогенной ситуации (по данным исследований американских ученых рост безработицы на 1% ведет к увеличению числа тюремных заключений на 4%, убийств – на 5,7%; согласно исследованиям Института социально-экономических проблем Российской академии наук, рост безработицы на 1% увеличивает преступность на 7-8%) |
| 2. Увеличение личного свободного времени. | 2. Рост количества физических и душевных заболеваний, алкоголизма (по данным исследований американских ученых рост безработицы на 1%влечет рост числа самоубийств на 4,1%, смертности от алкоголизма на 1,9%)) |
| 3. Перерыв в занятости для дополнительного обучения и повышения уровня образования | 3. Увеличение социальной дифференциации и социальной напряженности в обществе. «Бремя безработицы» <i>распределяется в обществе неравномерно.</i> Наибольшие социально-экономические издержки несут наименее конкурентоспособные на рынке труда группы: молодёжь, люди предпенсионного возраста, женщины, лица, имеющие значительный перерыв в работе, национальные, религиозные и прочие меньшинства. В меньшей мере негативные последствия безработицы ощущают мужчины трудоспособного возраста, лица с высшим образованием, высококвалифицированные специалисты: уровень и длительность безработицы, потери доходов у них меньше. |
| 4. Возрастание свободы выбора места работы, повышение трудовой мобильности | 4. Снижение трудовой активности длительно безработных |

ТЕМА 5: СТАТИСТИКА РЫНКА ТРУДА

В соответствии с международными стандартами для оценки рынка труда используются показатели общей численности состава и уровня следующих категорий населения: экономически активное население, занятые и безработные. Уровень экономической активности рассчитывается как соотношение численности экономически активного населения (ЭАН) и общей численностью населения страны на определенную дату ($S_{общ.}$).

$$K_{ЭАН}^I = \frac{ЭАН}{S_{общ}}$$

Соответствующие отношения называются *коэффициентом безработицы (по МОТ)* и *коэффициентом официальной безработицы*:

$$K_{без(поМОТ)} = \frac{\text{численность безработных по методологии МОТ}}{ЭАН} \cdot 100\%$$

$$K_{без\ оф.} = \frac{\text{численность официальных безработных}}{ЭАН} \cdot 100\%$$

Между коэффициентом безработицы (по МОТ) и коэффициентом занятости существует взаимосвязь:

$$K_{без(поМОТ)} + K_{ЭАН} = 100\%$$

Коэффициент напряженности на рынке труда — отношение числа безработных к численности заявленных вакансий.

Международные стандарты по изучению размеров и состава затрат на рабочую силу содержатся в Резолюции о статистике стоимости труда, принятой II-й Международной конференцией статистиков труда в октябре 1966 г.

Основная часть затрат на рабочую силу приходится на заработную плату.

Изменение фонда заработной платы на предприятии происходит за счет изменения уровня оплаты труда работников и под влиянием изменения численности работников.

Оценить действие каждого из факторов в абсолютном выражении позволяют расчеты по формулам:

$$\Delta\Phi_{(З)} = (З_1 - З_0) \cdot T_1,$$

$$\Delta\Phi_{(Т)} = (Т_1 - Т_0) \cdot З_1,$$

где $\Delta\Phi_{(З)}$, $\Delta\Phi_{(Т)}$ - абсолютный прирост (сокращение) фонда заработной платы за счет роста (уменьшения) средней заработной платы и среднесписочной численности работников;

$З_1, З_0$ - средняя заработная плата работников предприятия в отчетном и базисном периодах;

$Т_1, Т_0$ - среднесписочная численность работников предприятия в отчетном и базисном периодах.

Относительный прирост (сокращение) за счет каждого из факторов определяется по формулам:

$$\Delta\Phi_{(З)}\% = I_{\Phi} - I_T$$

$$\Delta\Phi_{(Т)}\% = I_T - 1,$$

где $\Delta\Phi_{(З)}\%$, $\Delta\Phi_{(Т)}\%$ соответственно, прирост (сокращение) фонда заработной платы в процентах за счет изменения средней заработной платы и среднесписочной численности;

I_{Φ} - темп роста (индекс) фонда заработной платы на предприятии в отчетном периоде по сравнению с базисным;

I_T - темп роста (индекс) среднесписочной численности работников.

При однонаправленном действии каждого из факторов может быть рассчитана также доля прироста (уменьшения) фонда заработной платы, полученная за счет:

увеличения (уменьшения) средней заработной платы:

$$\Delta\Phi_{(З)} \% = \frac{I_{\Phi} - I_T}{I_{\Phi} - 1}$$

- увеличения (уменьшения) среднесписочной численности работающих:

$$\Delta\Phi_{(Т)} \% = \frac{I_T - 1}{I_{\Phi} - 1}$$

~~ДАТЫ И УРОВНИ ДИНАМИКИ СРЕДНЕГО УРОВНЯ~~

ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ИСПОЛЬЗУЕТСЯ СИСТЕМА ИНДЕКСОВ ПЕРЕМЕННОГО, ПОСТОЯННОГО СОСТАВА И СТРУКТУРНЫХ СДВИГОВ.

Индекс переменного состава представляет собой соотношение средних уровней заработной платы в отчетном и базисном периодах:

$$I_{\substack{\text{ПЕРЕМ.} \\ \text{СОСТ}}} = \bar{z}_1 : \bar{z}_0 = \frac{\sum z_1 T_1}{\sum T_1} : \frac{\sum z_0 T_0}{\sum T_0}$$

где \bar{z}_0, \bar{z}_1 - средняя заработная плата отдельных категорий работников (по профессиям, видам деятельности, и т. д.) в базисном и отчетном периодах;

T_1, T_0 - среднесписочная численность отдельных категорий персонала.

Изменение среднего уровня заработной платы происходит под влиянием двух факторов:

- изменения средней заработной платы отдельных категорий работников;
- изменения удельных весов категорий работников с разным уровнем средней заработной платы в общей численности работников.

Влияние каждого из этих двух факторов на динамику среднего уровня заработной платы отражают индексы постоянного состава и структурных сдвигов:

$$I_{\text{пост. сост.}} = \frac{\sum z_1 T_1}{\sum T_1} : \frac{\sum z_0 T_1}{\sum T_1}$$

$$I_{\text{стр. сост.}} = \frac{\sum z_0 T_1}{\sum T_1} : \frac{\sum z_0 T_0}{\sum T_0}$$

ЗАДАЧИ

Имеются следующие данные за год (тыс. чел.):

среднегодовая численность экономически активного населения – 2500; среднегодовая численность официально зарегистрированных безработных – 18,2;

число незанятых граждан: на 1.01 2004 – 48,4; на 1.04 2004 – 48,0; на 1.07 2004 – 42,4; на 1.10 2004 – 43,3; на 1.01 2005 – 53,8;

Потребность организаций в работниках, заявленная в службу занятости – 60.

Определить:

- Среднегодовую численность незанятых граждан.
- Уровень зарегистрированных безработных.
- Среднегодовой коэффициент нагрузки незанятого населения на одну заявленную вакансию.

ДАННЫЕ ЗА 1998-2001

| Категория населения | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|---|-------|-------|-------|-------|
| 1. Среднегодовая численность экономически активного населения 15-72 лет | 71,9 | 72,6 | 71,1 | 70,4 |
| 2. Среднегодовая численность экономически активного населения в трудоспособном возрасте | 66,9 | 67,0 | 65,7 | 65,5 |
| 3. Среднегодовая численность постоянного населения в трудоспособном возрасте | 85,2 | 85,9 | 86,7 | 87,2 |
| 4. Среднегодовая численность постоянного населения в возрасте 15-72 лет | 110,4 | 110,2 | 110,9 | 110,8 |

Найти уровень экономической активности в % по годам:
населения 15-72 лет;
населения трудоспособного возраста.

Построить трендовый прогноз развития ситуации.

| Показатели | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|---|-------|-------|-------|-------|
| Численность постоянного населения | 145,2 | 144,6 | 143,8 | 143,1 |
| Экономически активное население | 71,1 | 71,9 | 72,1 | 72,1 |
| Занято в экономике | 65,4 | 65,7 | 66,2 | 66,4 |
| Общая численность безработных | 5,7 | 6,2 | 5,9 | 5,7 |
| Численность официально зарегистрированных безработных | 1,3 | 1,6 | 1,7 | 1,9 |

Найти по годам: Уровень экономически активного населения. Уровень занятости. Уровень безработицы. Уровень зарегистрированных безработных. Коэффициент нагрузки на одного занятого в экономике.

Провести анализ динамики полученных показателей, построить тренды

Оценить различия в распределении по положению в занятии: городского и сельского населения; мужчин и женщин: всего и для сельского и городского населения отдельно.

| | Занятое население | в том числе по положению в занятии | | | | |
|--------------------------------|-------------------|------------------------------------|------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|---------------------|
| | | работающие по найму | работающие не по найму | с привлечением наемных работников | без привлечения наемных работников | иное и не указавшие |
| Городское и сельское население | 61602 | 58320 | 3226 | 924 | 1925 | 377 |
| мужчины | 31726 | 29789 | 1907 | 602 | 1087 | 218 |
| женщины | 29876 | 28531 | 1319 | 322 | 838 | 159 |
| Городское население | 48549 | 45842 | 2657 | 806 | 1563 | 288 |
| мужчины | 24601 | 23031 | 1543 | 523 | 859 | 161 |
| женщины | 23948 | 22811 | 1114 | 283 | 704 | 127 |
| Сельское население | 13053 | 12478 | 569 | 118 | 362 | 89 |
| мужчины | 7125 | 6758 | 364 | 79 | 228 | 57 |
| женщины | 5928 | 5720 | 205 | 39 | 134 | 32 |

ОПРЕДЕЛИТЬ:

ДОЛЮ НАСЕЛЕНИЯ В ТРУДОСПОСОБНОМ ВОЗРАСТЕ.

КОЭФФИЦИЕНТ ОБЩЕЙ И ПЕНСИОННОЙ НАГРУЗКИ НАСЕЛЕНИЯ ТРУДОСПОСОБНОГО ВОЗРАСТА.

ПОСТРОИТЬ ТРЕНДЫ.

| Годы | Все население | в том числе в возрасте, лет | | |
|------|---------------|-----------------------------|------------------------------|---------------------------------------|
| | | мужчины и женщины 0-15 | мужчины 16-59, женщины 16-54 | мужчины 60 и более женщины 55 и более |
| 1897 | 65978 | 26279 | 33851 | 5823 |
| 1926 | 92681 | 36854 | 47830 | 7945 |
| 1939 | 108377 | 42072 | 56923 | 9362 |
| 1959 | 117534 | 35094 | 68609 | 13827 |
| 1970 | 129941 | 37145 | 72752 | 19987 |
| 1979 | 137410 | 31974 | 82959 | 22436 |
| 1989 | 147022 | 35995 | 83746 | 27196 |
| 2002 | 145164 | 26327 | 88939 | 29778 |

ФОНД ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ОТЧЕТНОМ ПЕРИОДЕ УВЕЛИЧИЛСЯ НА 15% И СОСТАВИЛ 12 МЛН. РУБ.

ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ СОКРАТИЛАСЬ СО 120 ДО 100 ЧЕЛОВЕК.


- 1) Оценить действие каждого из факторов;
- 2) Относительный прирост (сокращение) за счет каждого из факторов;
- 3) Доля прироста (уменьшения) фонда заработной платы;
- 4) Индекс переменного состава;
- 5) Индекс постоянного состава;
- 6) Индекс структурных сдвигов.

ТЕМА 5. ФАКТОРЫ, РЕГУЛИРУЮЩИЕ РЫНОК ТРУДА

Под **социальной политикой** понимают часть внутренней политики государства, воплощенную в его социальных программах и регулиующую отношения в обществе в интересах основных социальных групп населения.

Основные цели социальной политики:

- - обеспечение определенного уровня благосостояния граждан;
- - социальная защита населения от воздействия негативных последствий рыночной экономики;
- - обеспечение социальной справедливости в обществе;
- - формирование системы государственных минимальных стандартов.



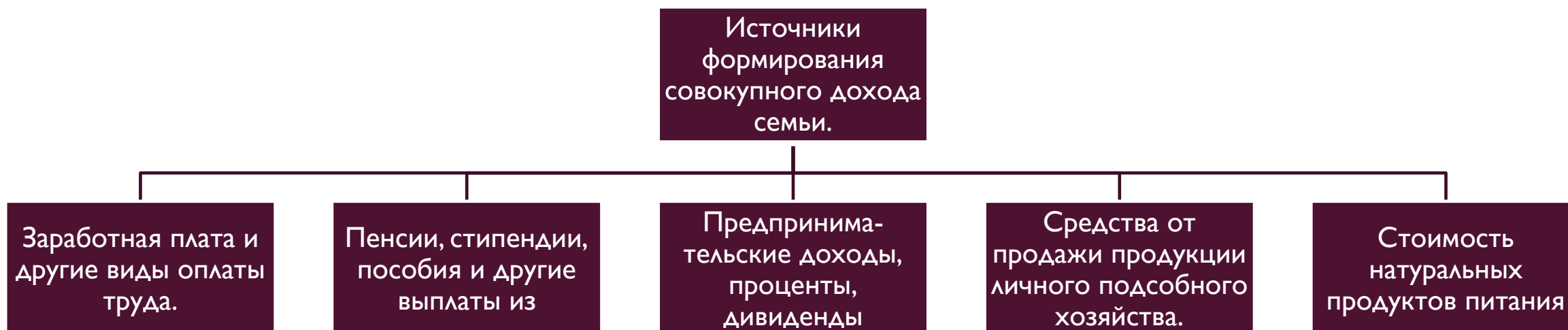
Содержание социальной политики зависит от этапа исторического и национального развития общества и во многом обусловлено его политической системой, экономическим и духовным состоянием.

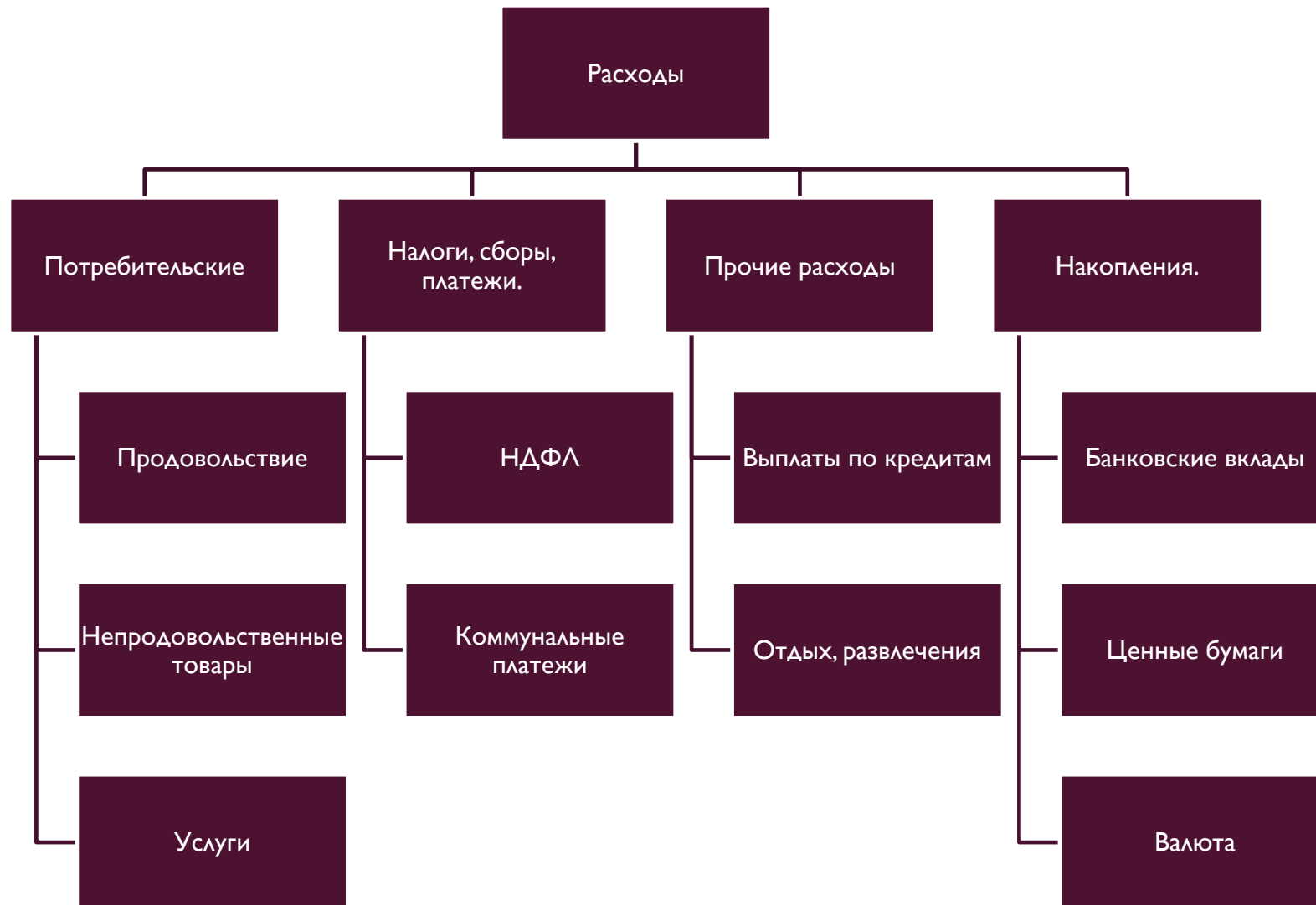
В современной России к числу основных задач социальной политики можно отнести следующие:

- создание условий для реализации гражданами своих прав на получение образования,
- улучшение состояния здоровья,
- создание эффективного рынка труда,
- обеспечение финансовой устойчивости региональной системы,
- создание условий для осуществления права граждан на жилище.

Достижение поставленных целей возможно только на основе развития экономики, которая создает базу для повышения уровня жизни граждан.

ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ, ИХ ВИДЫ, ИСТОЧНИКИ, НАПРАВЛЕНИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ.






Уровень жизни населения характеризует развитие и степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей граждан. Основными компонентами уровня жизни принято считать **питание, здоровье, образование.**

К числу основных показателей уровня жизни относится общий объем потребления материальных благ и услуг. Для обеспечения минимального уровня потребления рассчитывается прожиточный минимум населения, который принимается как закон РФ.

Прожиточный минимум (ПМ) представляет собой минимальный объем благ и услуг, который необходим для поддержания физического состояния человека. Стоимостная оценка натурального набора товаров и услуг, а также расходы на налоги и обязательные платежи представляют собой бюджет прожиточного минимума (БПМ).

**ДЛЯ РАСЧЕТА ПРОЖИТОЧНОГО МИНИМУМА ИСПОЛЬЗУЮТСЯ
РАЗЛИЧНЫЕ МЕТОДЫ, СОДЕРЖАНИЕ КОТОРЫХ ПРЕДСТАВЛЕНО В
ТАБЛ.**

| Методы расчета прожиточного минимума. | | | | |
|--|---|---|--|--|
| <i>Статистический</i> | <i>Нормативный</i> | <i>Комбинированный (нормативно- статистический)</i> | <i>Субъективный</i> | <i>Ресурсный</i> |
| Исходя из уровня доходов 10 – 20 % наиболее малоимущего населения. | На основе научно-обоснованных норм потребления. | Расходы на питание определяются по нормативам, остальное – по их доле в общих расходах. | На основе результатов социологических опросов населения. | Основанный на реальных экономических возможностях государства. |

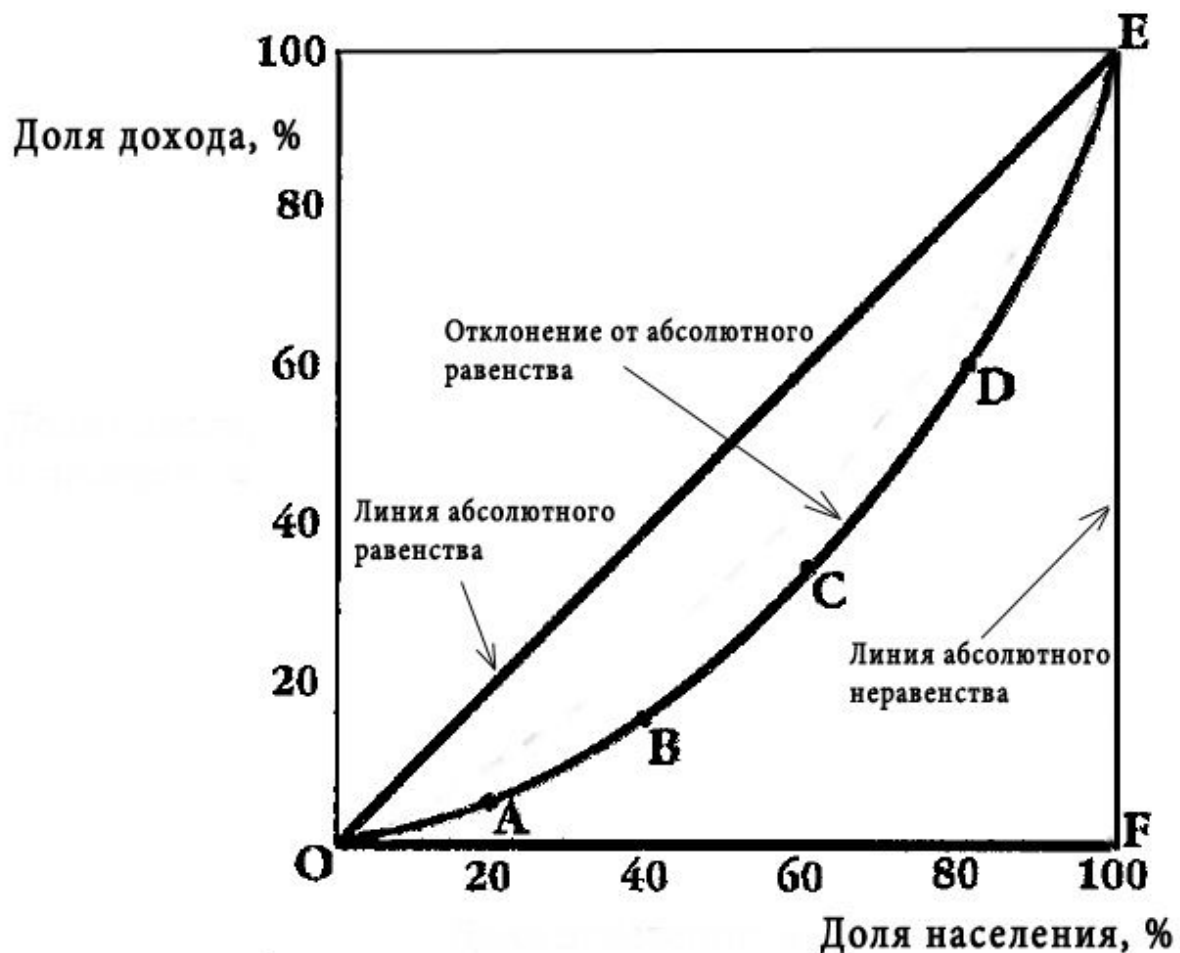


При расчете прожиточного минимума необходимо учитывать уровни потребностей различных полвозрастных групп. Поэтому имеет место разница в его значениях, определяемых отдельно для мужчин, женщин, детей, пенсионеров, матерей – одиночек, супружеских пар с детьми и т.д. (например, для двоих, проживающих вместе меньше квартплата). Также важно учитывать и территориально-климатические различия регионов, связанное с этим различие в наборе товаров и услуг.

В России для расчета прожиточного минимума используется комбинированный метод. Согласно российскому законодательству прожиточный минимум включает в себя 35 продуктов питания (11 агрегированных групп), 4 группы продовольственных товаров, 5 групп видов услуг.

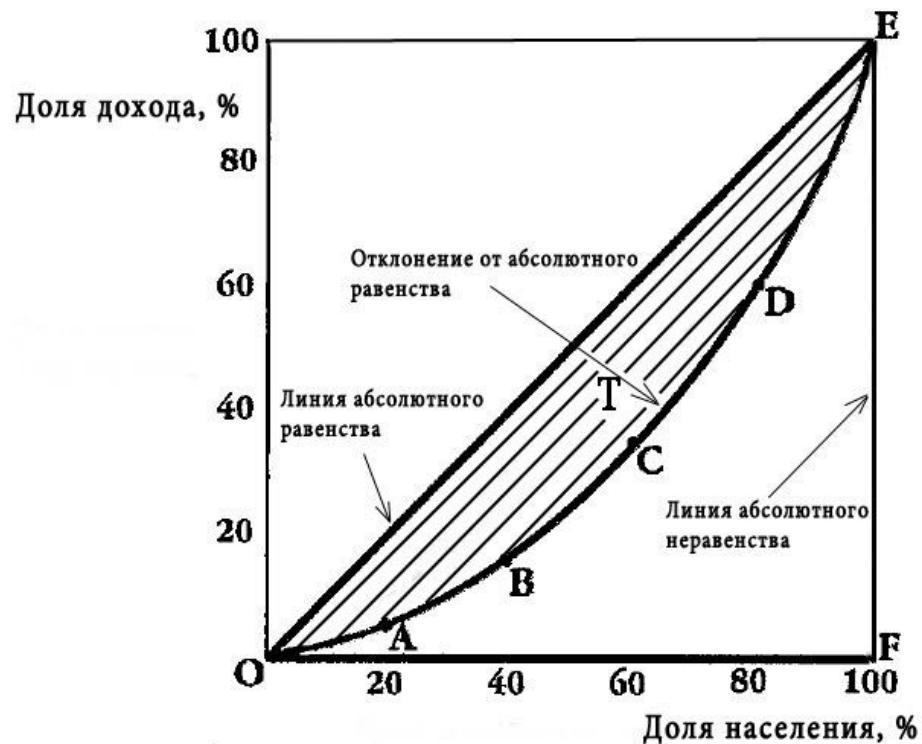
Более полный набор материальных и духовных благ отражает другой показатель – минимальный потребительский бюджет (МПБ), который представляет собой баланс доходов и расходов, позволяющий наиболее обоснованно определять стоимость жизни тех групп населения, которые должны располагать минимальными доходами. Именно этот показатель должен быть признан социальным нормативом. Расчет МПБ аналогичен расчету ПМ, однако он формируется на основе более высоких норм потребления.

ОДНИМ ИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ ЯВЛЯЕТСЯ СТЕПЕНЬ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ДОХОДОВ, ДЛЯ ОЦЕНКИ КОТОРОЙ ИСПОЛЬЗУЮТ КРИВУЮ ЛОРЕНЦА



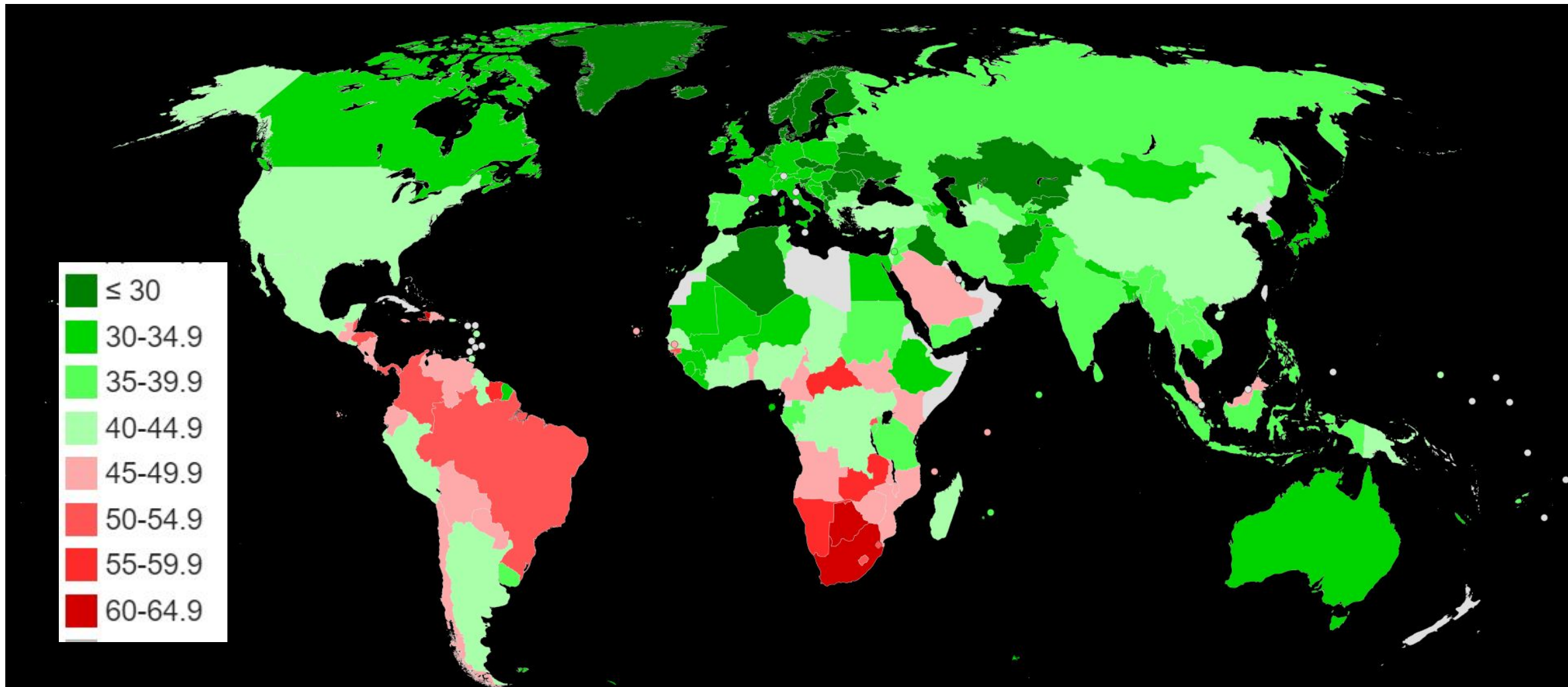
Как видно из графика, в обществе всегда имеет место быть неравенство в распределении доходов, что отражает кривая OABCDE — кривая Лоренца. Например, первые 20% населения могут получать 5% доходов, 40% населения — 15% доходов, 60% населения — 35% доходов, 80% населения — 60% доходов, ну и естественно 100% населения — 100% доходов.

КОЭФФИЦИЕНТ ДЖИНИ (GINI COEFFICIENT) — ЭТО КОЛИЧЕСТВЕННЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ, ПОКАЗЫВАЮЩИЙ СТЕПЕНЬ НЕРАВЕНСТВА РАЗЛИЧНЫХ ВАРИАНТОВ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ДОХОДОВ, РАЗРАБОТАННЫЙ ИТАЛЬЯНСКИМ ЭКОНОМИСТОМ, СТАТИСТИКОМ И ДЕМОГРАФОМ КОРРАДО ДЖИНИ (1884-1965 ГГ.).



Линия OABCDE показывает фактическое распределение совокупного дохода. Заштрихованная площадь показывает степень неравенства в распределении доходов. Обозначим ее через T. Разделив T на площадь треугольника OEF, получим коэффициент Джини, показатель степени неравенства доходов:

$$K_D = \frac{T}{OEF}$$



РАСЧЁТ КОЭФФИЦИЕНТА ДЖИНИ

| 20-ти процентные группы населения | Объем денежных доходов населения в % к итогу |
|-----------------------------------|--|
| первая (с наименьшими доходами) | 5,4 |
| вторая | 10,1% |
| третья | 15,1% |
| четвертая | 22,6% |
| пятая (с наивысшими доходами) | 46,8% |
| ВСЕГО | 100% |

ЗАПИШЕМ В ТАБЛИЦУ, ПЕРЕВЕДЯ В ДОЛИ, А ТАКЖЕ ПОСЧИТАЕМ
КУМУЛЯТИВНЫЙ ДОХОД (ТО ЕСТЬ ДОХОД
ЭТОЙ И ВСЕХ ПРЕДЫДУЩИХ ГРУПП)

| Проценты населения x_i | Доля доходов y_i | Кумулятивная доля доходов $y(\text{cum})_i$ |
|-----------------------------|-----------------------|--|
| 0,2 | 0,054 | 0,054 |
| 0,2 | 0,101 | 0,155 |
| 0,2 | 0,151 | 0,306 |
| 0,2 | 0,226 | 0,532 |
| 0,2 | 0,468 | 1,0 |

СЧИТАЕМ ПО ФОРМУЛЕ:

$$1 - 2 * \sum x_i y(cum)_i + \sum x_i y_i$$

$$\text{Коэф. Джини} = 1 - 2 * 0,4094 + 0,2 = 0,3812$$

| Проценты населения x_i | $x(\text{cum})_i$ | Кумулятивная доля доходов $y(\text{cum})_i$ | $x(\text{cum})_i * y(\text{cum})_{i+1}$ | $x(\text{cum})_{i+1} * y(\text{cum})_i$ |
|-----------------------------|-------------------|--|---|---|
| 0,2 | 0,2 | 0,054 | 0,031 | 0,0216 |
| 0,2 | 0,4 | 0,155 | 0,1224 | 0,093 |
| 0,2 | 0,6 | 0,306 | 0,3192 | 0,2448 |
| 0,2 | 0,8 | 0,532 | 0,8 | 0,532 |
| 0,2 | 1 | 1,0 | | |
| | | | 1,2726 | 0,8914 |

$$1,2726 - 0,8914 = 0,3812$$

| 20-ти процентные группы населения | Объем денежных доходов населения, в % к итогу | Доля денежных доходов нарастающим итогом, % |
|--|--|--|
| 20 | 6 | 6 |
| 40 | 11.6 | 17.6 |
| 60 | 17.6 | 35.2 |
| 80 | 26.5 | 61.7 |
| 100 | 38.3 | 100 |

