

НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

РЫНОК ТРУДА

Учебно-практическое пособие

Новосибирск 2019

УДК 331.1 (076.5)
ББК 65.291.6–21, Я7
Э 40

Авторы-составители: *Т. Ю. Калошина*, канд. соц. наук, доц.
А. В. Черепанов, канд. экон. наук

Рецензенты: *С. А. Филатов*, д-р экон. наук, доц.
С. В. Шарыбар, д-р экон. наук, доц.

Рынок труда: учеб.-практ. пособие / Новосиб. гос. аграр. ун-т, Фак. экономики и управления; авт.-сост.: Т. Ю. Калошина, А. В. Черепанов. – Новосибирск: ИЦ НГАУ «Золотой колос», 2019. – 265 с.

В учебно-практическом пособии содержатся: теоретическая информация, контрольные вопросы, разнообразные задания для практических занятий и самостоятельной работы, тестовые контрольные задания, рекомендуемые источники и литература по всем темам курса «Рынок труда», предусмотренных рабочей программой одноименной дисциплины. Представлена дополнительная информация и задания для более углубленного самостоятельного изучения отдельных теоретических и практических аспектов рынка труда.

Издание адресовано бакалаврам и магистрантам, обучающимся по направлению подготовки «Управление персоналом», преподавателям высшей школы, слушателям специальных курсов, руководителям организаций, предпринимателям, а также всем интересующимся проблемами рынка труда.

Утверждено и рекомендовано к изданию учебно-методическим советом факультета экономики и управления (протокол № 2 от 26 октября 2018).

© Новосибирский государственный
аграрный университет, 2019

ВВЕДЕНИЕ

Составной частью современной, динамично меняющейся экономики является рынок труда, характеризующийся общественными отношениями субъектов, связанных с наймом и предложением труда.

Основная цель изучения курса «Рынок труда» заключается в формировании у будущего специалиста целостного представления о рынке труда, закономерностях его функционирования и механизмах регулирования для реализации профессиональной деятельности по управлению персоналом в соответствии с ситуацией как на рынке труда в целом, так и в его конкретных сегментах.

В соответствии с требованиями по освоению курса «Рынок труда» в процессе обучения проводятся аудиторные занятия (лекционные занятия, семинары, практические занятия) и самостоятельная (внеаудиторная) работа студентов.

Лекции ориентированы на проблемное изложение материала с использованием интерактивных методик.

Семинары проводятся по основным вопросам (темам) учебной программы и имеют целью углубленное изучение дисциплины; привитие обучающимся навыков самостоятельного поиска и анализа учебной информации, формирование и развитие у них научного мышления, умения активно участвовать в творческой дискуссии, делать правильные выводы, аргументированно излагать и отстаивать свое мнение.

Практические занятия имеют цель формирования практических умений и приобретения навыков расчёта экономических показателей, анализа проблем на рынке труда; овладения методами прогнозирования процессов и явлений во внешней и внутренней среде организации. Главным их содержанием является практическая работа каждого студента.

Самостоятельная (внеаудиторная) работа студентов (бакалавров и магистрантов) рассматривается как одна из не-

обходимых и эффективных форм обучения, которая предусмотрена ФГОС ВО и учебным планом по направлению подготовки «Управление персоналом». Целью самостоятельной (внеаудиторной) работы студентов является обучение навыкам работы с учебной и научной литературой и практическими материалами, необходимыми для изучения дисциплины «Рынок труда», развития у них способностей к самостоятельному анализу полученной информации.

Консультации преподавателя являются одной из форм руководства самостоятельной (внеаудиторной) работой студентов и оказания им помощи в освоении учебного материала и развитии профессиональных компетенций.

Для эффективной организации процесса обучения информация сгруппирована в блоки. Для более эффективной навигации при поиске необходимой информации каждый блок имеет свой графический символ. Блоки и соответствующие им пиктограммы представлены ниже.

<i>Контрольные вопросы</i>	
<i>Основные понятия</i>	
<i>Расчёт основных показателей</i>	
<i>Таблицы и рисунки</i>	
<i>Примеры решения типовых задач</i>	
<i>Задания для аудиторной работы</i>	
<i>Задания для самостоятельной (внеаудиторной) работы</i>	
<i>Рекомендуемые источники и литература</i>	
<i>Методические указания по выполнению контрольной работы</i>	
<i>Вопросы к зачёту</i>	

Представленная информация позволяет студентам глубже и быстрее усвоить материал, использовать его в дальнейшем обучении, написании научно-исследовательских работ, практике управления персоналом и т. д.

Разнообразие заданий, содержащихся в учебно-практическом пособии «Рынок труда», позволяет преподавателю варьировать процесс формирования и развития компетенций, использовать информацию при теоретических и практических занятиях, организовывать внеаудиторную работу, применять индивидуальный подход в зависимости от способностей и мотивации обучающихся.

Для освоения требований дисциплины в пособии предусмотрены следующие виды заданий:

- 1) контрольные вопросы;
- 2) расчётные задания («задачи»);
- 3) ситуационные задания («кейс-задачи»);
- 4) задания для размышления («проблемная тема»);
- 5) деловые игры и групповое выполнение заданий;
- 6) интернет-задания;
- 7) написание эссе;
- 8) фронтальный опрос;
- 9) вопросы для обсуждения («круглый стол»);
- 10) заполнение таблиц;
- 11) нахождение соответствия;
- 12) выступление с докладом;
- 13) составление интеллект-карты;
- 14) тестовые контрольные задания.

Каждое задание имеет свой графический символ (пиктограмму). Краткий комментарий к заданиям приведен ниже.



КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

Цель задания состоит в закреплении теоретических знаний по теме.

Перечень вопросов содержит все дидактические единицы, содержащиеся в рабочей программе дисциплины «Рынок труда», а также ряд вопросов, дополняющих их.

Перед выполнением остальных заданий следует самостоятельно найти ответы на поставленные вопросы, используя различные источники.

В затруднительных случаях следует обратиться за консультацией к преподавателю.



РАСЧЁТНОЕ ЗАДАНИЕ («Задача»)

Цель задания состоит в том, чтобы закрепить изученный теоретический материал на практике, приобрести навыки осуществления экономических расчётов.

Задания представлены в виде расчётных задач.

Необходимо произвести экономические расчёты и сделать выводы.

Обязательно следует указывать единицы измерения после каждого расчётного действия.

Следует найти информацию о рекомендуемом значении рассчитанного показателя.

При выполнении расчётов рекомендуется воспользоваться примерами выполнения расчётных заданий.



СИТУАЦИОННОЕ ЗАДАНИЕ («Кейс-задача»)

Цель задания состоит в применении изученного теоретического материала на практике, приобретении навыков аналитического, системного мышления.

Задания представлены в виде управленческих ситуаций.

Необходимо представить обоснованный развернутый ответ на вопросы со ссылками на экономические законы, закономерности, теории и модели, а также, если того требует ситуация,

на нормы гражданского, налогового и трудового кодексов и других нормативно-правовых актов современного российского законодательства в письменной форме (в учебной тетради).

Следует понимать, что в большинстве ситуаций нет однозначно правильных или неправильных ответов к заданию.



ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗМЫШЛЕНИЯ **(«Проблемная тема»)**

Цель задания заключается в формировании и развитии способностей проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений.

Данное упражнение требует, чтобы обучающийся задумался над проблематикой вопроса и аргументированно порассуждал о причинах проблемы и её возможных решениях.



ДЕЛОВАЯ ИГРА

Цель задания заключается в формировании и развитии коллективного (командного) взаимодействия, навыков работы с информацией, коммуникативных навыков, активизации образовательной деятельности.



ГРУППОВАЯ РАБОТА

Цель задания заключается в формировании и развитии навыков коллективного (командного) взаимодействия, навыков работы с информацией, коммуникативных навыков, активизации процесса обучения.

Задание выполняется рабочими группами (микрогруппами) под руководством преподавателя. Размер рабочей группы может варьировать от 3–5 до 12–15 чел.



ИНТЕРНЕТ-ЗАДАНИЕ

Цель задания заключается в развитии навыков работы с информацией, развитии системного мышления, творческих способностей, формировании этических основ взаимодействия в виртуальной информационной среде.

Выполнение задания предполагает поиск информации в интернет-источниках и справочно-правовых системах «Консультант Плюс» и «Гарант». Информация должна быть максимально конкретна и лаконична, с указанием источника и даты обращения.



НАПИСАНИЕ ЭССЕ

Цель состоит в развитии таких навыков, как самостоятельное творческое мышление и письменное изложение собственных мыслей. Написание эссе чрезвычайно полезно, поскольку это позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные понятия, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать опыт соответствующими примерами, аргументировать свои выводы.

Лучший способ достичь такого результата – писать прямо и откровенно, оставаясь честным перед самим собой. Если вы нечестны, есть все шансы, что ваше сочинение сочтут неестественным.

Некоторые признаки эссе:

1) наличие конкретной темы или вопроса (произведение, посвященное анализу широкого круга проблем, по определению не может быть выполнено в жанре эссе);

2) эссе выражает индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендует на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета;

3) как правило, эссе предполагает новое, субъективно окрашенное слово о чем-либо, такое произведение может иметь философский, историко-биографический, публицистический, литературно-критический, научно-популярный или чисто беллетристический характер;

4) в содержании эссе оценивается в первую очередь личность автора – его мировоззрение, мысли и чувства.

Эссе пишется на отдельном листе бумаге, авторучкой, разборчивым почерком.



ФРОНТАЛЬНЫЙ ОПРОС

Цель задания заключается в закреплении теоретических знаний, развитии скорости мышления.

Время на ответ – до 15–20 с. Отвечать следует без зачитывания ответов, своими словами. Если студент не может быстро ответить на вопрос, он задаётся любому другому студенту на усмотрение преподавателя. Отвечать без разрешения преподавателя нельзя, следует поднять руку. При подготовке к фронтальному опросу необходимо воспользоваться информацией из «Основных понятий».



ЗАПОЛНЕНИЕ ТАБЛИЦЫ

Цель – развитие навыков работы с информацией, творческих способностей.

Информация в таблице должна быть максимально конкретна и лаконична, без лирики и метафор.

Все поля сказуемого таблицы должны быть заполнены.

Желательно наличие цифрового материала.

Приветствуется построение и заполнение дополнительных граф и строк.

Таблицы заполняются в электронном виде.



НАХОЖДЕНИЕ СООТВЕТСТВИЯ

Цель задания заключается в закреплении теоретических знаний.

В задании требуется соединить линиями: термин – его определение; начало и конец предложения и т.д. При выполнении задания рекомендуется воспользоваться информацией глоссария.



ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ («Круглый стол»)

Цель задания заключается в развитии системного и критического мышления, коммуникативных навыков, формировании этической культуры проведения дискуссий.

Темы для обсуждения требуют критического анализа и оценки плюсов и минусов существующих подходов к решению

проблемы, ссылок на законы, теории, модели, аналитические материалы, результаты исследований авторитетных теоретиков и практиков в области экономики управления персоналом.

За «круглым столом» следует проявлять активность, не бояться неправильных ответов (оценка за неправильные ответы не снижается).

☆ **ВЫСТУПЛЕНИЕ С ДОКЛАДОМ**

Цель задания заключается в развитии коммуникативных навыков.

Необходимо в домашних условиях подготовить электронную презентацию (5-7 слайдов).

Время на устное выступление – до 5 мин (без чтения текста).

Можно подготовить дополнительный иллюстративный материал.

Обязательны вопросы (2-3) от аудитории и ответы выступающего. Один вопрос – от преподавателя. Время на ответы не более 30 с.

При подготовке доклада следует проконсультироваться у преподавателя.

Рекомендуется по окончании изучения дисциплины провести студенческую конференцию стендовых докладов или пресс-конференцию. Лучшие работы отмечаются преподавателем и публикуются в сборниках научных работ и представляются на внутривузовских и межвузовских научных конференциях.



СОСТАВЛЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТ-КАРТЫ **(«Интеллект-карта», «Карта мыслей»)**

Цель задания заключается в развитии навыков визуального представления информации.

Интеллект-карта – это особый вид записи материалов в виде *радиантной структуры*, т. е. структуры, исходящей от центра к краям, постепенно разветвляющейся на более мелкие части. Интеллект-карты могут заменить традиционный текст, таблицы, графики и схемы.

Ⅴ ТЕСТОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ

Данные задания предназначены для проверки уровня усвоения учебного материала по темам дисциплины.

(Н) – означает несколько вариантов ответов.

Контрольные тесты выполняются студентом самостоятельно.

Преподаватель может предложить прохождение тестов в электронном виде (электронная база содержит более расширенный перечень вопросов).

При оценке результатов следует ориентироваться на следующие показатели:

до 60 % правильных ответов – 2 (неудовлетворительно);

61-75% правильных ответов – 3 (удовлетворительно);

76-85% правильных ответов – 4 (хорошо);

86-100% правильных ответов – 5 (отлично).

В случае хотя бы одного неправильного ответа, если предстоит сделать выбор из нескольких вариантов ответа, ответ считается неправильным.

Если получены неудовлетворительные результаты, следует вновь самостоятельно попытаться пройти тест, предварительно найдя правильные ответы, т.е. произведя работу над ошибками.

В некоторых случаях преподаватель с помощью тестов выборочно может осуществлять контроль усвоения знаний обучающихся во время практических занятий.

ТЕМА 1

ТРУД И РАБОЧАЯ СИЛА НА РЫНКЕ ТРУДА

В отечественной экономической литературе господствуют два основных подхода к тому, что является товаром на рынке труда:

- 1) товаром является рабочая сила – потенциальные способности к труду;*
- 2) товаром является труд (потенциальный труд).*



КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Система теоретических представлений о труде.
2. Сущность труда.
3. Формы проявления труда.
4. Функции труда.
5. Категории труда.
6. Виды трудовой деятельности человека.
7. Процесс труда и его формы.
8. Труд как фактор производства.
9. Производительность труда и факторы производства.
10. Методы определения производительности труда и факторов производства.
11. Особенности и разновидности труда как товара.
12. Труд и рабочая сила.
13. Воспроизводство ресурсов для труда, его виды.
14. Рабочая сила: виды и фазы (стадии) воспроизводства.
15. Качество рабочей силы.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Инвестиции в человеческий капитал – любая мера, предпринятая для повышения производительности труда работников (путем повышения квалификации и развития способностей); расходы на улучшение образования,

здоровья рабочих или на повышение мобильности рабочей силы.

Интенсивность труда – характеристика степени его напряжённости в единицу времени, измеряемая количеством затраченной за это время энергии человека; количество энергии человеческого организма, затрачиваемой работником в единицу времени.

Качество труда – характеристика степени сложности, напряженности и тяжести труда.

Качество рабочей силы – обобщенная характеристика уровня развития рабочей силы (степени подготовленности и трудовой активности работников), которая позволяет обеспечить адекватное качество индивидуального и коллективного труда на основе эффективного использования новых технологий, рациональных форм организации производства и рабочих процессов.

Квалифицированный труд – вид труда, который характеризуется относительно большим объемом человеческого капитала, как правило, требует получения профессионального образования и опыта работы.

Лица, работающие не по найму – включают следующие категории лиц: а) *работающие на индивидуальной основе*; б) *работодатели* (занятые на собственном предприятии и использующие труд наёмных работников на постоянной основе); в) *члены производственных кооперативов*; г) *помогающие члены семей*.

Методы управления трудом – принципиальные способы оказания управленческих воздействий на социально-трудовые процессы и их участников.

Модель воспроизводства человеческого капитала в течение жизненного цикла (модель Бен-Пората) – модель, рассматривающая увеличение человеческого капитала на протяжении времени за счёт инвестирования части запаса

человеческого капитала, имеющегося на каждый данный момент времени.

Неквалифицированный труд – вид труда, который характеризуется относительно небольшим объемом человеческого капитала, который, как правило, не требует получения профессионального образования и опыта работы.

Нормирование труда – вид управленческой деятельности, направленный на установление и поддержание оптимального уровня затрат и результатов труда, а также необходимых соотношений между численностью работников различных групп и количеством единиц оборудования.

Отбор – процесс выяснения характеристик качества рабочей силы при найме.

Охрана труда – система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Персонал – категория работников, объединённых по признакам принадлежности: 1) к организации (аппарату управления, цеху, участку, отделу, службе, лаборатории, кафедре и т.д.); 2) к профессии (управленческий, административный, инженерный, технический персонал и т.д.).

Покупатель рабочей силы – работодатель.

Производительность труда – показатель эффективности труда как фактора производства, используемого для производства продукта; отражает количество продукта, произведенного единицей труда; выделяют *среднюю и предельную производительность*.

Рабочая сила – совокупность работников, предлагающих свои услуги труда, соответствует экономически активному населению; физические и духовные способности,

которыми обладает человек, и которые используются им в процессе труда при создании товаров или оказании услуг.

Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральным законом, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Работники – физические лица, которые являются носителями труда, обладают определенной способностью к труду и предлагают свои услуги на рынке труда.

Работы сравнительной ценности – рабочие места, сопоставляемые друг с другом по критериям напряженности, квалификации, ответственности, условий труда.

Работающие на индивидуальной основе – лица, самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую доход, не использующие труд *наёмных работников* или привлекающие отдельных работников на короткий срок (сезонные и случайные работы).

Родственные профессии – профессии, характеризующиеся общностью знаний, умений, навыков и трудовых операций по видам выполняемых работ.

Содержание труда – совокупность его элементов, которые определяются профессиональной принадлежностью работ, их сложностью и последовательностью выполнения. Отражается в профессиональных стандартах, должностных инструкциях, положениях о подразделениях и т. д.

Специфический человеческий капитал – компетенции, которые могут быть использованы только на определенном рабочем месте, только в конкретной организации.

Стимулы к труду – побуждение к трудовым действиям, причиной которого является интерес как форма реализации потребностей.

Текущность (оборот) – процесс движения рабочей силы в организации, заключающийся в ее обновлении за счет увольнения одних и найма других работников.

Типы управления трудом – обобщенные качественные особенные разновидности управления трудом, характер которых соответствует характеру управления в обществе, т. е. в конечном счете – характеру общественного строя.

Труд – процесс сознательной целесообразной деятельности людей, с помощью которой они видоизменяют предметы природы и приспособляют их для удовлетворения своих потребностей.

Трудовые ресурсы – население обоих полов в трудоспособном возрасте (для мужчин в возрасте от 16 лет и старше, для женщин – от 16 лет и старше), за исключением неработающих инвалидов войны и труда I и II групп и лиц, получающих пенсию по возрасту на льготных условиях, а также лица в нетрудоспособном возрасте (подростки и население старше трудоспособного возраста), занятые в экономике.

Трудовой потенциал – совокупность различных качеств, определяющих трудоспособность работника и связанных со способностью и склонностью работника к труду, с состоянием здоровья, выносливостью, типом нервной системы (все тем, что отражает физический и психологический потенциал); с числом общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность к труду определенной квалификации; с уровнем сознания и ответственности, социальной зрелости, идейной убежденности, интересов и потребностей.

Трудовые усилия – характеристика, показывающая интенсивность трудовой деятельности работника.

Управление трудом – управление социально-трудовой сферой, т. е. той сферой социально-экономических процессов и отношений, в которой доминируют отношения по по-

воду труда (по поводу общественных и производственных условий труда, его осуществления, организации, оплаты, дисциплины, трудовой этики, формирования и функционирования трудовых общностей и т. п.).

Уровень жизни – уровень и степень удовлетворения основных потребностей населения (в питании, жилище, услугах, образовании, здравоохранении и т. д.); характеризует потребление населения в сравнении с научно обоснованными нормами или с достигнутыми в какой-то период времени либо в какой-то стране (регионе).

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, влияющих на здоровье и работоспособность человека в процессе труда.

Формы труда – выражение формальных особенностей труда подразделяет труд на формы его осуществления (не путать с формами проявления).

Формы управления трудом – конкретные практические проявления природы субъектов и объектов этого процесса, характера их взаимоотношений.

Характер труда – качественные особенности труда, которые по каким-то определенным признакам выделяют тот или иной его вид в особую группу независимо от его содержания. Находит свое выражение в разновидностях.

Человеческий капитал – сформированный в результате инвестиций и накопленный конкретным человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, который целесообразно используется в той или иной сфере общественного воспроизводства. Все перечисленное содействует росту производительности труда и эффективности производства и влияет на рост заработков (доходов) конкретного человека.

Экономическая теория труда – отрасль экономической теории, изучающая организацию, функционирование и ре-

зультаты деятельности рынков труда и внутриорганизационные трудовые отношения, а также государственную политику в трудовой сфере.

Экстенсивность труда – отражает степень использования рабочего времени и его продолжительность в смену при неизменности других характеристик.



ТАБЛИЦЫ И РИСУНКИ

Таблица 1.1. Основные этапы развития экономики труда

Признаки	IIa	IIb	III	IV
1	2	3	4	5
Основа организации труда	Технология	Технология	Рынок труда (в т. ч. внутренний)	Рынок товаров и услуг
Основная составляющая внешней среды	Общая ситуация на товарном рынке	Общие задачи экономической политики	Общее направление экономической политики	Потребности конкретных потребителей
Цели работников (помимо потребления)	Дополнительные материальные блага	Доступ к общественным благам и социальной инфраструктуре	Качество трудовой жизни, удовлетворённость трудом	Рыночная позиция и рост степени независимости
Основные формы трудового вознаграждения	Сдельная и повременная	Сдельная и повременная	Повременная	Повременная с формами премиального и процентного вознаграждения
Характер ответственности работников	Делегированная ответственность	Делегированная ответственность	Распределённая ответственность	Прямая ответственность
Основа управления производственным процессом	Иерархия	Иерархия	Иерархия и распределение задания внутри группы (бригады)	Поток производственных заданий и требования потребителей

Окончание табл. 1.1

1	2	3	4	5
Направление структуризации работников	Подразделения производственно-иерархической системы (цеха, участки, отделы)	Подразделения производственно-иерархической системы (цеха, участки, отделы)	Автономные группы (бригады)	Центры ответственности
Число уровней иерархии	Большое	Большое	Малое	Изменчивое
Основные группы занятых с точки зрения руководства предприятием	Включённые и жёсткие системы контроля и работающие самостоятельно	Производственный и административно-управленческий персонал	Включённые в состав рабочих групп (бригад) и работающие индивидуально	Непосредственно и косвенно связанные с рынком
Основные группы занятых с точки зрения внутренних взаимоотношений	Менеджеры и исполнители	Начальники и подчинённые	Руководители и старшие	Непосредственные исполнители потребителей и субконтракторы

Источник: Экономика труда. / под ред. Н. А. Горелова. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2007. – С.31.

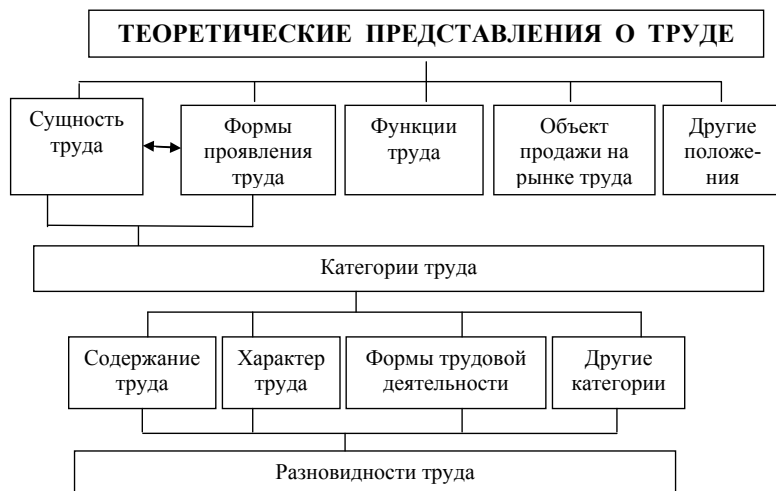


Рис. 1.1. Система теоретических представлений о труде

Источник: Рофе А. И. Экономика труда: учеб. – М.: КноРус, 2010. – С. 34.

Таблица 1.2. Классификация труда по его содержанию

Классификационный признак	Комментарий
По сфере деятельности	Материальное производство, услуги, наука, образование, культура и искусство и т.д.
По отрасли материального и нематериального производства	Труд в машиностроении, сельском хозяйстве, легкой и пищевой промышленности, на транспорте и т.д.
По виду деятельности	Труд агронома, предпринимателя, администратора, руководителя, специалиста, учёного, рабочего, фермера и т.д.
Профессии и специальности	Менеджер и менеджер по персоналу; ветеринарный врач и врач ветеринарно-санитарной экспертизы; и т.д.

Источник: Рофе А. И. Экономика труда: учеб. – М.: КноРус, 2010. – С. 51.

Таблица 1.3. Характеристики управленческого труда

Характеристика	Комментарий
Цель	Создание условий для достижения целей организации, координация и согласование совместной деятельности работников организации
Предмет	Трудовая деятельность людей Информация
Средства управленческого труда	Организационная и вычислительная техника Информация как средство связи
Характеристика управленческого труда	Умственный труд, сочетающий творческие, логические и технические операции Косвенно производительный труд Работа с людьми Информационная природа Многообразие решаемых задач Творческий характер
Продукт	Управляющее воздействие (управленческое решение)

Источник: Чередникова Л.Е., Черепанов А.В. Менеджмент: учеб. пособие. – Новосибирск: САФБД, 2010. – С.17.

Таблица 1.4. Виды разделения управленческого труда

Виды разделения труда	Характеристика
Функциональное	Выделение необходимых для эффективного управления производством функций, выполнение которых закрепляется за определенными работниками или подразделениями аппарата управления
Иерархическое	Распределение работ по уровням иерархии управления, закрепление их за определенными управленческими работниками и формирование на этой основе полномочий последних
Технологическое	Разделение процесса управления на операции по сбору, передаче, хранению и преобразованию информации, выполняемые определенными категориями работников
Профессиональное	Дифференциация управленческих работников в соответствии с их профессиональной подготовкой
Квалификационное	Предоставление работникам конкретных видов работ в соответствии с их квалификацией, стажем работы и личными способностями
Должностное	Назначение управленческих работников в системе управления в соответствии с их компетенцией (совокупностью прав, обязанностей и ответственности по реализации какой-либо функции управления)

Источник: Чередникова Л.Е., Черепанов А.В. Менеджмент: учеб. пособие. – Новосибирск: САФБД, 2010. – С.17.

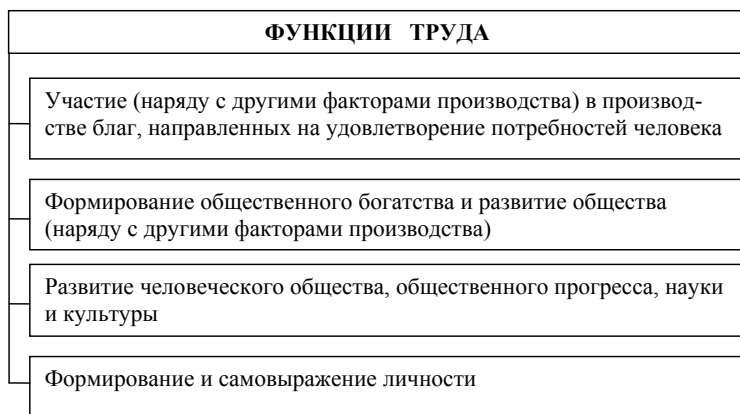


Рис. 1.2. Функции труда

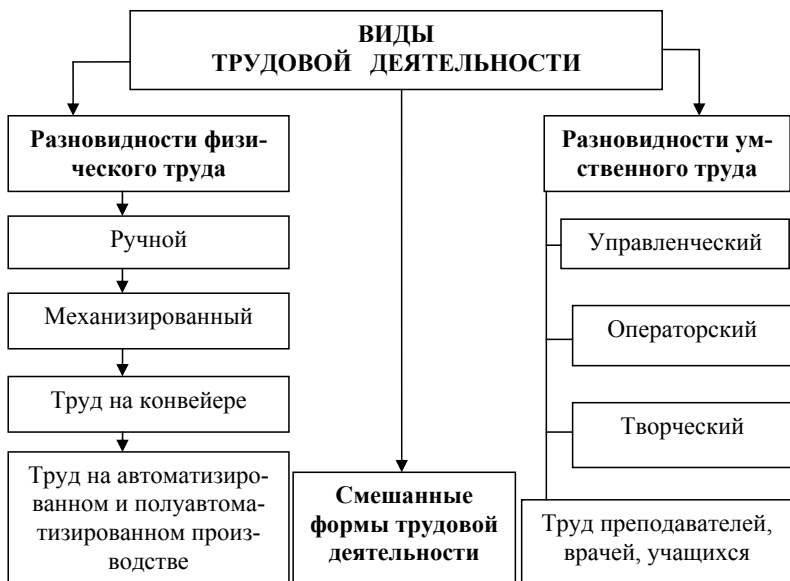


Рис. 1.3. Виды трудовой деятельности

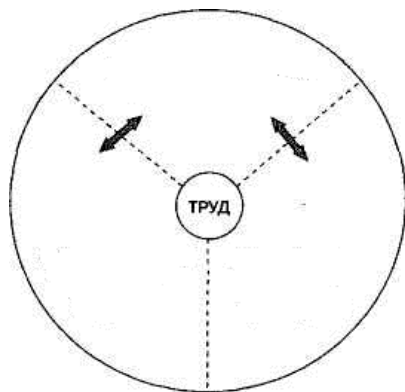


Рис. 1.4. Проявление и структура трудового процесса

Источник: Рофе А. И. Экономика труда: учеб. – М.: КноРус, 2010. – С. 44.

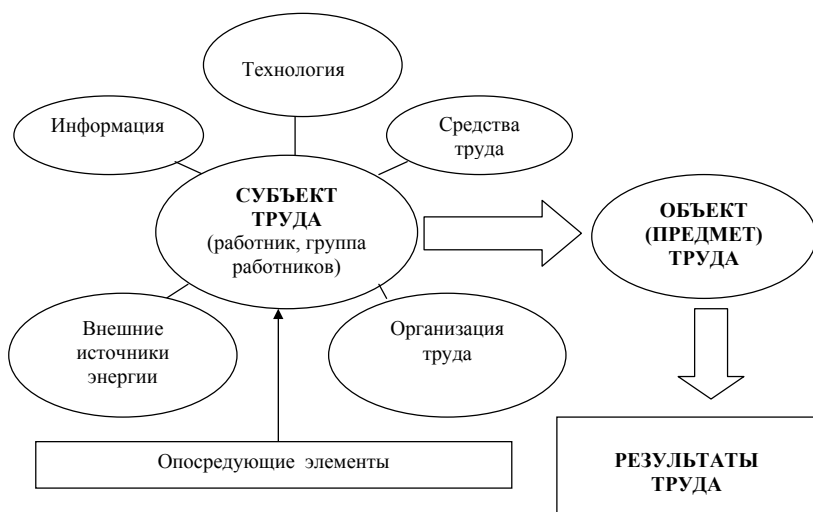


Рис. 1.5. Составные элементы трудового процесса
 Источник: Рофе А. И. Экономика труда: учеб. – М.: КноРус, 2010. – С. 66.

СТЕПЕНЬ МЕХАНИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПРОЦЕССА	
	<i>Ручной</i> – работа выполняется при помощи ручного немеханизированного инструмента (пассатижи, отвёртка, ножовка и т.д.)
	<i>Ручной механизированный</i> – работа выполняется вручную с использованием ручного механизированного инструмента (шуруповёрт, электропила и т.д.)
	<i>Машинно-ручной</i> – работу выполняет машина (станок) при одновременной работе на ней человека (работа на пилораме и т.д.)
	<i>Машинный</i> – машина выполняет все основные виды работ, а работник – вспомогательные (работа на конвейере птицефабрики, процесс доения и т.д.)
	<i>Автоматизированный</i> – основные и вспомогательные работы выполняет машина-автомат, а работник запускает автомат в работу и останавливает его (некоторые процессы в приготовлении продуктов питания)
	<i>Аппаратурный</i> – технологический процесс осуществляется в аппаратах, а работник осуществляет управление аппаратурным процессом

Рис. 1.6. Формы механизации трудового процесса

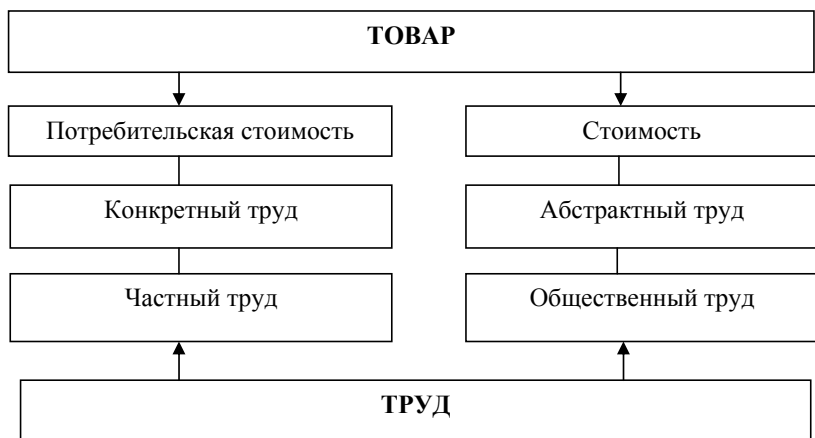


Рис. 1.7. Труд как товар



Рис. 1.8. Схема эквивалентного обмена на товарном рынке

Источник: Рофе А. И. Экономика труда: учеб. – М.: КноРус, 2010. – С. 107.

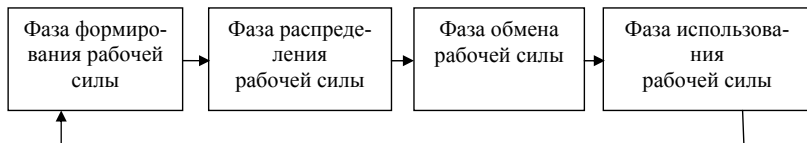


Рис. 1.9. Фазы воспроизводства рабочей силы



Рис. 1.10. Содержание воспроизводства рабочей силы



Рис. 1.11. Виды воспроизводства рабочей силы



ЗАДАНИЯ ДЛЯ АУДИТОРНОЙ РАБОТЫ



Задание 1.1. Изучите классификацию разновидностей труда, представленную в таблице, и ответьте на вопросы.

Исходные данные к заданию 1.1

Признак	Комментарий
1	2
По отношению к свободе выбора	Ст. 37 Конституции РФ Свободный и подневольный (принудительный)
По предназначённости результатов	Личный и общественный
По степени самостоятельности и реализации занятости	Наёмный и предпринимательский Труд, основанный на самозанятости
По способу планирования и учёта	Индивидуальный и групповой (коллективный)
В зависимости от числа участников трудового процесса	Единоличный и совместный (массовый)
По квалификационному уровню	Простой и сложный
По степени разнообразия выполняемых действий	Содержательный и малосодержательный (монотонный)
По преобладанию психофизиологических нагрузок	Умственный и физический Преимущественно умственный и преимущественно физический
По степени участия интеллекта и его наличия (отсутствия)	Творческий и рутинный
По внешнему проявлению деятельности	Видимый и невидимый
По результатам	Труд с материальным или нематериальным результатом
По степени самооценки и уровню общественного признания	Престижный и непрестижный
По величине испытываемых человеком физических нагрузок	Легкий, нормальной тяжести, тяжёлый, особо тяжёлый
По степени напряжённости аналитаторно-мыслительской деятельности	Ненапряжённый, нормальной напряжённости, напряжённый, особо напряжённый

1	2
По наличию или отсутствию вредного влияния на здоровье работника	С нормальными условиями, вредный, особо вредный
По наличию или отсутствию оплаты	Оплачиваемый и неоплачиваемый
По продолжительности протекания	Длительный и краткосрочный
По демографическим параметрам	Мужской, женский, детский
По расположению рабочего места	Под землёй, под водой, на высоте
По периодичности	Постоянный, временный, сезонный
По степени универсальности	Универсальный, специализированный, узкоспециализированный

Источник: Рофе А.И. Экономика труда: учеб. – М.: КноРус, 2010. – С. 52–55.

1. Какие еще признаки и разновидности труда вы можете назвать?

2. Охарактеризуйте труд менеджера по персоналу, механизатора, врача-ветеринара, используя квалификационные признаки, представленные в таблице.



Задание 1.2. Процесс труда предполагает наличие трёх частей: субъекта, объекта и результата. Охарактеризуйте трудовой процесс менеджера по персоналу в организациях следующих отраслей народного хозяйства: в сельском хозяйстве, в банковской сфере, в торговле, в промышленной производственной компании. Результаты сравнения представьте в формате интеллект-карт.



Задание 1.3. Формальными признаками особенностей труда (формами труда) являются число участвующих в трудовом процессе и степень его механизации. Охарактеризуйте формы труда менеджера по персоналу, в организациях следующих отраслей народного хозяйства: в сельском хозяйстве, в банковской сфере, в торговле, в промышленной производственной компании. Результаты сравнения представьте в формате интеллект-карт.



Задание 1.4. Раскройте смысловое разнообразие термина «рабочая сила».



Задание 1.5. Что является объектом продажи на рынке труда? Аргументируйте свою позицию.



Задание 1.6. Почему нельзя продать свои способности к труду? Аргументируйте свою позицию.



Задание 1.7. Перечислите основные условия нормального функционирования любого рынка труда.



Задание 1.8. Аргументируйте свое мнение по поводу выражения «стоимость рабочей силы».



Задание 1.9. Ответьте на вопросы.

1. Что продаётся на рынке труда?
2. Является ли «рабочая сила» товаром? Ответ аргументируйте.
3. Выступает ли работодатель лишь нанимателем рабочей силы на определённый срок?
4. Является ли процесс найма покупкой, осуществляется ли акт купли-продажи?
5. Осуществляется ли эквивалентный обмен при продаже труда на конкурентном рынке?
6. Существует ли эксплуатация труда при наличии конкурентного рынка?
7. Является ли правомерным использование понятия «стоимость рабочей силы»?
8. Является ли заработная плата ценой труда? Ответ аргументируйте.
9. Что входит в издержки, связанные с наймом персонала?

ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

 **Задание 1.1.** Используя информацию из табл. 1.1, а также из других источников:

1. Сравните этапы развития экономики труда с этапами развития экономической науки в целом.

2. Определите, можно ли установить прямое соответствие между ними.

3. Попробуйте выявить взаимосвязь этапов развития экономики труда с различными историческими эпохами, известными вам из других учебных дисциплин.

 **Задание 1.2.** Вспомните определение труда в курсе общей экономической теории и ответьте на вопросы.

1. В чём отличие рассмотрения этой категории от подхода, излагаемого в процессе изучения курса «Рынок труда»?

2. Является ли оно принципиальным?

 **Задание 1.3.** Изучите основные положения теории стоимости и теории факторов производства и ответьте на вопросы с приведением конкретных примеров.

1. Что понимается под факторами производства?

2. Какие факторы участвуют в формировании цены товара?

3. В какой степени труд участвует в создании ценности (цены) товара?

4. Какие факторные доходы образуются разными факторами производства?

 **Задание 1.4.** Что входит в издержки, связанные с наймом персонала на рынке труда?

 **Задание 1.5.** Проанализируйте рассмотренные актуальные проблемы в сфере труда и трудовых отношений на собственных примерах из трудовой деятельности. Используйте для этого известные вам научные публикации, статистические данные, материалы периодической печати, Интернета.

Вопросы	Варианты ответов
1	2
1. Воспроизводство рабочей силы не предполагает	а) восстановления физических способностей б) восстановления умственных способностей в) повышения квалификационного уровня г) повышения образовательного уровня
2. Работодатель – это индивидум, работающий самостоятельно и	а) нанимающий 1 и более человек б) нанимающий 2 и более человек в) не нуждающийся в наёмных работниках г) верных вариантов нет
3. Работник продаёт нанимателю	а) результат труда б) рабочую силу в) рабочее время г) любое время (рабочее и личное)
4. В результате купли-продажи рабочей силы право собственности на неё	а) переходит к покупателю б) остаётся за продавцом в) исчезает в момент заключения сделки г) верных вариантов нет
5. Характеристика степени труда, его напряжённости в единицу времени и измеряется количеством затраченной за это время энергии человека. Количество энергии человеческого организма, затрачиваемого работником в единицу времени	а) интенсивность труда б) качество труда в) уровень жизни г) факторы труда
6. Процесс сознательной целесообразной деятельности людей, с помощью которой они видоизменяют предметы природы и приспособляют их для удовлетворения своих потребностей	а) интенсивность труда б) труд в) уровень жизни г) факторы труда

1	2
7. Население обоих полов в трудоспособном возрасте (для мужчин в возрасте от 16 и старше, для женщин – от 16 и старше), за исключением неработающих инвалидов войны и труда I и II групп и лиц, получающих пенсию по возрасту на льготных условиях, а также лица в нетрудоспособном возрасте (подростки и население старше трудоспособного возраста), занятые в экономике	а) интенсивность труда б) трудовой потенциал организации в) уровень жизни г) трудовые ресурсы
8. Совокупность элементов труда, которые определяются профессиональной принадлежностью работ, их сложностью и последовательностью их выполнения. Отражается в профессиональных стандартах, должностных инструкциях, положениях о подразделениях и т.д.	а) интенсивность труда б) качество труда в) содержание труда г) факторы труда
9. Уровень и степень удовлетворения основных потребностей населения (в питании, жилище, услугах, образовании, здравоохранении и т.д.); характеризует потребление населения в сравнении с научно обоснованными нормами или с достигнутыми в какой-то период времени либо в какой-то стране (регионе)	а) интенсивность труда б) трудовой потенциал организации в) уровень жизни г) трудовые ресурсы
10. Совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, влияющих на здоровье и работоспособность человека в процессе труда	а) интенсивность труда б) условия труда в) уровень жизни г) трудовые ресурсы



РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ И ЛИТЕРАТУРА

1. *Ермолаева С. Г.* Рынок труда: учеб. пособие / С. Г. Ермолаева. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. – 108 с.

2. *Трудовой кодекс Российской Федерации* от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ТК РФ) с изменениями и дополнениями [Электрон. ресурс] // Система ГАРАНТ. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/>

3. *Рофе А. И.* Экономика труда: учеб. / А. И. Рофе. – М.: КноРус, 2010. – 400 с.

4. *Чередникова Л. Е.* Менеджмент: учеб. пособие / Л. Е. Чередникова, А. В. Черепанов. – Новосибирск: САФБД, 2010. – 400 с.

5. *Экономика труда.* / под ред. Н. А. Горелова. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2007. – 208 с.

6. *Экономика труда: учеб.* / под. ред. П. Э. Шендлера, Ю. П. Кокина. – М.: Юрист, 2011. – 592 с.

ТЕМА 2

ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

Развитие рынка труда, его структура во многом определяются численностью трудоспособного населения, его гендерно-возрастной структурой, а также достигнутым уровнем развития научно-технического прогресса. В свою очередь, объём предложения рабочей силы на рынке труда определяется, прежде всего, уровнем рождаемости, темпами роста (прироста) численности населения.

Демографическая ситуация оказывает прямое влияние на формирование и функционирование рынка труда и социально-трудовых отношений, определяет его специфику.



КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Экономически активное и экономически неактивное население.
2. Население и его классификация в зависимости от возраста и трудоспособности.
3. Трудовые ресурсы и трудоспособное население.
4. Баланс трудовых ресурсов.
5. Правило Ципфа.
6. Общий человеческий капитал.
7. Ресурсы для труда.
8. Типы естественного движения населения.
9. Общие коэффициенты движения населения.
10. Мобильность на рынке труда.
11. Трудовая миграция и её социально-экономическое значение.
12. Виды внешней и внутренней трудовой миграции.
13. Периодическая, сезонная и маятниковая миграция.
14. Характерные черты современной трудовой миграции в России.

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Баланс трудовых ресурсов состоит из двух частей – ресурсной и распределительной. Первая часть характеризует наличие трудовых ресурсов и источники их формирования. Во второй части трудовые ресурсы распределяются на *экономически активное население* и *экономически неактивное население* с выделением в отдельную позицию учащихся в трудоспособном возрасте, обучающихся с отрывом от производства.

Воспроизводство населения – постоянное возобновление поколений людей в результате взаимодействия рождаемости и смертности.

Движение рабочей силы – социально-экономический процесс, в результате которого изменяются количественные и качественные характеристики рабочей силы, а также ее распределение между организациями, отраслями и территориями государства.

Демографические коэффициенты – отношение числа демографических событий к средней численности населения, продуцировавшего эти события в соответствующем периоде.

Демографический прогноз – научно обоснованное предвидение основных параметров движения населения и будущей демографической ситуации: численности, возраста, возрастно-половой и семейной структуры населения, рождаемости, смертности, миграции и качественных характеристик населения.

Качество жизни – полнота удовлетворения всего комплекса потребностей людей; совокупность количественных и качественных характеристик благосостояния (оценка уровня и условий жизни). Включает семейные, профессиональные и общественно-политические отношения, которые не рассматриваются при характеристике уровня жизни.

Коэффициент естественного прироста населения – отношение естественного прироста населения к показателю среднего населения за определенный период времени или разность между коэффициентом рождаемости и коэффициентом смертности. Он может быть положительным, отрицательным или равным нулю. Обычно выражается в промилле (‰).

Миграция рабочей силы – перемещение трудоспособного населения, вызванное причинами экономического характера.

Миграция безвозвратная – в отличие от других видов миграции, является важнейшим источником формирования постоянного состава населения в еще не обжитых местностях. Между безвозвратной миграцией и остальными ее видами нет жестких рамок. Один вид миграции может превращаться в другой.

Миграция маятниковая – ежедневные или еженедельные поездки населения от мест жительства до мест работы (и обратно), расположенных в разных населенных пунктах.

Миграция сезонная – перемещения трудоспособного населения к местам временной работы и жительства на определенный срок, обычно несколько месяцев, с сохранением возможности возвращения в места постоянного жительства.

Мобильность на рынке труда – процесс перемещения рабочей силы на новые рабочие места, который может сопровождаться изменением вида занятости (профессии), территории, работодателя.

Модель миграции из села в город в развивающихся странах (модель Тодара) – модель, в которой целесообразность миграции зависит от соотношения заработной платы в аграрном секторе и ожидаемой заработной платы в промышленном секторе.

Моральные издержки миграции – издержки, связанные с потерями привычного окружения, установившихся отношений и связей.

Моральные издержки образования – издержки, связанные с трудностями приобретения новых знаний.

Общий человеческий капитал – знания, умения, навыки, которые могут быть реализованы на различных рабочих местах, в различных организациях.

Правило Ципфа – если территория представляет собой целостный экономический район, население n -го по размеру города составляет $1/n$ числа жителей самого крупного города территории.

Экономически активное население – население, которое принимает активное участие в экономической деятельности, находится в трудоспособном возрасте и обладает физическими возможностями к осуществлению экономической деятельности; это население занятое и не занятое в национальной экономике (безработное). Рынок труда состоит именно из экономически активного населения, которое и определяет его функционирование.

Экономически неактивное население – население, которое не выполняет никаких экономических функций по причине нахождения в нетрудоспособном возрасте (дети, пенсионеры), другим причинам (студенты, слушатели, курсанты и т.д., обучающиеся по очной форме в учебных заведениях), в силу нетрудоспособности по физическим причинам (инвалиды), а также лица, которым нет необходимости работать, независимо от источника дохода.



РАСЧЁТ ОСНОВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Численность населения между переписями определяется балансовым методом с учетом факторов ее роста (снижения): рождения, смерти, прибытия и убытия:

$$S_1 = S_0 + N - M + П - В, \quad (2.1)$$

где S_0 , S_1 – численность населения на начало и конец года;

N – число родившихся;

M – число умерших;

P – число прибывших;

B – число убывших.

Население – это совокупность лиц, проживающих на определённой территории. При определении численности населения используют ряд показателей: постоянное население (ПН), наличное население (НН), временно проживающие (ВП), временно отсутствующие (ВО). Между этими показателями имеется следующее соотношение:

$$\text{ПН} = \text{НН} + \text{ВО} - \text{ВП}; \quad (2.2)$$

$$\text{НН} = \text{ПН} - \text{ВО} + \text{ВП}. \quad (2.3)$$

Численность населения отдельных населенных пунктов может существенно изменяться в течение года, поэтому в расчетах используют показатель среднегодовой численности населения $\bar{S}$, способ вычисления которой зависит от целей и задач исследования и наличия исходных данных.

Ряд показателей отражает движение населения:

1) *естественный прирост (убыль) населения* (ΔE) – разница между числом родившихся и умерших в течение изучаемого периода;

2) *миграционный (механический) прирост (убыль) населения* (ΔV) – разница между прибывшими в данную местность на постоянное место жительства и выбывшими из данной местности в течение отчетного периода;

3) *общий прирост численности населения* (ΔS) характеризует абсолютный прирост (уменьшение) численности населения за отчетный период по всем причинам за счет естественного и механического прироста:

$$\Delta S = (N - M) + (P - B) = \Delta E + \Delta V. \quad (2.4)$$

Общие коэффициенты движения населения (коэффициенты рождаемости, смертности, брачности, разводимо-

сти и другие) – это отношение соответствующего числа родившихся, умерших, зарегистрированных браков и разводов в течение календарного года к среднегодовой численности наличного населения; используются для оценки текущих изменений в развитии населения в целом. Они выражаются в промилле (‰) и показывают размер изучаемого явления на 1000 человек населения.

Общий коэффициент рождаемости (K_p):

$$K_p = \frac{N}{S} \cdot 1000, \text{‰}. \quad (2.5)$$

Общий коэффициент смертности:

$$K_{см} = \frac{M}{S} \cdot 1000, \text{‰}. \quad (2.6)$$

Коэффициент естественного прироста численности населения:

$$K_{ест.пр} = \frac{N - M}{S} \cdot 1000 = K_p - K_{см}, \text{‰}. \quad (2.7)$$

Коэффициент механического прироста численности населения:

$$K_{мех.пр} = \frac{\Pi - B}{S} \cdot 1000, \text{‰}. \quad (2.8)$$

Коэффициент общего прироста численности населения:

$$K_{общ.пр} = \frac{\Delta S}{S} \cdot 1000 = K_{ест.пр} + K_{мех.пр}, \text{‰}. \quad (2.9)$$

Специальный коэффициент рождаемости (фертильности, плодовитости):

$$K_p = \frac{N}{S_{ж}^{15-49}} \cdot 1000, \text{‰}. \quad (2.10)$$

Коэффициент детской смертности определяется двумя способами:

а) без учета родившихся в предыдущем году:

$$K_{\text{см}}^{\text{д}} = \frac{M}{N} \cdot 1000, \text{‰}; \quad (2.11)$$

б) с учетом родившихся в предыдущем году:

$$K_{\text{см}}^{\text{д}} = \frac{M}{3 / 4 N_1 + 1 / 4 N_0} \cdot 1000, \text{‰}. \quad (2.12)$$

Коэффициент жизненности (жизнеспособности)
В. Н. Покровского:

$$K_{\text{ж}} = \frac{N}{M}. \quad (2.11)$$



ТАБЛИЦЫ И РИСУНКИ

Категории трудоспособного населения								
Занятые			Безработные	Потенциально способные к труду, к трудовому использованию в течение ближайшего года			Трудоспособные, не вовлечённые в профессиональный труд	
ИТД (ремесленники, «челноки» и т.д.) Лица свободных профессий	Работодатели, в том числе предприниматели	Наёмные работники	Активно ищущие работу	Учащиеся всех видов учебных заведений	Военнослужащие, подлежащие демобилизации, сокращению	Лица, освобожденные из мест лишения свободы	Домохозяйки	Лица, нигде не работающие и не занятые учёбой
	Рабочая сила				В том числе потенциальная			
	Рынок труда в узком смысле		Рынок рабочей силы в узком смысле		Потенциальный рынок – рынок трудового резерва в узком смысле			
	РЫНОК ТРУДА в широком смысле							

Рис. 2.1. Рынок труда в широком смысле и формы его проявления

Источник: Рынок труда и доходы населения: учеб. пособие / под ред. Н. А. Волгина. – М.: Филинь, 1999. – С. 6.

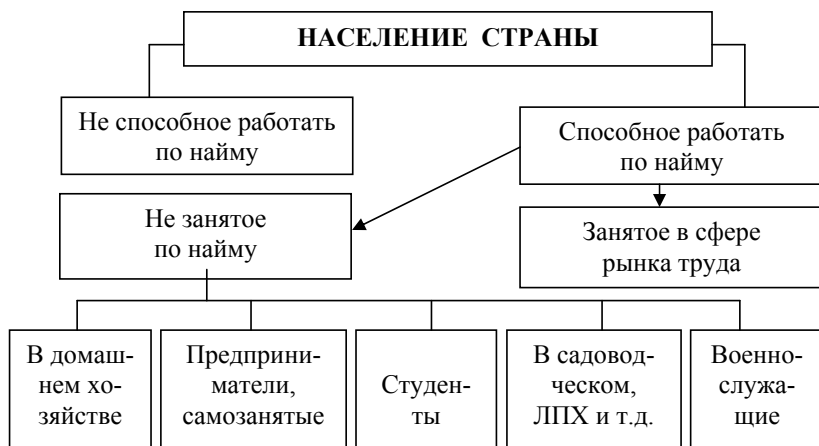


Рис. 2.2. Классификация населения страны



Рис. 2.3. Категории населения

Источник: Адова И.Б., Чайкина Л.Ф. Экономика труда: учеб. пособие. – Новосибирск: НГТУ, 2003. – Ч.1. – С. 28.

Вид занятости, профессия (рабочее место)	Территория (местоположение)		
	Не меняется	Не меняется	Меняется
		I Изменение рабочего места без изменения вида занятости и местоположения	II Изменение рабочего места и местоположения без изменения вида занятости
	Меняется	III Изменение рабочего места и вида занятости без изменения местоположения	IV Изменение рабочего места, вида занятости и местоположения

Рис. 2.4. Мобильность на рынке труда

Источник: Адова И. Б., Чайкина Л. Ф. Экономика труда: учеб. пособие. – Новосибирск: НГТУ, 2003. – Ч.1. – С. 33.

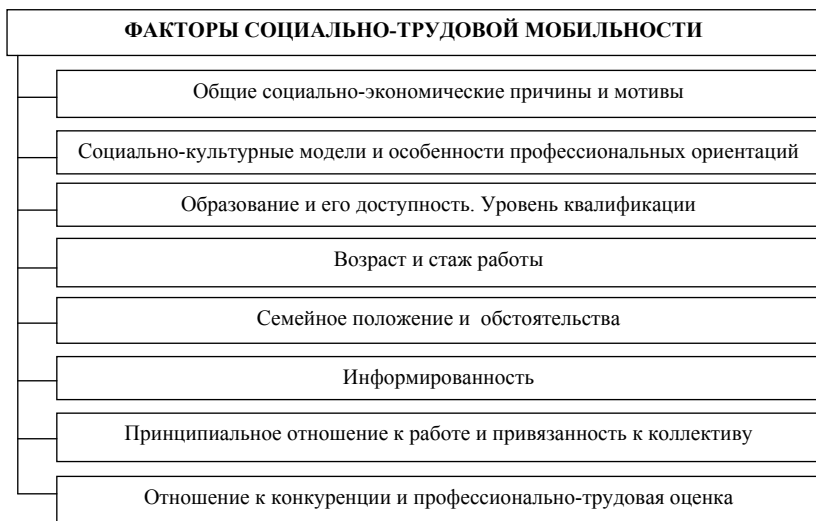


Рис. 2.5. Факторы социально-трудова мобильности

Источник: Адова И. Б., Чайкина Л. Ф. Экономика труда: учеб. пособие. – Новосибирск: НГТУ, 2003. – Ч.1. – С. 34.



Рис. 2.6. Причины миграции

Источник: Адова И. Б., Чайкина Л. Ф. Экономика труда: учеб. пособие. – Новосибирск: НГТУ, 2003. – Ч.1. – С. 35.



ПРИМЕРЫ РЕШЕНИЯ ТИПОВЫХ ЗАДАЧ

Пример 2.1. Рассчитайте показатели, характеризующие естественное движение и миграцию населения, если:

- численность населения на начало года – 241,4 тыс. чел.;
- число родившихся – 3 380 чел.;
- число умерших – 2 680 чел.;
- прибыло на постоянное жительство – 1 800 чел.;
- убыло в другие населённые пункты – 600 чел.;
- доля женщин в возрасте 15–49 лет в общей численности населения – 28%.

Результаты расчета округлите до двух знаков после запятой.

На основе приведённых данных могут быть рассчитаны следующие показатели.

Расчет основных показателей

Показатели	Методика расчёта
1. Численность населения на конец года, тыс. чел.	$S_k = 241,4 + (3,38 - 2,68) + (1,80 - 0,6) = 243,30$
2. Средняя численность населения за год, тыс. чел.	$S = (241,4 + 243,3) / 2 = 242,35$
3. Общий коэффициент рождаемости, ‰	$K_{\text{рожд}} = (3,38 / 242,35) \cdot 1000 = 13,95$
4. Общий коэффициент смертности, ‰	$K_{\text{см}} = (2,68 / 242,35) \cdot 1000 = 11,06$
5. Коэффициент естественного прироста, ‰	$K_{\text{ест}} = K_{\text{рожд}} - K_{\text{см}} = 13,95 - 11,06 = 2,89$
6. Общий коэффициент интенсивности миграции населения, ‰	$K_{\text{мигр}} = (1,8 - 0,6) / 242,35 \cdot 1000 = 4,95$
7. Коэффициент общего прироста населения за год, ‰	$K_{\text{общ}} = (1,9 / 242,35) \cdot 1000 = 7,84$ $K_{\text{общ}} = K_{\text{ест}} + K_{\text{мигр}} = 2,89 + 4,95 = 7,84$
8. Коэффициент интенсивности миграционного оборота, ‰, и коэффициент эффективности миграции, %	$K_{\text{моб}} = (1,8 + 0,6) / 242,35 \cdot 1000 = 9,90$ $K_{\text{мэф}} = [(1,8 - 0,6) / (1,8 + 0,6)] \cdot 100 = 50,0$
9. Коэффициент жизненности В. Н. Покровского	$K_{\text{жизн}} = 3,38 / 2,68 = 1,26$ $K_{\text{жизн}} = K_{\text{рожд}} / K_{\text{см}} = 13,95 / 11,06 = 1,26$
10. Специальный коэффициент рождаемости, ‰	$F(S_{\text{жен 15-49}}) = (3,38 / (242,35 \cdot 0,28)) \cdot 1000 = 49,80$ $F = 13,95 / 0,28 = 49,80$



ЗАДАНИЯ ДЛЯ АУДИТОРНОЙ РАБОТЫ

 **Задание 2.1.** Определите: 1) среднегодовую численность населения; 2) коэффициент рождаемости, общей и детской смертности, естественного, механического и общего прироста численности населения; 3) показатель жизнеспособности населения; 4) специальный коэффициент рождаемости, при доле женщин в возрасте 15–49 лет 28,1 % общей численности населения, если:

- население города на начало года – 1 516,2 тыс. чел., на конец года – 1 551,8 тыс. чел.;

- в течение года:

- родилось 38 682 чел., умерло 10 898 чел., в том числе 1 515 детей в возрасте до одного года;

- прибыло на постоянное жительство – 54 800 чел., убыло в другие населённые пункты – 32 600 чел.;

- заключено 12 113 браков, расторгнуто 1 380 браков.

 **Задание 2.2.** *Определите коэффициент естественного прироста и число родившихся детей, если:*

- коэффициент механического прироста – 18 ‰, на начало года в городе проживало 134 тыс. чел., на конец года – 138,5 тыс. чел.;

- в течение года умерло 1,2 тыс. чел.

 **Задание 2.3.** *Определите: 1) численность населения на конец года; 2) среднегодовую численность населения; 3) абсолютный естественный прирост населения за год. Рассчитайте коэффициенты естественного прироста, общей рождаемости, общей смертности и жизненности, если:*

- численность населения в регионе на начало года – 680 400 чел.;

- в течение года родилось 8 650 чел., умерло 7 100 чел.;

- сальдо миграции за этот период равнялось нулю.

 **Задание 2.4.** *Рассчитайте численность трудовых ресурсов, если:*

- население трудоспособного возраста – 80 млн чел., в т. ч. неработающие инвалиды первой и второй групп инвалидности – 2 %;

- работающие подростки – 0,1 млн чел.;

- работающие пенсионеры – 7 % от населения трудоспособного возраста.

 **Задание 2.5.** Прочитайте текст и ответьте на вопросы.

Страна охранников и продавцов

Более 80% трудоспособного населения России не имеют навыков и компетенции для работы на современных рынках. Такой вывод содержится в исследовании Boston Consulting Group (BCG), в котором участвовали компании из 22 отраслей с численностью сотрудников больше 3,5 млн чел.

Структура занятости в России соответствует уровню сырьевой колонии, констатирует BCG: 35% населения заняты низкоквалифицированным трудом, который относится к категории «умение» (повторяющиеся типовые или механические задачи, базовый физический труд). Чаще всего граждане РФ работают водителями (7,1%), продавцами (6,8%) и охранниками (1,9%). Причем суммарная доля этих профессий в структуре занятости продолжает расти на протяжении последних 15 лет.

Высококвалифицированным трудом, относящимся к категории «знание» (интеллектуальная работа, творческие и нерутинные задачи), заняты лишь 17% населения. Это в 1,5 раза ниже, чем в Японии или США, в 1,7 раза меньше, чем в Германии; вдвое ниже показателя Сингапура и в 2,6 раза – Великобритании. Дефицит квалифицированных кадров, необходимых для развития экономики и ее перехода к новому укладу вслед за развитым миром, составляет 10 млн чел. до 2025 г., подсчитали в BCG.

Но система образования с их подготовкой не справляется: образованность подменяется дипломированностью, а получение диплома вуза девальвировано до пустого социального ритуала, цель которого либо «пропуск» в общество, либо отсрочка от армии. Но корень проблемы еще глубже, считают в BCG: в России отсутствует критическая масса спроса на знания. Отчасти за счёт того, что условия для реализации талантов и способностей в стране не созданы.

Так, разница в оплате труда водителя и врача в России составляет всего лишь 20% (для сравнения: в Германии – 174%,

в США – 261 %, в Бразилии – 172 %). В результате 98 % населения отдадут предпочтение стабильности, а не возможностям роста, делая выбор в пользу «безопасной» работы с простыми требованиями и наличием гарантий. Более 30 % населения работают в государственном секторе экономики.

Источник: <http://social.primechaniya.ru/blog/43580036478/Strana-ohrannikov-i-prodavtsov:-sotsiologi-rasskazali,-pochemu-r?tm=1>

1. Каковы причины текущей ситуации на рынке труда в России?

2. Какие меры необходимо принять, чтобы изменить негативные тенденции в ближайшее время и в отдаленной перспективе?



Задание 2.6. Прогноз баланса трудовых ресурсов (ролевая игра)

Цели ролевой игры заключаются в формировании навыка расчёта баланса трудовых ресурсов.

Теоретическая основа.

Воспользовавшись СПС «Консультант Плюс», найдите и изучите Методику разработки прогноза баланса трудовых ресурсов (утв. приказом Минздравсоцразвития России от 29 февраля 2012 г. № 178н); дополнительно рекомендуется использовать материалы, представленные на сайте Росстата и официальных сайтах министерств и ведомств, правительства РФ и Центробанка России.

Роли (в зависимости от числа участников роли могут быть объединены в родственные группы):

- 1) статистик (Росстат);
- 2) экономист (Минэкономразвития РФ);
- 3) егерь (Рослесхоз);
- 4) агроном (Минсельхоз РФ);
- 5) промышленник (Минпромторг РФ);

- 6) регионовед (Минрегион РФ);
- 7) энергетик (Минэнерго РФ);
- 8) водитель (Минтранс РФ);
- 9) связист (Минкомсвязь РФ);
- 10) учёный (Минобрнауки РФ);
- 11) финансист (ФРФР);
- 12) таможенник (ФМС РФ);
- 13) пенсионер (Пенсионный фонд России);
- 14) страховщик (ФСС РФ);
- 15) медик (ФОМС РФ);
- 16) аналитик (знает все алгоритмы и формулы расчета);
- 17) аудитор-ревизор (проводит контроль полноты и правильности заполнения форм)

Выполните следующие задания.

1. Подготовительный этап. Изучите свой функционал в соответствии Правилами разработки прогноза баланса трудовых ресурсов.

2. В соответствии с методикой осуществите поиск и сбор информации, необходимой для разработки прогноз-ного баланса трудовых ресурсов, воспользовавшись данными официального сайта соответствующего министерства или ведомства.

3. Заполните таблицу «Детализированный перечень данных, используемых для разработки прогноза баланса трудовых ресурсов» (прил. 2 к Методике).

4. Заполните таблицу «Прогноз баланса трудовых ресурсов» (прил. 4 к Методике). Алгоритм разработки прогноза включает:

- 1) расчёт численности трудовых ресурсов в прогнозном периоде;
- 2) расчёт распределения трудовых ресурсов в прогнозном периоде;

3) оценку сбалансированности трудовых ресурсов в прогнозном периоде.

5. Сравните выполненные расчеты с официальным Прогнозом баланса трудовых ресурсов на 2015–2017 гг. (<http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/migration/18>).

ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

 **Задание 2.1.** *Определите численность постоянного населения, если:*

- численность наличного населения сельской территории – 26500 чел.;
- временно проживающих – 10610 чел.;
- временно отсутствующих – 373 чел.

 **Задание 2.2.** *Определите обший абсолютный прирост населения региона за год, если:*

- среднегодовая численность населения области – 2600 тыс. чел.;
- показатели естественного движения населения области за прошедший год: коэффициент рождаемости – 12 ‰, коэффициент смертности – 11 ‰, коэффициент интенсивности миграции населения – 4 ‰.

 **Задание 2.3.** *Определите: 1) общие коэффициенты рождаемости и смертности; 2) специальный коэффициент рождаемости; 3) коэффициент жизненности, если:*

- население районного центра в среднем составляло 80 тыс. чел.;
- в течение года родилось 580 чел., умерло 680 чел.;
- в составе населения женщины в возрасте 15–49 лет составляли 30 %.

 **Задание 2.4.** Определите: 1) численность экономически активного населения ($Ч_{\text{эк.ак}}$); 2) коэффициент нагрузки на одного занятого в экономике ($K_{\text{нагр}}$), если:

– среднегодовая численность населения – 147 500 тыс. чел.;

– всего занято в экономике – 65 000 тыс. чел.;

– численность безработных – 6 450 тыс. чел.

 **Задание 2.5.** Определите численность постоянного населения, если:

– численность наличного населения сельской территории – 26 500 чел.;

– временно проживающих – 10 610 чел.;

– временно отсутствующих – 373 чел.

 **Задание 2.6.** Определите общий абсолютный прирост населения области за год, если:

– среднегодовая численность населения области – 2 600 тыс. чел.;

– показатели естественного движения населения области за прошедший год составили: коэффициент рождаемости – 12 ‰, коэффициент смертности – 11 ‰, коэффициент интенсивности миграции населения – 4 ‰.

 **Задание 2.7.** Определите: 1) численность населения на конец года; 2) среднегодовую численность населения; 3) абсолютный естественный прирост населения за год; 4) коэффициент общей рождаемости; 5) коэффициент общей смертности и жизненности, если:

– численность населения в регионе на начало года – 680 400 чел.;

– в течение года родилось 8 650 чел., умерло – 7 100 чел.;

– сальдо миграции за этот период равнялось нулю.

Вопрос	Варианты ответов
1	2
1. Разница между числом родившихся и умерших при положительном результате называется населением (Н)	а) естественным приростом б) относительным приростом в) миграционным приростом г) абсолютным приростом
2. Показатель, характеризующий, во сколько раз уровень рождаемости превышает уровень смертности, называется	а) коэффициент оборота населения б) коэффициент жизнестойкости в) специальный коэффициент рождаемости г) коэффициент замещения населения
3. Коэффициент рождаемости показывает	а) число родившихся живыми за отчетный период на 1000 человек населения в среднем за год б) число умерших за отчетный период, приходящееся на 1000 чел. населения в среднем за год в) число родившихся живыми за отчетный период на 1000 женщин фертильного возраста в среднем за год г) число умерших за отчетный период, приходящееся на 100 чел. населения в среднем за год
4. Специальный коэффициент рождаемости показывает	а) число родившихся живыми за отчетный период на 1000 чел. населения в среднем за год б) число умерших за отчетный период, приходящееся на 1000 чел. населения в среднем за год в) число родившихся живыми за отчетный период на 1000 женщин в возрасте 15–49 лет в среднем за год г) число родившихся живыми за отчетный период на 100 чел. населения в среднем за год
5. Среднегодовая численность населения составляет 263,1 тыс. чел. Изменение численности в течение года, тыс. чел.: родилось – 5,2; умерло – 2,8;	а) коэффициент рождаемости составляет 19,7‰ б) абсолютный прирост (убыль) населения составляет 2,4 тыс. чел.

1	2
прибыло на постоянное место жительства – 1,2; выбыло на новое место жительства – 0,7. Можно утверждать, что (Н)	в) коэффициент смертности составляет 10,6‰ г) абсолютный прирост населения (убыль) составляет 2,4 тыс. чел.
6. Изменение численности населения за счет рождаемости и смертности	а) естественное движение б) миграция в) относительное изменение численности г) абсолютное среднее изменение численности
7. Изменение численности населения отдельных населенных пунктов, регионов страны за счёт миграции представляет собой	а) механическое движение населения б) естественное движение населения в) миграционный прирост населения г) естественный прирост населения
8. Показатель, характеризующий прирост населения за счет миграции на 1000 человек населения в среднем за год, называется	а) коэффициент оборота населения б) коэффициент механического прироста населения в) специальный коэффициент прироста населения г) средний коэффициент прироста населения
9. Среднегодовая численность населения составляет 279,6 тыс. чел. Изменение численности в течение года, тыс. чел.: родилось – 4,0; умерло – 7,5; прибыло на постоянное место жительства – 1,8; выбыло на новое место жительства – 0,2. Миграционный абсолютный прирост населения составит	а) 1,6 тыс. чел. б) 1,5 тыс. чел. в) 4,5 тыс. чел. г) 3,5 тыс. чел.
10. Среднегодовая численность населения составляет 263,1 тыс. чел. Изменение численности в течение года, тыс. чел.: родилось – 5,2; умерло – 2,8; прибыло на постоянное место жительства – 3,2; выбыло на новое место жительства – 1,7. Миграционный абсолютный прирост населения составит	а) + 1,5 тыс. чел. б) – 1,5 тыс. чел. в) – 2,5 тыс. чел. г) + 2,5 тыс. чел.



РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ И ЛИТЕРАТУРА

1. *Адова И. Б.* Экономика труда: учеб. пособие / И. Б. Адова, Л. Ф. Чайкина. – Новосибирск: НГТУ, 2003. – Ч. 1. – 76 с.
2. *Верещагина А. В.* Демография / А. В. Верещагина. – М.: Дашков и Ко, Наука-Спектр, 2013. – 256 с.
3. *Ермолаева С. Г.* Рынок труда: учеб. пособие / С. Г. Ермолаева. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. – 108 с.
4. *Приказ* Министерства здравоохранения и социального развития России от 29 февраля 2012 г. № 178н.
5. *Рофе А. И.* Экономика труда: учеб. / А. И. Рофе. – М.: КноРус, 2010. – 400 с.
6. *Харченко Л. П.* Демография / Л. П. Харченко. – М.: Омега-Л, 2016. – 384 с.
7. *Экономика* труда: учеб. / под. ред. П. Э. Шендлера, Ю. П. Кокина. – М.: Юрист, 2011. – 592 с.

ТЕМА 3

СУЩНОСТЬ РЫНКА ТРУДА

Рынок труда изучается по регионам, секторам и отраслям экономики, формам собственности, видам и формам деятельности. Объектом изучения выступают трудоспособное население и трудовые ресурсы.

Рынок труда – одна из сфер экономики, для которой предметом являются отношения купли-продажи рабочей силы.

Будучи сложным явлением, рынок труда сегодня представлен несколькими моделями, и для выделения его видов используют несколько оснований.

Внешний рынок от внутреннего отличается по профессиональному критерию. Дело в том, что внешний рынок объединяет работников, профессии или квалификация которых могут быть использованы не одной, а несколькими организациями (предприятиями). На внутреннем рынке движение кадров происходит внутри организации (предприятия), что, в том числе, не исключает возможности получения более высокой должности. Внешний рынок более мобилен, нежели внутренний.



КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Рынок труда: определение, сущность, содержание, структура, функции.
2. Рынок труда и его структура.
3. Причины структурных изменений на рынке труда.
4. Методологические подходы к функционированию рынков труда.
5. Условия функционирования рынка труда.
6. Социальная функция рынка труда.
7. Экономическая функция рынка труда.

8. Особенности функционирования рынка труда.
9. Институты рынка труда: формальные и неформальные.
10. Теория сегментированного рынка труда.
11. Дискриминация на рынке труда.
12. Дуальный рынок труда.
13. Внутренний рынок труда.

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Гибкость рынка труда – способность рынка быстро осуществлять подстройку за счет изменения заработной платы или количества используемого труда.

Дискриминация на рынке труда – неравные возможности в заработной плате или доступе к рабочим местам работников или группы работников, не связанные с различиями в качестве рабочей силы.

Дискриминация групповая – неравные возможности на рынке труда группы работников, выделенных по определенному признаку.

Инфраструктура рынка труда (ИРТ) – нормативно-правовая, информационная и организационная среда, которая обслуживает отношения между субъектами рынка труда и обеспечивает его функционирование. ИРТ включает две подсистемы – нормативно-правовую (законодательную базу функционирования рынка труда) и организационную.

Механизм подстройки «выход» – достижение новой точки равновесия вследствие того, что работники, недовольные уровнем заработной платы или условиями труда, покидают рынок труда.

Механизм подстройки «голос» – достижение новой точки равновесия в результате обмена информацией об условиях труда и уровне его оплаты между работниками и работодателями.

Монополия на рынке труда – существование только одного покупателя данного вида труда, одного работодателя.

Наемные работники – лица, выполняющие работу за вознаграждение в соответствии с заключенным трудовым договором. К этой категории работников относятся также избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность лица, включая руководителей, управляющих деятельностью организации от лица владельца, служители религиозных культов; лица, проходящие службу в Вооруженных силах, внутренних и железнодорожных войсках, органах государственной безопасности и внутренних дел.

Открытый рынок труда – экономически активное население, которое фактически ищет работу и которое нуждается в профессиональной подготовке, профессиональной переориентации и переподготовке, а также ученические места и вакантные рабочие места во всех сферах экономики.

Паутинообразная модель рынка труда – модель подстройки рынка труда при существовании временного лага между изменениями в спросе на труд и реакцией предложения труда на эти изменения, она характерна для рынка труда специалистов.

Порт входа – рабочие места на внутреннем рынке труда, на которые принимаются работники с внешнего рынка труда и заработная плата на которых определяется внешним рынком труда.

Рынок рабочей силы – включает социально-экономические отношения занятых и незанятых работников, т.е. все экономически активное население страны. Таким образом, в этот рынок включаются и безработные.

Рынок труда – совокупность социально-экономических отношений между государством, работодателями и работниками по вопросу купли-продажи рабочей силы, обучения работников и использования их в процессе производства.

Через рынок труда осуществляется продажа рабочей силы на определенный срок.

Рынок труда внешний – рынок, ориентирующийся на географическое или профессиональное перемещение рабочей силы.

Рынок труда внутренний – рынок труда, основанный на движении персонала внутри предприятия либо по горизонтали, когда работник переходит на новое рабочее место, сходное с прежним по выполняемым функциям и характеру работы, либо по вертикали – на более высокий разряд или должность.

Рынок труда регулируемый – рынок труда, характеризующийся законодательным регулированием экономических, социальных и трудовых отношений; развитой системой коллективных договоров как источника нормативного регулирования.

Рынок труда двойственный – рынок труда, разделенный на два сектора: первичный и вторичный рынки труда, различающиеся по характеристикам рабочих мест и работников, с ограниченной мобильностью работников между ними.

Рынок труда первичный в теории двойственного рынка труда – рынок, который характеризуется высокой заработной платой, постоянной занятостью, высокой квалификацией работников.

Рынок труда вторичный в теории двойственного рынка труда – рынок, который характеризуется временной или менее стабильной занятостью, невысокой заработной платой, низкой квалификацией работников.

Рынок труда дуальный – предполагает деление работников на тех, у кого сильные гарантии занятости, высокие заработная плата, социальные льготы – высокое качество трудовой жизни, и на тех, у кого слабые гарантии занятости.

Сегментация рынка труда – разделение рынка труда на отдельные части, сектора по определенным признакам.

Свободный рынок труда – рынок, свободный от любого постороннего вмешательства (включая государственное регулирование).

Скрытый рынок труда – граждане, которые заняты в экономике формально, но которые могут быть освобождены от своих обязанностей, не нанося ущерб процессу производства, в связи с сокращением объемов производства либо изменением структуры самого производства.

Совершенно конкурентный рынок труда – рынок труда, характеризующийся большим набором работников одинаковой квалификации, предлагающих свои услуги труда большому количеству фирм, ни одна из которых не обладает силой, достаточной для изменения ставки заработной платы; работники и организации обладают совершенной информацией, а мобильность не требует издержек.

Степень развитости рынка труда – критерий, характеризующий уровень развития рыночных отношений. В зависимости от степени развитости рынка труда различают: частичный, регулируемый, нерегулируемый и организованный рынки труда.

Субъекты рынка труда – физические и юридические лица, обладающие по закону правом осуществлять непосредственно или через своих представителей обязанности и свободы в области социально-трудовых отношений.

Уровень участия в рабочей силе – доля занятых и безработных в общей численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте.

Функции рынка труда – определяются ролью труда в жизни общества. С экономической точки зрения труд – важнейший производственный ресурс. В соответствии с этим выделяют две главные функции рынка труда:

1. *Социальная функция* – заключается в обеспечении нормального уровня доходов и благосостояния людей, нор-

мального уровня воспроизводства производственных способностей работников.

2. *Экономическая функция* – заключается в рациональном вовлечении, распределении, регулировании и использовании труда.



ТАБЛИЦЫ И РИСУНКИ

Таблица 3.1. Краткая характеристика основных методологических подходов к функционированию рынка труда

Экономические теории и их представители	Основные методологические подходы
1	2
1. Классическая теория: <i>А. Смит,</i> <i>Д. Рикардо,</i> <i>Ж-Б. Сэй</i>	Анализировали рынок труда с позиции микроэкономических процессов. Особую роль отводили цене труда как основному элементу достижения сбалансированности рынка труда, что предопределяло политику невмешательства государства в механизм его функционирования
2. Неоклассическая теория: <i>А. Маршалл,</i> <i>А. Пигу,</i> <i>Л. Вальрас</i>	Рассматривали экономику вне зависимости от общественной формы её организации, впервые ввели термин «человеческий фактор». Рыночную экономику считали саморегулирующейся, не видели необходимости в государственном регулировании занятости. Считали, что высокая заработная плата неизбежно уменьшает занятость и увеличивает безработицу
3. Марксистская теория: <i>К. Маркс,</i> <i>Ф. Энгельс</i>	Определяли рынок труда как рынок особого рода, который, подчиняясь общим рыночным закономерностям, имеет свои особенности. Достижение экономического равновесия возможно только при условии установления общенародной собственности на средства производства и всеобщности труда

1	2
4. Кейнсианская теория: <i>Дж. Кейнс,</i> <i>Дж. Хикс</i>	Провели макроэкономический анализ механизма функционирования рынка труда. Рассматривали неравновесие на рынке труда как явление постоянное и фундаментальное, исходя из чего государству отводили роль регулятора
5. Монетаризм: <i>М. Фридмен,</i> <i>Ф. Кейген,</i> <i>К. Бруннер</i>	Ввели в научный оборот термин «естественный уровень безработицы», отражающий структурные характеристики рынка труда. Считали, что для преодоления дисбаланса на рынке труда государство должно использовать инструменты денежно-кредитной политики
6. Институционализм: <i>Дж. Данлоп,</i> <i>У. Ульман, Дж. Гэлбрейт</i>	Характерен отход от макроэкономического анализа и попытка объяснить характер рынка труда особенностями динамики отдельных отраслевых, профессиональных и демографических групп
7. Теория гибкого рынка труда: <i>О. Ланге,</i> <i>Г. Стендинг</i>	Используя микроэкономический подход, исследовали функционирование рынка труда в условиях структурной перестройки экономики. Отстаивали положение дерегламентации рынка труда

Источник: Москвина О. В., Пошевнев Г. С. Рынок труда. – Новосибирск: СибАГС, 2012. – С. 18–19.

Таблица 3.2. Различия между классическими и радикальными теориями

Характеристики	Классические	Радикальные
1	2	3
Факторы, определяющие спрос на труд	Внешние	Как внешние, так и внутренние
Факторы, определяющие предложение труда	Экономические	Как экономические, так и социальные
Методологический подход к труду	Труд – один из факторов производства	Труд – особый фактор производства
Характер принятия решений	Индивидуальный	Коллективный

1	2	3
Взаимодействие сторон трудовых отношений	Двустороннее (работник – работодатель)	Многостороннее
Основное направление динамики заработной платы	Равновесная заработная плата	Справедливая заработная плата
Уровень формирования занятости	Региональный и национальный	Сегменты рынка труда
Понятийный аппарат	Общэкономический	Экономико-трудоу

Источник: Экономика труда / под ред. Н.А. Горелова. – СПб.: Питер, 2007. – С. 125.



Рис. 3.1. Рынок труда: основные параметры

Таблица 3.3. Сущность рынка труда

Элементы рынка труда	Комментарий
1	2
Субъекты	1. Работодатели 2. Люди, находящиеся в поиске работы
Особенности	1. Ограниченность закона спроса и предложения 2. Недостижимость полной занятости 3. Несоответствие рабочих мест и рабочей силы 4. Взаимозависимость и взаимосвязь экономических, демографических, социальных и культурных процессов 5. Наличие асимметричной информации

1	2
Условия функционирования	1. Наличие товарного рынка и денег 2. Наличие свободного наёмного рабочего (продавца рабочей силы) 3. Наличие работодателя (покупателя рабочей силы)
Функции	1. Организация встречи субъектов рынка труда 2. Создание конкурентной среды 3. Установление равновесных ставок зарплаты 4. Решение вопросов занятости 5. Социальная поддержка безработных
Инфраструктура	1. Государственные службы занятости населения 2. Государственные службы и организации профориентации 3. Государственные службы и организации, осуществляющие подготовку и переподготовку населения 4. Кадровые агентства
Механизм	1. Предложение рабочей силы 2. Спрос на рабочую силу 3. Цена рабочей силы 4. Конкуренция (между продавцами за лучшие места; между покупателями за лучших работников; между покупателями и продавцами по тарифным соглашениям, условиям труда)
Конъюнктура	1. Соотношение между спросом и предложением 2. заработной платы 3. Уровень занятости
Информационная структура	1. Международное право 2. Нормативно-правые акты федерального, регионального и ведомственного (отраслевого) уровня 3. Локальные нормативные акты (внутриорганизационные)
Альтернативные формы занятости	1. Общественные работы 2. Сезонные работы 3. Надомный труд
Система социальных гарантий и выплат	1. Для работников, высвобождаемых из производства 2. Для работников, переводимых на новое место работы 3. Для безработных

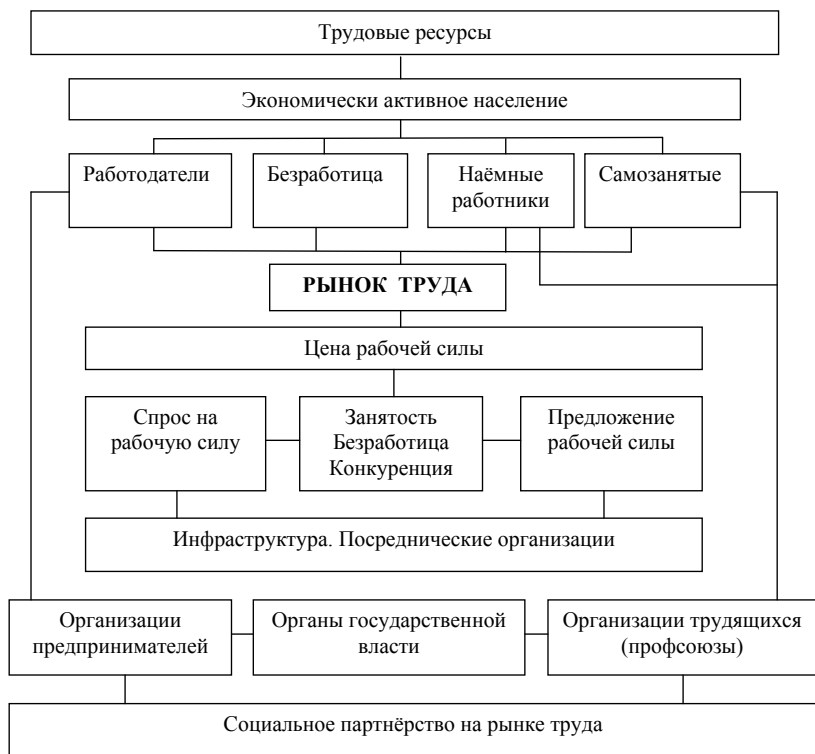


Рис. 3.2. Элементы рынка труда



Рис. 3.3. Факторы конкуренции на рынке труда

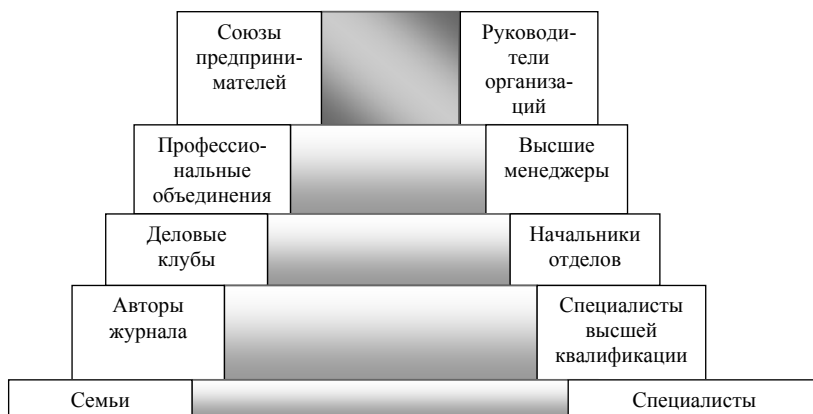


Рис. 3.4. Структура и взаимодействие расширенных внутренних рынков труда

Источник: Экономика труда / под ред. Н.А. Горелова. – СПб.: Питер, 2007. – С. 167.

Таблица 3.4. Сегментация рынков труда

Критерий	Виды рынков
1	2
По пространственной сфере	Федеральный рынок труда Рынки труда федеральных округов, субъектов РФ, республиканские, краевые, областные Районные, рынки труда мегаполисов Городские и сельские рынки труда
	Международный рынок труда Рынки труда межгосударственных регионов (европейский), латиноамериканский, среднеазиатский)
По степени государственного воздействия	Контролируемый
	Неконтролируемый
По степени и методам регулирования	Жестко регулируемый
	Либерально-регулируемый
По критерию временных параметров	Текущий
	Перспективный
	Потенциальный
	Возможный

1	2
По уровню функционирования	Внутренний – складывается в результате перемещения работников внутри самого хозяйствующего субъекта
	Внешний – функционирует вне хозяйствующих субъектов
По степени развития	Совершенный – рынок, который: а) образует однородную совокупность; б) конкурентен; в) неперсонифицирован; г) обладает прозрачностью
	Несовершенный – не удовлетворяющий условиям «а» – «г»
По степени привлекательности	Первичный
	Вторичный
По степени эластичности	Гибкий – применение нестандартных форм занятости и нестандартных режимов рабочего времени, различных форм профессиональной подготовки
	Жёсткий – использование стандартных форм занятости, стандартных режимов рабочего времени
По критерию интегрированности	Интегрированный – состоит из конечного множества локальных рынков
	Локальный
По степени пропорциональности	Асимметричный (непропорциональный) – существенные перекосы в соотношении контролируемого и неконтролируемого рынков труда, диспропорции в отраслевой и профессиональной структуре занятости
	Равновесный – имеет развитые структуры в условиях регулируемого роста безработицы и стабилизации социально-трудовых отношений; диверсифицированный, с высокой степенью реструктуризации занятости
По демографическим признакам	Рынок труда женщин с характерными возможными перерывами в работе, снижением профессиональных способностей
	Рынок труда молодежи с низким уровнем квалификации, высоким уровнем мобильности
	Рынок труда пенсионеров, людей предпенсионного возраста
По критерию социальной группы	Рынок преимущественно физического труда, преимущественно умственного труда
	Рынок преимущественно творческого труда, рынок труда менеджеров и специалистов

Продолжение табл. 3.4

1	2
По профессиональному признаку	Рынок труда рабочих профессий, работников сельского, лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства
	Рынок труда технических специалистов, научных работников, экономистов, бухгалтеров, специалистов в области менеджмента и маркетинга
По степени формальной открытости	Открытый рынок труда
	Скрытый рынок труда
По степени развития рыночных отношений	Частичный (фрагментарный) – предполагает ограниченное действие фактора спроса и предложения рабочей силы на основе нормативного регулирования труда (трудовое законодательство, регулирующие вопросы найма и увольнения работника, условия труда, его оплату и т.п.)
	Регулируемый – создает правовые основы поведения субъектов, выступающих на рынке труда, и предполагает, наряду с законодательным регулированием экономических, социальных и трудовых отношений, развитую систему коллективных договоров как источника нормативного регулирования
По демографическим признакам	Рынок труда женщин (возможные продолжительные перерывы в работе, снижение профессиональных способностей)
	Рынок труда молодёжи (высокая мобильность, низкий уровень квалификации)
	Рынок труда пенсионеров и лиц предпенсионного возраста (низкая экономическая активность, невысокая производительность труда)
По степени развития и регулирования	Организованный – высшая степень развитости рынка труда – предполагает развитую инфраструктуру, включающую комплекс организаций и учреждений, обеспечивающих функционирование рынка труда и тесное взаимодействие политики занятости с другими направлениями социально-экономической и технической политики

1	2
	Неорганизованный (конкурентный) рынок труда – организации и работники не имеют сильного контроля над спросом и предложением. Особенности: 1) большое число организаций конкурируют друг с другом при найме работников конкретного вида труда; 2) многочисленные квалифицированные рабочие, имеющие одинаковую квалификацию, независимо друг от друга предлагают данный вид труда; 3) ни организации, ни рабочие не осуществляют контроль над рыночной ставкой заработной платы

Источник: Ермолаева С.Г. Рынок труда: учеб. пособие. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. – С. 19–21.

Таблица 3.5. Сравнение первичного и вторичного рынков труда

Показатель	Рынок труда	
	первичный	вторичный
1	2	3
Заработная плата	Высокая	Низкая
Важнейшие зарплатообразующие факторы	Должность, стаж, квалификация, мера ответственности	Выработка, дисциплинированность
Специфика систем заработной платы	Высокая доля единовременных выплат, индивидуальный характер оплаты труда	Ведущая роль основной заработной платы, коллективная форма оплаты труда
Содержание труда	Творческий, высококвалифицированный	Исполнительский, рутинный
Занятость (характер)	Стабильная	Нестабильная (прерывная)
Положение работника	Надёжное	Ненадёжное
Особенности рабочего времени	Нормальная или ненормированная продолжительность рабочего дня, недели, года	Неполный рабочий день, неделя; сезонная и временная работа
Условия труда	Достойные, хорошие	Плохие
Степень ответственности за конечные результаты производства	Высокая	Низкая
Социальные гарантии	Предоставляются	Не предоставляются

Окончание табл. 3.5

1	2	3
Степень социальной защищенности	Высокая	Низкая
Доля женщин, молодежи, людей предпенсионного возраста, других лиц, особо нуждающихся в социальной защите	Низкая	Высокая
Доля женщин, молодежи, людей предпенсионного возраста, других лиц, особо нуждающихся в социальной защите	Низкая	Высокая
Поддержка со стороны профсоюзов	Большая	Слабая
Перспективы профессионального роста работников	Присутствуют	Отсутствуют
Прогрессивные технологии, требующие работников с высокой квалификацией	Используются	Не используются
Продолжительность трудовых контрактов	Долгосрочная	Краткосрочная
Институциональные основы (коллективный договор, гарантии)	Присутствуют	Отсутствуют
Развитость нормирования труда	Низкая	Высокая
Объем вложений в образование и профессиональную подготовку	Большой	Малый
Возможности продвижения по службе	Широкие	Ограниченные
Степень участия работников в управлении производством	Высокая	Низкая

Источники: Ермолаева С. Г. Рынок труда: учеб. пособие. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. – С. 24.; Олимских Н. Н., Тюрнин О. О. Рынок труда: основные теоретические аспекты формирования и развития. – Ижевск: Ин-т экономики и управления УдГУ, 2011. – С. 38.



Рис. 3.5. Институты рынка труда



Рис. 3.6. Совокупность элементов рынка трудовых ресурсов



ЗАДАНИЯ ДЛЯ АУДИТОРНОЙ РАБОТЫ

 **Задание 3.1.** Дайте определение понятий «внутренний рынок труда», «локальный рынок труда», «региональный рынок труда», «отраслевой рынок труда», «рынок труда сельских территорий», «национальный рынок труда», «международный рынок труда». Приведите конкретные примеры. Чем отличаются эти понятия и что между ними общего?

 **Задание 3.2.** Ответьте на вопросы.

1. Охарактеризуйте составные части рынка труда организации исходя из возможностей продвижения работников, их влияния в организации и уровня доходов.

2. Приведите пример структуры рынка труда организации исходя из возможностей продвижения работников, их влияния в организации и уровня доходов.

3. Приведите примеры карьерного продвижения работников на внутреннем рынке труда.

4. Какие показатели можно использовать при анализе внутренних рынков труда?

5. Какие преимущества даёт внутренний рынок труда работникам, а какие работодателям? Какие условия необходимы, чтобы они в полной мере могли воспользоваться ими?

6. Какова связь внутренних рынков труда с уровнем эффективности работы организации? Рассмотрите вопрос с позиции социально-экономической эффективности.

7. Каковы основные направления трансформации внутренних рынков труда в современных реалиях?

8. Сравните внутренние рынки труда для организаций, осуществляющих свою деятельность в сельскохозяйственном производстве и в области переработки сельскохозяйственной продукции.

9. Оцените факторы, определяющие степень обособленности внутреннего рынка труда.

 **Задание 3.3.** Предположите, что в инфраструктуре рынка труда некоторые элементы отсутствуют. К чему это может привести? Ответ аргументируйте.

Задание 3.4. Охарактеризуйте внутренний рынок труда организации. Характеристику представьте в формате интеллект-карт.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

 **Задание 3.1.** Проанализируйте имеющиеся в литературе подходы к определению рынка труда. Какой вариант в большей мере соответствует вашей точке зрения? Ответ аргументируйте.

 **Задание 3.2.** Охарактеризуйте (сегментируйте) отраслевой и региональные рынки труда, на котором работает ваша организация (в которой вы работаете (работали) или проходили производственную практику).

Охарактеризуйте внутренний рынок труда организации, в которой вы работаете (проходили производственную практику). Воспользуйтесь информацией таблицы.

Задание 3.3. Подготовьте доклад на тему: «Как найти свое место на рынке труда» по следующей логической схеме представления материала:

- понятие рынка труда;
- особенности товара – «труд»;
- механизм формирования цены на труд;
- какие качества необходимы человеку, чтобы преуспеть на рынке труда;

- по каким критериям следует выбирать профессию.

Задание 3.4. Подготовьте доклад на тему: «Роль предпринимательства в развитии рынка труда» по следующей логической схеме представления материала:

- понятие предпринимательской деятельности;

- роль предпринимательства в регулировании занятости;
- основные направления деятельности предпринимательства на рынке труда в России / в Новосибирске и области.

7 ☁ **Задание 3.5.** Произведите сравнительный анализ различных моделей рынков труда при совершенной и несовершенной конкуренции. Выделите их достоинства и недостатки, как это показано в таблице, и заполните свободные поля.

Модель и определение	Недостатки модели	Достоинства модели	Комментарий
<i>Монополия</i> – это такая модель, при которой имеется один крупный покупатель рабочей силы (один крупный работодатель)	Работодатель диктует свою ставку заработной платы, как правило, низкую, так как наёмному работнику больше некому предложить свой труд	На рынке представлена организация (реже организации) с отличной репутацией (брендовая компания), которая производит уникальную продукцию, для работников высокой квалификации (уникальных работников) устанавливается высокий уровень заработной платы, вход на рынок для большого числа работников заблокирован	Рынок труда с элементами монополии не является редкостью. Особенно часто подобные ситуации складываются в небольших городах, где действует только одна крупная организация – работодатель. Это рынок труда, на котором представлены <i>энергетические и нефтегазовые, местные телефонные компании</i> и т.д.
<i>Совершенно конкурентный рынок труда</i> – рынок труда, характеризующийся большим набором работников одинаковой квалификации, предлагающих свои услуги труда большому количеству организаций, ни одна из которых не обладает силой, достаточной для изменения ставки заработной платы; работники и организации обладают совершенной информацией, а возможность не требует издержек			



Задание 3.6. Напишите эссе на одну из предложенных тем.

1. Трудовые ресурсы для рынка труда (формирование, использование).
2. Структура и инфраструктура рынка труда.
3. Роль государства на рынке труда.

Задание 3.7. Охарактеризуйте инфраструктуру рынка труда организации. Характеристику представьте в форме интеллект-карт.



ТЕСТОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ

Вопросы	Варианты ответов
1	2
1. Способность рынка быстро осуществлять подстройку за счет изменения заработной платы или количества используемого труда	а) гибкость рынка труда б) стабильность рынка труда в) надежность рынка труда г) инфраструктура рынка труда
2. В теории двойственного рынка труда – рынок, который характеризуется высокой заработной платой, постоянной занятостью, высокой квалификацией работников	а) гибкость рынка труда б) первичный рынок труда в) вторичный рынок труда г) надежность рынка труда
3. В теории двойственного рынка труда – рынок, который характеризуется временной или менее стабильной занятостью, невысокой заработной платой, низкой квалификацией работников	а) гибкость рынка труда б) первичный рынок труда в) вторичный рынок труда г) надежность рынка труда
4. Нормативно-правовая, информационная и организационная среда, которая обслуживает отношения между субъектами рынка труда и обеспечивает его функционирование	а) гибкость рынка труда б) стабильность рынка труда в) надежность рынка труда г) инфраструктура рынка труда
5. Рынок труда, характеризующийся: законодательным регулированием экономических социальных и трудовых отношений; развитой системой коллективных договоров как источника нормативного регулирования	а) вторичный рынок труда б) первичный рынок труда в) регулируемый рынок труда г) внешний рынок труда

1	2
6. Рынок, ориентирующийся на географическое или профессиональное перемещение рабочей силы	а) первичный рынок труда б) вторичный рынок труда в) внутренний рынок труда г) внешний рынок труда
7. Рынок труда, основанный на движении персонала внутри предприятия либо по горизонтали, когда работник переходит на новое рабочее место, сходное с прежним по выполняемым функциям и характеру работы, либо по вертикали – на более высокий разряд или должность	а) регулируемый рынок труда б) первичный рынок труда в) внутренний рынок труда г) вторичный рынок труда
8. Разделение рынка труда на отдельные части, сектора по определенным признакам	а) гибкость рынка труда б) сегментация рынка труда в) регулирование рынка труда г) надежность рынка труда
9. Функция рынка труда, которая заключается в обеспечении нормального уровня доходов и благосостояния людей, нормального уровня воспроизводства производственных способностей работников	а) аналитическая функция б) функция контроля в) экономическая функция г) социальная функция
10. Функция рынка труда, которая заключается в рациональном вовлечении, распределении, регулировании и использовании труда	а) аналитическая функция б) функция контроля в) экономическая функция г) социальная функция



РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ И ЛИТЕРАТУРА

1. Алавердов А. Р. Конкуренция на внутрифирменном рынке труда: возможности и опасности для работодателя / А. Р. Алавердов. – М.: Синергия, 2017. – 752 с.

2. Егоршин А. П. Организация труда персонала: учеб. / А. П. Егоршин, А. К. Зайцев. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 320 с.

3. Ермолаева С. Г. Рынок труда: учеб. пособие / С. Г. Ермолаева. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. – 108 с.

4. Носова С. С. Экономическая теория: учеб. / С. С. Носова. – 4-е изд., стереотип. – М.: КноРус, 2011. – 792 с.

5. Что нужно знать о современном рынке труда [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://opersonale.ru/podbor-i-trudoustrojstvo/rynok-truda/chto-nuzhno-znat-o-sovremennom-rynke-truda.html>

ТЕМА 4

МЕХАНИЗМ И ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

Важнейшим компонентом рынка труда является механизм его функционирования. Последний иногда выдают за сам рынок труда, что далеко не точно, ибо он не охватывает всего круга отношений, присущих рынку труда.

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 свою структуру. Она включает следующие элементы: спрос на труд, предложение труда, цена труда, конкуренция.

На рынке труда под спросом понимают потребность работодателей в работниках для производства товаров и услуг в соответствии со спросом в экономике. Под предложением рабочей силы понимают занятых наемных работников, а также ту часть трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе на основе рыночных принципов с учетом располагаемого дохода и времени.

Функционирование полноценного конкурентного рынка труда предполагает ряд взаимосвязанных условий, основными из которых являются:

- 1) многообразие форм собственности;*
- 2) подготовка и переподготовка работников;*
- 3) наличие договорной (контрактной) форм найма работников;*
- 4) наличие спроса и предложения рабочей силы;*
- 5) общая рыночная (конкурентная) среда в экономике;*
- 6) экономическая свобода или свобода выбора для субъектов на рынке труда;*
- 7) высокая степень потенциальной мобильности субъектов на рынке труда.*



КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Особенности функционирования рынка труда.
2. Совершенная и несовершенная конкуренция.
3. Спрос и предложение на рынке труда.
4. Законы производственного спроса на труд (законы Хикса-Маршалла).
5. Эффект масштаба и эффект замещения по отношению к спросу на труд.
6. Объективные экономические законы, регулирующие рынок труда.
7. Эластичность спроса на труд по заработной плате (прямая эластичность спроса на труд).
8. Эластичность спроса на труд по цене капитала (перекрёстная эластичность спроса на труд).
9. Коэффициент эластичности спроса на труд.
10. Закон доли издержек на труд в общих издержках производства.
11. Условно-постоянные затраты (квазипостоянные издержки).
12. Закон предложения на труд.
13. Модель индивидуального выбора работника.
14. Эффект дохода и эффект замещения по отношению к предложению труда.
15. Эффект отчаявшегося работника и эффект дополнительного работника.
16. Модели рынка труда: конкуренции, монополии, с учётом профсоюзов, двусторонней монополии.
17. Модели рынка труда: «стрела», «летающая пуля», «лежащий камень», «волчок».
18. Американская, шведская, японская модели рынка труда.

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Денежные издержки, связанные с выходом на работу – издержки в денежной форме, которые необходимо понести при выходе на работу, (например, покупка спецодежды).

Детерминанты спроса на труд – факторы, которые вызывают на графике сдвиги кривой спроса, в отличие от перемещения вдоль кривой; к ним относятся спрос на продукт, производительность, количество работодателей, цены на другие ресурсы.

Дополнители в производстве – два вида ресурсов, например, капитал и труд, которые при производстве продукта используются в прямой пропорции по отношению друг к другу; дополнители в производстве всегда являются полными дополнителями.

Единовременные постоянные (квазипостоянные) издержки на труд – издержки, связанные с движением рабочей силы и состоящие из издержек на наем и увольнение.

Жизненные средства – набор (совокупность) тех товаров, которые нужны для восстановления израсходованных в процессе труда физических и умственных способностей (сил) и для поддержания и развития семьи работника. К ним относятся пища, одежда, обувь, жилье, медикаменты, средства для получения образования, профессии и т.д.; в их состав не входят предметы роскоши.

Заменители в производстве – два вида ресурсов (например, капитал и труд) – таких, что большее использование одного приводит к меньшему использованию другого при производстве данного объема продукции; заменители в производстве могут быть полными заменителями, если эффект замещения превышает эффект масштаба, или полными дополнителями, если эффект масштаба превышает эффект замещения.

Законы производного спроса – четыре правила, определяющие зависимость эластичности спроса на факторы производства от различных параметров.

Издержки времени, связанные с выходом на работу – издержки времени, например, транспортные, которые возникают в связи с трудовой деятельностью.

Издержки несоглашения – в условиях переговоров работодателя и профсоюзов предполагаемые издержки от отказа принять условия противоположной стороны; для работодателя – это потенциальные потери прибылей в результате забастовки, а для профсоюза – потенциальные потери заработной платы во время забастовки.

Издержки от дискриминации – издержки в общественном благосостоянии, заработной плате работников и прибыли предпринимателей в результате дискриминации.

Издержки, связанные с выходом на работу – издержки, которые возникают в связи с трудовой деятельностью.

Издержки соглашения – в условиях переговоров работодателя и профсоюзов предполагаемые издержки от заключения соглашения на условиях противоположной стороны; для работодателя это может выражаться в уменьшении прибыли в результате выплаты более высокой заработной платы, а для профсоюза – в сокращении потока заработной платы.

Индивидуальная дискриминация – неравные возможности отдельных работников по сравнению с работниками, имеющими аналогичные характеристики качества рабочей силы.

Коэффициент эластичности спроса на труд – показывает, на сколько процентов изменяется спрос на труд при изменении заработной платы на 1 %. Изменение эластичности спроса на труд определяют четыре закона производственного спроса *Маршалла–Хикса*. Они утверждают, что при прочих условиях прямая эластичность спроса на определенный вид труда по заработной плате тем

выше, чем: выше эластичность спроса по цене на производимый организацией продукт; легче заменить данный вид труда другими факторами производства; выше эластичность предложения других факторов производства; большую долю издержки на данный вид труда составляют в общих издержках производства.

Кривая Лоренца – кривая, показывающая соотношение кумулятивного процента работников и кумулятивного процента заработков.

Кривая предложения инвестиций в человеческий капитал – соотношение инвестиций в человеческий капитал и предельных альтернативных издержек средств, необходимых для финансирования этих инвестиций.

Кривая предложения труда обратного изгиба – кривая, отражающая функциональную зависимость предлагаемых часов работы от ставки заработной платы; при низких ставках заработной платы, когда доминирует эффект замещения, кривая имеет положительный наклон, при более высоких ставках заработной платы эффект дохода превосходит эффект замещения и кривая предложения труда имеет отрицательный наклон.

Кривая спроса на инвестиции в человеческий капитал – соотношение между инвестициями в человеческий капитал и предельной нормой отдачи от этих инвестиций; отражает оптимальный объем инвестиций индивида при каждом данном уровне альтернативных издержек.

Кривая спроса на труд – кривая, отражающая отрицательную функциональную зависимость количества нанимаемого труда от ставки заработной платы.

Ломаная кривая спроса (предложения) – в теории олигополии или олигопсонии на рынке труда кривая, которая имеет точку излома.

Модель компенсационных различий за статус (модель Франка) – модель различий в заработной плате, возникающих при формировании рынков статусных позиций рабочего места.

Модель неравновесного рынка труда – модель рынка труда, по которой уровень занятости определяется «короткой стороной рынка», или спросом на труд, или предложением труда, в зависимости от того, что из них меньше при данной заработной плате.

Модель «парад гномов и гигантов» (модель Пена) – модель, которая демонстрирует распределение заработков, упорядочивая всех людей по росту, который, как предполагается в модели, равен их заработку.

Модель поиска на основе фиксированной выборки – модель поиска работы, предполагающая, что в процессе поиска определяется оптимальное количество предложений о работе, среди которых выбирается предложение с максимальной заработной платой.

Нехватка – ситуация, когда спрос превышает предложение при доминирующей текущей заработной плате.

Предельная внутренняя норма отдачи – внутренняя норма отдачи от дополнительного образования; оптимальные инвестиции имеют место тогда, когда предельная внутренняя норма отдачи равна предельным альтернативным издержкам денежных средств.

Предельные издержки на заработную плату – изменение совокупных издержек на заработную плату в результате изменения фактора труда на одну единицу; на конкурентных рынках труда равны ставке заработной платы.

Предельный денежный продукт – изменение совокупного дохода в результате изменения фактора труда на одну единицу.

Предельный натуральный продукт – изменение совокупного продукта в результате изменения количества применяемого труда на одну единицу.

Предложение труда – количество труда, которое работники готовы предоставить работодателю в данный период времени за определенную ставку заработной платы.

Продавец рабочей силы – работник (объединение работников).

Равновесная заработная плата – заработная плата, при которой достигается равенство спроса на труд и предложения труда.

Семейные решения о предложении труда – решения о предложении труда, учитывающие поведение других членов семьи или через бюджетные ограничения, или через функцию полезности.

Ситуация на рынке труда – соотношение между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда.

Спрос на труд – количество труда, которое работодатели желают использовать в данный период времени за определенную ставку заработной платы.

Спрос на труд отрасли – совокупный спрос на труд организаций, образующих отрасль и конкурирующих на одном рынке труда и на одном рынке благ.

Теория распределения времени – теория, исследующая на основе расширенной модели предложения труда поведение индивида с учетом распределения времени на досуг, работу в домашнем хозяйстве и работу на рынке труда.

Текущие постоянные (квазипостоянные) издержки на труд – все выплаты, которые производятся на протяжении всего периода использования рабочей силы и которые не связаны с отработанным рабочим временем.

Трансакционные издержки на рынке труда – издержки, связанные с осуществлением сделок на рынке труда, с передачей прав собственности на услуги труда, включающие издержки на найм или увольнение, на информацию о вакансиях и работниках, на поиск работы и мобильность, на отбор кандидатов, на контроль за выполнением трудового соглашения и проявлением оппортунистического поведения.

Уголовое решение – решение индивида не работать вследствие того, что предлагаемая заработная плата меньше резервной.

Эластичность по заработной плате – степень реакции количества предлагаемого или требуемого труда в ответ на изменение ставки заработной платы; определяется процентным изменением количества труда, деленным на процентное изменение ставки заработной платы.

Эластичность цены по заработной плате – одно из важных положений классической экономической теории, согласно которой конкуренция между продавцами ведет к снижению цен, что требует уменьшения издержек, в том числе за счет сокращения заработной платы.

Эффект дохода в предложении труда – изменения в предпочтительных часах работы вследствие изменений в доходе при постоянной ставке заработной платы.

Эффект замещения в предложении труда – изменения в предпочтительных часах работы вследствие изменений ставки заработной платы при постоянном доходе.

Эффект замещения в спросе на труд – изменение в объеме нанимаемого труда в ответ на изменение соотношения объемов используемых факторов производства, вызванное изменением цен на факторы производства.

Эффект масштаба в спросе на труд – изменение в объеме нанимаемого труда в ответ на изменение объема выпуска продукции, вызванное изменением цен на факторы производства и соответственно величины издержек производства.

Эффект перемещения – понижение заработной платы в непрофсоюзном секторе рынка труда из-за перемещения туда работников, вытесненных из профсоюзного сектора, после повышения в нем заработной платы.

Эффект угрозы – повышение заработной платы работодателями в непрофсоюзном секторе рынка труда для противодействия образованию в нем профсоюзов и в ответ на повышение заработной платы в профсоюзном секторе.

Эффективная заработная плата – заработная плата выше равновесной, устанавливаемая для стимулирования трудовых усилий работников и минимизации издержек.

Эффективный спрос – главный фактор по Дж. Кейнсу, определяющий занятость: объём затрат труда, на которые предприниматели предъявляют спрос, зависит от ожидаемых расходов общества на потребление и новые инвестиции.



ТАБЛИЦЫ И РИСУНКИ

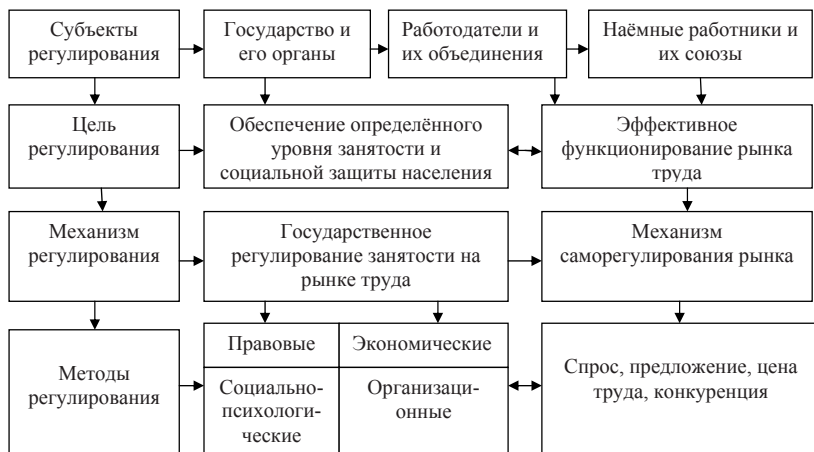


Рис. 4.1. Механизм функционирования рынка труда

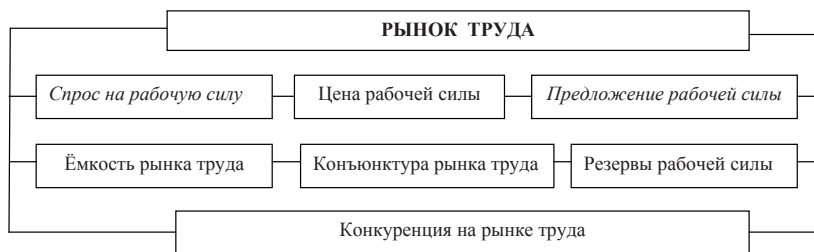
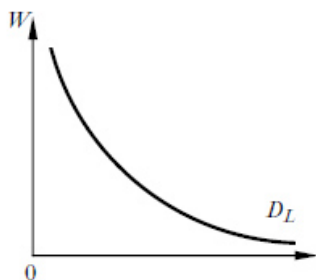


Рис. 4.2. Взаимодействие спроса и предложения на рынке труда

Спрос и предложение на рынке труда



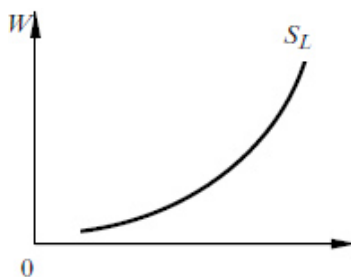
Условные обозначения:

W – ставка заработной платы

L – величина требующегося труда

D_L – кривая спроса на труд

Рис. 4.3. Кривая спроса на труд



Условные обозначения:

S_L – кривая предложения труда

Рис. 4.4. Кривая предложения труда

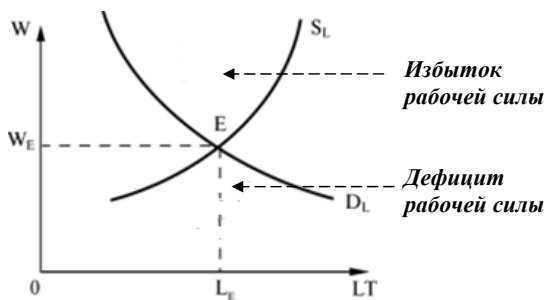
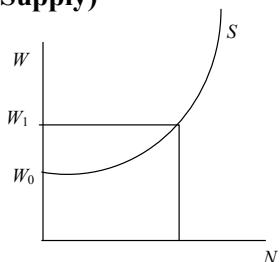


Рис. 4.5. Точка равновесия (E) на рынке труда

Предложение труда (S – Supply)

Количество труда, предлагаемого на рынке, которое определяется:

- численностью населения (N – количеством работников);
- демографическим составом населения;
- уровнем оплаты труда (W – ставкой заработной платы)



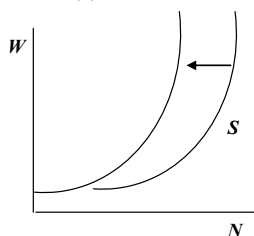
Предложение труда

Функция от ставки реальной заработной платы, реального нетрудового дохода и объема времени, которым располагает индивид

Все, кто готов работать за W_1 или меньше

Резервная зависимость между заработной платой и количеством работников, готовых работать, если не найдется желающих войти в данный рынок.

На графике наклон кривой тем круче, чем более разные характеристики имеют люди, которые входят в рынок. При повышении заработной платы на конкурентных рынках (и в других случаях повышения альтернативных издержек) кривая предложения сдвинется *влево*



Предложение труда отдельным организациям

Если условия работы (для данного вида труда) более или менее одинаковы во всех фирмах, то выбор, сделанный работником, будет определяться уровнем зарплаты, который устанавливается рынком

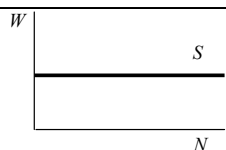
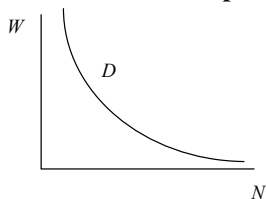


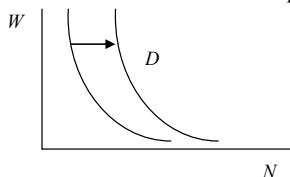
Рис. 4.6. Предложение на рынке труда

Спрос на труд (D – demand)



Кривая, описывающая поведение организации (отрасли) на рынке труда, – зависимость между заработной платой и количеством работников, которых данная фирма готова нанять за эту плату

Эффект масштаба



Спрос на товар растет, – возрастет объем выпуска, а значит и занятость, эффект замещения при прочих равных условиях отсутствует – кривая спроса сдвинется *вправо*

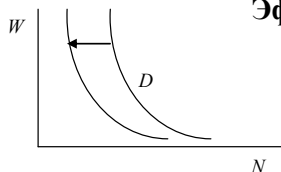
Эффект масштаба

Цена капитала и издержки производства снижаются, поэтому снижается и цена на товар; растет спрос на товар, а значит, возрастают объем выпуска и занятость

Эффект замещения

Труд становится выгодно замещать капиталом, что снижает занятость; результат зависит от того, действие какого из этих эффектов перевесит

Эффект замещения



Улучшение технологии производства уменьшает привлечение рабочей силы – кривая спроса сдвинется *влево*

Рис. 4.7. Спрос на рынке труда

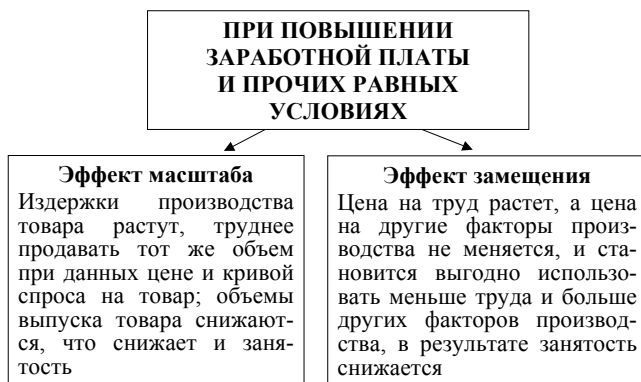
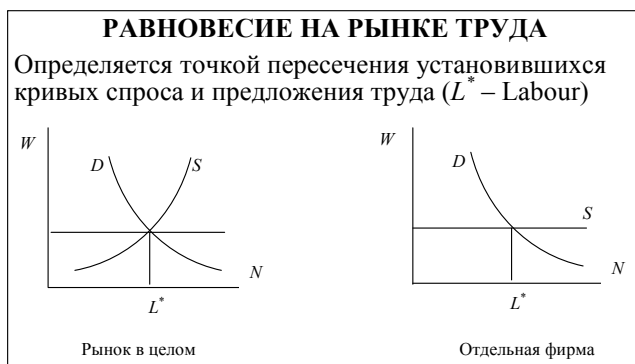


Рис. 4.8. Эффект масштаба и эффект замещения на рынке труда



- Если рынок находится:*
- **в точке равновесия**, то возможных причин для изменения числа работников и зарплаты будет мало (по крайней мере, в течение определенного времени);
 - **не в точке равновесия**, то такие причины изменения числа работников и зарплаты обязательно есть, пока показатели не придут в положение нового равновесия.

- Нерыночные факторы, нарушающие равновесие на рынке труда:*
- профсоюзы;
 - законы о минимальном уровне заработной платы;
 - законы о минимальном уровне занятости в общественном секторе и т.д.
- Такие факторы служат для поддержания заработной платы на более высоком уровне, что влияет на состояние рынка труда, если устанавливаемый минимальный уровень заработной платы выше равновесного рыночного.

Рис. 4.9. Равновесие на рынке труда

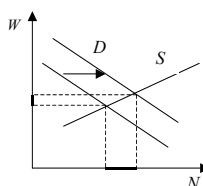
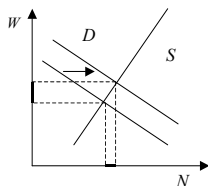
ЗАКОНЫ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Смещение точки равновесия при сдвиге кривых спроса и предложения

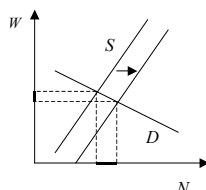
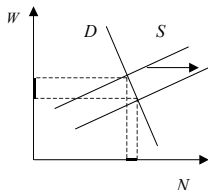
Если при неизменной кривой предложения кривая спроса смещается *вправо*, то равновесные зарплата и занятость *увеличатся*

Если при неизменной кривой предложения кривая спроса смещается *влево*, то равновесные зарплата и занятость, наоборот, *уменьшатся*

Величины изменения равновесных зарплаты и занятости зависят от эластичности кривых спроса и предложения



Если при неизменной кривой спроса кривая предложения смещается *вправо*, то равновесная зарплата *снижается*, а равновесная занятость *растет*



Завышенный уровень зарплаты вызывает:

- **снижение занятости;**
- **постоянный избыток потенциальной рабочей силы.**

Фирмы при взаимодействии с профсоюзами могут определенными способами искусственно ограничивать предложение. При этом на рынке устанавливается ситуация, в которой занятость меньше, а уровень зарплаты выше, чем при нормальном рыночном равновесии

Рис. 4.10. Законы спроса и предложения на рынке труда

ПРИМЕРЫ РЕШЕНИЯ ТИПОВЫХ ЗАДАЧ

Пример 4.1. Определите изменение занятости и равновесные значения уровня заработной платы и уровня занятости на рынке труда, если:

– государство введёт обязательный минимум часовой заработной платы – 60 ден. ед.;

– функция рыночного предложения на совершенно конкурентном рынке труда имеет вид: $L = -10\,000 + 400w$, при этом спрос на труд задан функцией $L = 10\,000 - 100w$,

где L – число работников, чел.;

w – почасовая ставка заработной платы, ден. ед.

Решение.

1. Для нахождения равновесного уровня заработной платы составляем уравнение (предложение = спрос), т. е.

$-10\,000 + 400w = 10\,000 - 100w$, следовательно, $w = 40$ ден. ед.

2. Подставляя найденное значение в одну из функций (спроса или предложения), определяем равновесный уровень занятости $L = 6\,000$ чел.

3. При установлении государством минимального размера часовой оплаты труда на уровне 60 ден. ед. работодатели смогут принять на работу 4000 чел., а число желающих работать на рынке увеличится до 14000 чел. Занятость сократится на 2000 чел.

Пример 4.2. Определите изменения уровня заработной платы и занятости по сравнению с конкурентным, если на рынке труда две компании объединятся и выступят в качестве единого покупателя рабочей силы (монопсониста), а функции спроса и предложения на рынке при этом заданы функциями:

$$W = 36 - L / 120 \text{ и } W = 18 + L / 60,$$

где L – численность занятых работников, чел.;
 w – почасовая ставка заработной платы, ден. ед.

Решение.

Для нахождения равновесного числа занятых на рынке решаем уравнение: $36 - L / 120 = 18 + L / 60$.



ЗАДАНИЯ ДЛЯ АУДИТОРНОЙ РАБОТЫ

 **Задание 4.1.** Определите равновесные значения заработной платы и численности занятых (исходные данные представлены в таблице), и ответьте на вопрос: если все работодатели на рынке труда договорятся платить работникам 100 ден. ед. / ч, сколько человек будет нанято на работу и кто выиграет (работники или работодатели) от такой ситуации на рынке труда?

Ответ обоснуйте.

Исходные данные к заданию 4.1

Ставка заработной платы (w), ден. ед. / ч	Величина спроса (L_d), чел.	Величина предложения (L_s), чел.
60	1 500	900
70	1 400	1 000
80	1 200	1 200
90	1 000	1 400
100	900	1 500
110	800	1 600
120	700	1 700

 **Задание 4.2.** Рассчитайте текущее предложение рабочей силы и спрос на неё в службе занятости, а также реализованное и нереализованное предложение.

Исходные данные по показателям спроса и предложения рабочей силы представлены в таблице.

Исходные данные к заданию 4.2

№ п/п	Показатели спроса и предложения рабочей силы	Значение показате- лей, тыс. чел.
1	Количество незанятых на начало года	79
2	Количество незанятых, обратившихся в службу занятости в течение года	278
3	Количество желающих сменить работу, обратившихся в службу занятости	82
4	Трудоустроено незанятых	670
5	Трудоустроено желающих сменить работу	11
6	Остаток вакансий	429

 **Задание 4.3.** *Определите, как изменятся спрос, предложение, потенциальное трудоустройство, недостаток и избыток рабочих в машиностроительной промышленности города вследствие действия заказа на дополнительное производство машиностроительной продукции, если:*

- заказ рассчитан на использование 1000 чел. дополнительно;
- первоначальный спрос и предложение на рабочих составляли соответственно 10000 и 5000 чел., из которых 2000 чел. были трудоустроены.

 **Задание 4.4.** *Рассчитайте годовое предложение рабочей силы, если:*

- население города – 500 тыс. чел.;
- в государственной службе занятости зарегистрировано 10 тыс. чел.;
- в течение года с предприятий высвобождено 20 тыс. чел., из которых 8 тыс. чел. трудоустроены в тех же организациях;
- на рынок труда вступают 2 тыс. чел., ранее не работавших;
- сальдо миграции трудовых ресурсов – 1 тыс. чел.

 **Задание 4.5.** Определите, как изменятся спрос, предложение, трудоустройство, недостаток и избыток рабочих в легкой промышленности города вследствие действия заказа.

В рамках спроса и предложения рабочих организаций легкой промышленности города положение первоначально выглядело следующим образом.

Исходные данные к заданию 4.5

Спрос (С)	Предложение (П)	Трудоустройство (Т)	С – Т	П – Т
6000	2000	1000	5000	1000

Местные исполнительные органы формируют годовой региональный заказ на дополнительное производство швейных изделий, рассчитанный на использование 500 чел. дополнительно.

 **Задание 4.6.** Определите дополнительный спрос на рабочую силу в течение года, если:

- численность работников в организациях города на начало года – 500 тыс. чел.;
- плановая численность на конец года – 480 тыс. чел.;
- в течение года из организаций города было высвобождено 60 тыс. чел., из них 28 тыс. чел. трудоустроены на тех же организациях.



Задание 4.7. Ответьте на вопрос: «Какие факторы влияют на спрос и предложение на рынке труда?» Ответ представьте в формате интеллект-карт.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Задание 4.1.

1. Постройте кривую спроса и предложения (ставка заработной платы изменяется от 1 до 10 ден. ед. за день).

2. Определите равновесное количество занятых и равновесную ставку заработной платы графическим и алгебраическим методами.

3. Под влиянием профсоюзов правительство установило минимальную ставку заработной платы на уровне 6 ден. ед. Определите количество работников, которые в этом случае окажутся безработными, если:

– предложение труда в отрасли описывается уравнением $L_s = 200w$;

– спрос в отрасли на труд описывается уравнением $L_d = 1\,200 - 100w$,

где w – дневная ставка заработной платы, ден. ед.;

L – количество работников, чел.

  Задание 4.2. Определите равновесные значения заработной платы и численности занятых (исходные данные представлены в таблице) и ответьте на вопрос: если все работодатели на рынке труда договорятся платить работникам 80 ден. ед. / ч, сколько человек будет нято на работу и кто выиграет (работники или работодатели) от такой ситуации на рынке труда?

Ответ обоснуйте.

Исходные данные к заданию 4.2

Ставка заработной платы (w), ден. ед. / ч	Величина спроса (L_d), чел.	Величина предложения (L_s), чел.
60	1 600	1 000
70	1 500	1 100
80	1 400	1 200
90	1 300	1 300
100	1 200	1 400
110	1 100	1 500
120	1 000	1 600

  **Задание 4.3.** На основе исходных данных, представленных в таблице, рассмотрите конкурентный рынок труда и ответьте на вопросы. Ответы обоснуйте.

Исходные данные к заданию 4.3

Спрос на труд		Предложение труда	
Ставка заработной платы, руб.	Количество труда, чел.	Ставка заработной платы, руб.	Количество труда, чел.
3 600	0	0	0
3 300	500	300	500
3 000	1 000	60	1 000
2 700	1 500	900	1 500
2 400	2 000	1 200	2 000
2 100	2 500	1 500	2 500
1 800	3 000	1 800	3 000
1 500	3 500	2 100	3 500
1 200	4 000	2 400	4 000
900	4 500	2 700	4 500
600	5 000	3 000	5 000
300	5 500	3 300	5 500

1. Определите равновесную заработную плату, если государство введет налог в размере 600 руб. на единицу труда, который обязаны платить работники?

2. Каков будет размер равновесной заработной платы в этом случае?

3. Кто на самом деле будет являться плательщиком налога в этой ситуации?

4. Какой общий доход получит государство после введения налога?

5. Выиграют или проиграют работники от введения такого налога?

Вопрос	Варианты ответов
1	2
1. Спрос на труд и предложение труда прежде всего зависят от	а) цен на товары и услуги б) мировых цен в) цены реализации труда г) стоимости потребительской корзины
2. Какие элементы включает в себя современная структура рынка труда (Н)	а) производственную систему б) систему найма в) систему подготовки кадров г) систему переподготовки и переквалификации
3. Рынок труда (Н)	а) статическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства б) механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (зарботной платы) в) динамическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства г) механизм предложения без учета спроса, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (зарботной платы)
4. Новые тенденции в развитии экономики придали новое качество рынку труда, получившее название	а) «жесткий рынок труда» б) «эластичный рынок труда» в) «гибкий рынок труда» г) «частично эластичный рынок труда»
5. Структура спроса на рабочую силу включает следующие основные группы (Н)	а) спрос на профессиональную рабочую силу б) спрос на неквалифицированную рабочую силу в) спрос на рабочую силу низкой квалификации г) спрос на высококвалифицированную рабочую силу

1	2
6. Монополия на рынке труда – это когда	а) спрос на рабочую силу предъявляется только одним предприятием б) предложение рабочей силы характеризуется конкуренцией в) спрос на рынке труда характеризуется конкуренцией г) предложение труда ограничено
7. Эффект замещения на рынке труда графически представлен	а) нисходящей кривой спроса на труд б) восходящей частью кривой предложения труда в) частью кривой предложения труда с отрицательным наклоном г) равновесным состоянием рынка труда
8. Кривая рыночного спроса на конкурентном рынке	а) имеет положительный наклон б) имеет отрицательный наклон в) горизонтальна г) вертикальна
9. Термин «монопсония» означает	а) единственный выбор б) единственный продавец в) единственный рынок г) единственный покупатель
10. Организация-монопсонист платит заработную плату	а) которая равняется предельному продукту труда в денежном выражении б) в размере ниже законодательно установленного в государстве минимального уровня в) находящуюся между предельными расходами на труд и заработной платой, которая определяется на конкурентном рынке г) ниже её уровня, определяемого на конкурентном рынке



РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ И ЛИТЕРАТУРА

1. Адова И.Б. Экономика труда: учеб. пособие / И.Б. Адова, Л.Ф. Чайкина. – Новосибирск: НГТУ, 2003. – Ч. 1. – 76 с.
2. Горшков А.В. Социология труда / А.В. Горшков. – М., 2013. – 130 с.

3. *Ермолаева С. Г.* Рынок труда: учеб. пособие / С. Г. Ермолаева. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. – 108 с.

4. *Носова С. С.* Экономическая теория: учеб. / С. С. Носова. – 4-е изд., стереотип. – М.: КноРус, 2011. – 792 с.

5. *Что* нужно знать о современном рынке труда [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://opersonale.ru/podbor-i-trudoustrojstvo/rynok-truda/chto-nuzhno-znat-o-sovremennom-rynke-truda.html>

6. *Экономическая теория: учеб. и практикум для академ. бакалавриата* / С. А. Толкачев [и др.]; под ред. С. А. Толкачева. – М.: Юрайт, 2018. – 444 с.

ТЕМА 5

ЗАНЯТОСТЬ КАК ХАРАКТЕРИСТИКА РЫНКА ТРУДА

Закон «О занятости населения в Российской Федерации» дает следующее определение занятости: «Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход» (ст. 1).

Занятость – важнейшая характеристика экономики, благосостояния народа; уровень занятости – важный макроэкономический показатель. Но занятость – не только экономическое явление, она имеет также демографическое и социальное содержание.

Занятость – это общественные отношения – экономические и правовые – по поводу включения работника в определенную кооперацию труда на определенном рабочем месте. До тех пор, пока работник продолжает оставаться в той или иной подсистеме хозяйственного комплекса, эти отношения имеют непрерывный характер. Так, чтобы считаться занятым, человеку достаточно иметь связь с каким-то рабочим местом – быть членом какого-то производственного коллектива, работать в порядке индивидуальной трудовой деятельности, частного предпринимательства и т.д. Статус занятого совершенно не зависит от того, трудится человек в данный момент, занимается спортом или отдыхает.

К занятым в экономике относятся лица обоего пола в возрасте 16 лет и старше, а также младших возрастов, которые в рассматриваемый период выполняли работу по найму за вознаграждение, а также приносящую доход работу не по найму самостоятельно или с одним или несколь-

кими партнерами как с привлечением, так и без привлечения наемных работников. В число занятых включаются лица, которые выполняют работу без оплаты на семейном предприятии, а также лица, которые временно отсутствовали на работе из-за болезни, ухода за больными, ежегодного отпуска или выходных дней, обучения, учебного отпуска, отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы по инициативе администрации, забастовки и других подобных причин.

При анализе рынка труда занятость изучается как по секторам, так и по отраслям экономики.



КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Занятость как социально-экономическая категория.
2. Классическая теория занятости.
3. Кейнсианская концепция занятости.
4. Кривая А. В. Филлипса.
5. Марксистская теория занятости.
6. Классификация населения по статусу в занятости.
7. Общие принципы занятости.
8. Конституционные принципы занятости в РФ.
9. Полная и эффективная занятость.
10. Вторичная занятость.
11. Права граждан в области занятости.
12. Участие работодателей в обеспечении занятости населения.
13. Занятость как экономическая категория. Качество занятости. Масштабы. Формы. Пропорции.
14. Удовлетворение потребностей членов общества через занятость. Эволюция мотиваций, основанных на потребностях.
15. Понятие рыночного механизма занятости населения. Достоинства и недостатки.

16. Абсолютные показатели трудоустройства и занятости населения: численность занятых в экономике, распределение занятых по сферам и отраслям экономики, полу, возрасту, уровню образования и т.д.

17. Относительные показатели трудоустройства и занятости населения: коэффициент экономической активности, коэффициент занятости, коэффициент нагрузки на одного занятого в экономике.

18. Количественные изменения численности трудовых ресурсов: абсолютный прирост, темпы роста и прироста, среднегодовые темпы роста и прироста трудовых ресурсов.



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Виды занятости – распределение активной части трудовых ресурсов по сферам и отраслям народного хозяйства.

Вторичная занятость – дополнительная форма использования рабочей силы, уже вовлеченной в трудовую деятельность.

Гибкие формы занятости – формы трудоустройства рабочей силы, основанные на применении нестандартных организационно-правовых условий занятости работника.

Двусторонняя монополия – ситуация на рынке труда, когда работодатель является единственным покупателем труда (монопсонистом), а продавец труда обладает монопольной силой (например, работники, объединенные в профсоюз).

Дискриминирующая монополия – ситуация, когда работодатель-монопсонист не платит работникам одинаковую заработную плату.

Занятость – социально-экономическая категория, характеризующаяся участием экономически активного населения в общественном труде. Деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных по-

требностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, им заработок.

Занятость на условиях неполного рабочего времени – занятость, при которой продолжительность рабочего времени меньше стандартно принятой (например, занятость меньше 8 ч в день, занятость меньше 40 ч в неделю).

Занятость на условиях полного рабочего времени – занятость, при которой у работника стандартная продолжительность рабочего времени (например, 8 ч в день, 40 ч в неделю).

Недискриминирующая моносония – ситуация, когда работодатель платит всем работникам одинаковую заработную плату, равную средним издержкам на труд, поэтому при найме дополнительного работника работодатель должен предложить более высокую заработную плату, чем он уже платит, и новому работнику, и прежним.

Недозанятость – ситуация, когда работник может увеличить полезность, уменьшая досуг и увеличивая доход; при этом ставка заработной платы превышает предельную норму замещения досуга доходом.

Несовершенная моносонистическая дискриминация – ситуация, когда на рынке труда существуют группы работников, для которых характерны различная эластичность предложения труда и отсутствие возможности перехода из одной группы в другую, что дает возможность монополисту нанимать работников разных групп за разную заработную плату.

Неформальная занятость – незарегистрированная деятельность мелких хозяйственных единиц, производящих и распределяющих товары и услуги и состоящих главным образом из независимых, самостоятельно занятых производителей, которые могут использовать также труд членов семьи или наёмных работников.

Политика занятости – совокупность мер, направленных на стимулирование вовлечения и эффективного функционирования индивидуумов в сфере труда для достижения целей общества.

Производство в домашнем хозяйстве – производство базовых благ в домашнем хозяйстве, при котором факторами производства выступают товары и время.

Самозанятость – ситуация, когда работник сам владеет средствами производства, осуществляет трудовую деятельность и распоряжается результатами труда.

Сверхзанятость – ситуация, при которой работник может увеличить полезность, уменьшая свой досуг и увеличивая доход; при этом предельная норма замещения досуга доходом превышает ставку заработной платы.

Сегрегация (отраслевая, профессиональная) – одна из форм дискриминации на рынке труда, выражающаяся в разделении работников на группы и ограничении доступа каких-либо групп работников к части рабочих мест. *Отраслевая сегрегация* – ограничение доступа к занятости в определенных отраслях. *Профессиональная сегрегация* – ограничение доступа к определенным профессиям, видам занятости.

Совершенная монопсонистическая дискриминация – ситуация в условиях монопсонии, когда заработная плата каждого работника равна цене предложения его труда.

Экономически активное население (рабочая сила) – часть населения, которая предлагает свой труд для производства товаров и услуг. Численность экономически активного населения включает занятых и безработных.

Экономически неактивное население – население обследуемого возраста, которое не входит в состав рабочей силы, т.е. занятых и безработных. Эту часть населения составляют следующие категории: а) учащиеся и студенты, слушате-

ли и курсанты, посещающие дневные учебные заведения; б) лица, получающие пенсии по старости и на льготных условиях, по инвалидности; в) лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками; г) отчаявшиеся найти работу, т.е. лица прекратившие поиск работы; д) другие лица, которым нет необходимости работать, независимо от источника их дохода.



РАСЧЁТ ОСНОВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

В международной практике исходным показателем для анализа занятых является *коэффициент (уровень) экономической активности населения* – доля численности экономически активного населения в общей численности населения страны на определенную дату.

Количественно занятость характеризуется *коэффициентом (уровнем) занятости*, который определяется отношением общей численности занятых к численности экономически активного населения.

Уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве определяется как отношение численности населения, занятого профессиональным трудом, к численности всего трудоспособного населения или трудовых ресурсов

Коэффициент нагрузки на одного занятого в экономике определяется как число незанятых в экономике, приходящееся на одного занятого.



ТАБЛИЦЫ И РИСУНКИ

Таблица 5.1. *Виды занятости*

Виды занятости	Характеристика вида занятости	
	Экономически активное население	Наёмный работник
1	2	3
Глобальная	Занятость всеми видами общественно полезной деятельности, включая учёбу, службу в армии, работу в домашнем хозяйстве, работу в общественных и благотворительных организациях и т.д.	
Полная	Обеспечение работой всех нуждающихся в ней и желающих работать	Работа у одного работодателя Работа в производственном помещении работодателя Стандартная работа в течение рабочего дня, недели, месяца, года
Продуктивная (эффективная) занятость	Занятость, обеспечивающая высокий уровень производительности труда и эффективности производства, достойный доход и заработную плату, здоровье, повышение личности, рост образовательного и профессионального уровня	
Неполная	Занятость общественно полезным трудом лишь некоторой части экономически активного населения в течение ограниченного (менее стандартной продолжительности) периода времени	Работа в течение времени меньше стандартной продолжительности Вынужденный характер такой работы Поиск другой работы и готовность приступить к ней
Частичная		Добровольная работа на условиях неполного рабочего времени (дня, недели, месяца, года)
Периодическая		Чередование периодов трудовой деятельности с длительными периодами незанятости
Сезонная	Периодическое (как правило, в определённые сезоны) вовлечение работников в общественно полезную деятельность в соответствии с природно-климатическими особенностями	

1	2	3
Гибкая	Использование стандартных и нестандартных форм занятости	1. Работа на дому 2. Гибкий график рабочего времени 3. Суммированный учёт рабочего времени 4. Сжатая рабочая неделя и т.д.
Официальная	Занятость юридически оформленная (трудовым договором, лицензией) и учитываемая государственной статистикой	
Неофициальная (скрытая)	Трудовая деятельность части экономически активного населения, юридически неоформленная и не учитываемая государственной статистикой	
Формальная	Нет	Юридически оформленная, но реально не осуществляемая трудовая деятельность или осуществляемая неэффективно

Источник: Одегов Ю. Г., Руденко Г.Г. Экономика труда: учеб. – М.: Волтерс Клувер, 2011. – С. 642–643.

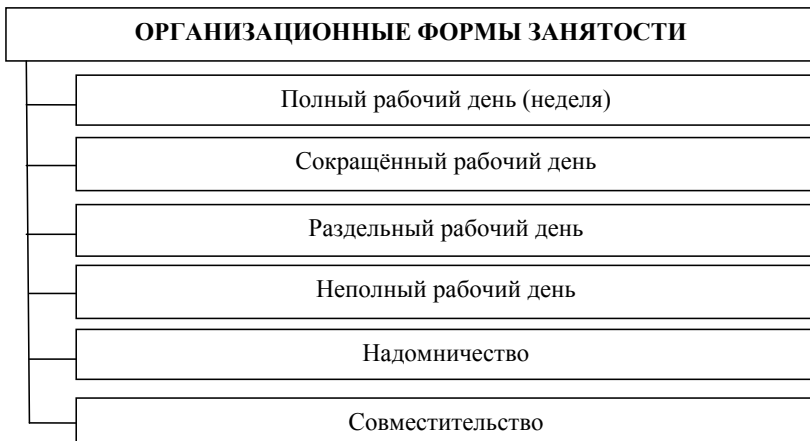


Рис. 5.1. Организационные формы занятости



Рис. 5.2. Система регулирования занятости

Таблица 5.2. Классификация занятых

Признак	Группы занятых
1	2
По роду деятельности	Занятые в экономике оплачиваемой деятельностью
	Военнослужащие Российской армии
	Учащиеся с отрывом от производства
	Занятые воспитанием детей и ведением домашнего хозяйства
По способу вовлечения в трудовую деятельность	Наёмные работники
	Работодатели
	Самозанятые
В соответствии с Международным классификатором статуса занятости (МКСЗ-93)	Наёмные работники
	Работодатели
	Лица, работающие за свой счёт

1	2
В соответствии с методологией ООН	Члены производственных кооперативов
	Помогающие члены семьи
	Работники, не классифицируемые по статусу
	Работающие по найму
	Предприниматели
	Ученики, получающие жалование
	Частично занятые учащиеся и домохозяйки
	Лица свободных профессий
	Военнослужащие
	Члены семьи, помогающие в ведении семейного бизнеса

Таблица 5.3. Система показателей экономической эффективности занятости

Показатель	Расчёт	Комментарий
1	2	3
Уровень (коэффициент) занятости населения профессиональным трудом	Отношение числа занятых к общей численности населения, выраженное в процентах	Коэффициент показывает зависимость занятости от демографических факторов (рождаемости, смертности и прироста населения) и даёт одну из характеристик благосостояния общества
Уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве	Отношение численности населения, занятого профессиональным трудом, к численности всего трудоспособного населения или трудовых ресурсов	Уровень занятости трудоспособного населения с экономической точки зрения выражает, с одной стороны, потребность общественного хозяйства в рабочих, а с другой – потребность населения в рабочих местах
Оптимальное распределение населения по сферам общественно полезной деятельности	Пропорции распределения трудовых ресурсов общества по сферам общественно полезной деятельности	После расчета коэффициента занятости профессиональным трудом аналогичным образом можно определить коэффициенты занятости учебной и другими видами общественно полезной деятельности, чтобы установить необходимые пропорции
		Прогрессивность изменения данных пропорций следует оценивать с учетом общественной производительности труда и уровня занятости (сверхвысокая или низкая) в предшествующий период, а также с учетом целей общества.

1	2	3
		Чем выше уровень производительности труда при сверхвысокой занятости, тем ниже может быть уровень участия трудоспособного населения в общественном производстве и тем выше доля занятых на учебе и в домашнем хозяйстве
Рациональность структуры распределения населения по профессиям, отраслям и секторам экономики	Рациональная занятость представляет собой пропорции распределения трудового потенциала по видам занятий, отраслям, секторам экономики	При неудовлетворительном распределении рабочей силы на стыках между звеньями производства, отраслями и секторами возникают противоречия, потери. При рациональной занятости можно избежать или сократить значительные «стыковочные» потери и иметь дополнительный результат, т.е. рационально использовать рабочую силу. Вместе с тем это означает повышение эффективности занятости
Норма безработицы, её соотношение с естественным уровнем безработицы	Показатель связан с оптимизацией профессионально-квалификационной структуры работающих	Данный показатель позволяет выявить соответствие профессионально-квалификационной структуры работающего населения структуре рабочих мест, а также определить, насколько система подготовки кадров соответствует потребности экономики в них



ПРИМЕРЫ РЕШЕНИЯ ТИПОВЫХ ЗАДАЧ

Пример 5.1. В 2000 г. трудовые ресурсы страны составили 86 млн чел., в том числе в трудоспособном возрасте – 81,3 млн чел., работающих лиц старшего возраста и подростков – 4,7 млн чел. Из них заняты в народном хозяйстве (без занятых в личном и подсобном хозяйстве) – 69,5 млн чел., ученики – 5,6 млн чел., военнослужащие – 2,4 млн чел., незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте – 8,5 млн чел., в том числе вынужденно незанятые (ищущие работу) – 3,3 млн чел.

Определите уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве, а также занятость населения различными видами общественно полезной деятельности.

Решение.

Уровень занятости представляет собой удельный вес занятых среди всего состава рабочей силы.

Число занятых складывается из числа занятых в народном хозяйстве, учащихся и военнослужащих:

Численность занятых = 69,5 + 5,6 + 2,4 = 77,5 млн чел.

Весь состав рабочей силы – это численность трудовых ресурсов, т.е.

Численность рабочей силы = 86 млн чел.

Исходя из этих данных рассчитываем уровень занятости:

Уровень занятости = *Численность занятых* / *Численность рабочей силы*

Уровень занятости = 77,5 / 86 = 0,9012 (90,12%).

Пример 5.2. Имеются следующие данные по России на конец 2005 г., млн чел.: численность населения – 142,8, всего занято в экономике – 68,603, численность безработных – 5,2083.

Определите: 1) численность экономически активного населения (ЭАН); 2) коэффициент экономической активности населения; 3) коэффициент занятости.

Решение.

Экономически активное население (рабочая сила) – это часть населения, которая предлагает свой труд для производства товаров и услуг.

Численность экономически активного населения определяется как сумма занятых и безработных:

$Ч_{\text{ЭАН}} = 68,603 + 5,2083 = 73,8113$ млн чел.

Коэффициент экономической активности населения определяется как отношение численности экономически активного населения к общей численности населения:

$K_{\text{ЭАН}} = 73,8113 / 142,8 = 0,517.$

По результатам расчетов, численность ЭАН в общей численности населения составляет 51,7% от общей численности населения.

Коэффициент занятости населения определяется как отношение численности занятого населения к численности экономически активного населения:

$$K_{\text{ЗАН}} = 68,603 / 73,8113 = 0,929.$$

По результатам расчетов, численность занятого населения составляет 92,9% от численности экономически активного населения.



ЗАДАНИЯ ДЛЯ АУДИТОРНОЙ РАБОТЫ



Задание 5.1. Определите соответствие «статус – категория лиц» с точки зрения их отношения к занятости.

Статус	Категории лиц
1	2
1. Экономически активное население	а) работник, уволенный по собственному желанию и ищущий работу
2. Безработные	б) работник, переведенный на режим неполного рабочего дня
3. Экономически неактивное население	в) тракторист, который по состоянию здоровья (инвалидности) больше не может работать
4. Не включаемые в состав трудовых ресурсов	г) уволенный рабочий, который в течение длительного времени не мог найти работу и поэтому прекратил её поиски
	д) студент, который учится на дневном отделении аграрного вуза
	е) автомеханик, который учится на очно-заочном отделении колледжа
	ж) домашняя хозяйка, которая занимается только своим домом и семьей
	и) домашняя хозяйка, которая часть времени работает сельским библиотекарем
	к) работник, находящийся в очередном отпуске
	л) работник, уволенный в связи с сокращением штата и ищущий работу

1	2
	м) жена, помогающая мужу на семейном предприятии
	н) ученик, проходящий профессиональную подготовку на производстве и получающий стипендию
	п) военнослужащий российской армии
	р) работник, получивший инвалидность на производстве
	с) человек, давно потерявший работу и прекративший поиски новой работы

 **Задание 5.2.** Распределитесь на две группы, одна из которых будет отстаивать правомерность проведения активной политики занятости, а другая – пассивной. *Сформулируйте принципы каждого из этих типов политики и назовите их достоинства и ограничения.*

 **Задание 5.3.** На основе исходных данных, представленных в таблице, рассчитайте и проанализируйте следующие показатели:

- 1) коэффициент (уровень) экономической активности населения;
- 2) численность занятого населения;
- 3) коэффициент (уровень) занятости;
- 4) долю населения в трудоспособном возрасте в общей численности населения;
- 5) коэффициент нагрузки на одного занятого в экономике;
- 6) удельный вес численности трудовых ресурсов в общей численности населения.

Исходные данные к заданию 5.3

Численность населения РФ, экономически активного и занятого населения на конец года, млн чел.

Показатели	Базисный период	Отчетный период
1. Численность населения, в том числе	144,30	146,80
— экономически активное население	64,70	67,57
2. Численность безработных, всего, в том числе	8,90	8,38
— зарегистрированных в службе занятости	1,93	2,02
3. Численность населения в трудоспособном возрасте	72,15	73,01

Результаты расчетов оформите в табличной форме, постройте график динамики относительных показателей, характеризующих занятость.



Задание 5.4. Проанализируйте данные, представленные в таблице. Сделайте выводы. Постройте график динамики показателей, характеризующих занятость и безработицу.

Исходные данные к заданию 5.4

Численность и состав рабочей силы в среднем за II квартал 2018 г.

Показатель	Численность рабочей силы, тыс. чел.	В том числе		Уровень участия в рабочей силе, % ¹	Уровень занятости, % ²	Уровень безработицы, % ³
		занятые	безработные			
1	2	3	4	5	6	7
Всего в возрасте, принятом для измерения рабочей силы (15 лет и старше) ⁴						
Российская Федерация	76064,5	72443,7	3620,8	62,7	59,7	4,8
Сибирский федеральный округ	9598,0	8955,2	642,8	61,5	57,4	6,7
Новосибирская область						
В том числе	1418,3	1324,8	93,5	61,8	57,7	6,6
мужчины	743,3	690,7	52,5	71,1	66,1	7,1
женщины	675,0	634,1	41,0	54,0	50,7	6,1
городское население	1152,5	1079,1	73,4	63,2	59,2	6,4

1	2	3	4	5	6	7
сельское население	265,8	245,7	20,1	56,4	52,2	7,5
в трудоспособном возрасте	1266,1	1174,8	91,3	80,2	74,4	7,2

Примечание. В отдельных случаях незначительные расхождения между итогом и суммой слагаемых объясняются округлением данных.

¹ Отношение численности рабочей силы (занятые и безработные) к общей численности населения.

² Отношение численности занятого населения к общей численности населения.

³ Отношение численности безработных к численности рабочей силы.

⁴ С января 2017 г. Росстат проводит выборочное обследование рабочей силы среди населения в возрасте от 15 лет и старше.

Источник: http://novosibstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/novosibstat/ru/statistics/employment/

ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

 **Задание 5.1.** Рассчитайте численность трудовых ресурсов, если:

– население трудоспособного возраста – 80 млн чел., в том числе неработающие инвалиды первой и второй групп инвалидности – 2 %;

– работающие подростки – 0,1 млн чел.;

– работающие пенсионеры – 7 % от населения трудоспособного возраста.

 **Задание 5.2.** Определите: 1) численность экономически активного населения ($Ч_{\text{эк.ак}}$); 2) коэффициент занятости населения ($K_{\text{занят}}$), если имеются следующие данные о численности населения области N на конец года, тыс. чел.:

– всего занято в экономике – 1324,8;

– численность безработных – 93,5.

 **Задание 5.3.** Определите: 1) численность экономически активного населения; 2) коэффициент экономической активности населения; 3) коэффициент занятости населения; 4) коэффициент нагрузки на одного занятого в эконо-

мике ($K_{\text{нагр}}$), если имеются следующие данные о численности населения РФ на конец года (данные представлены на конец 2015 г. Источник: www.gks.ru/), тыс. чел.:

- среднегодовая численность населения – 147 500;
- всего занято в экономике – 65 000;
- численность безработных – 6 450.



Задание 5.4. Прочитайте текст и ответьте на вопросы.

Россияне массово уходят работать «в тень»

В России продолжает увеличиваться доля «теневого» сектора экономики, который работает без уплаты налогов в бюджет.

В неформальный рынок труда на 2017 г. была вовлечена почти половина экономически активных граждан – 44,8 %, или 33 млн чел. – больше, чем население Техаса. Из них две трети в принципе не оформляют трудовых договоров с работодателями, остальные – получают по крайней мере часть зарплат «в конвертах». Такие данные приводит в среду Центр социально-политического мониторинга РАНХиГС. Опрос, проведенный социологами в июне, показал, что за год уровень неформальной занятости вырос на 5 процентных пунктов – «в тень» ушли еще почти 4 млн россиян.

Зафиксированный РАНХиГС показатель – рекордный за 11 лет: с начала 2000-х годов, когда появилась первая подобная статистика, лишь однажды – 2006 г. – «в серой зоне» работало больше людей.

Растет как число тех, кто ищет на стороне дополнительный заработок, оказывая услуги «мимо кассы» или без официальной регистрации бизнеса (с 30,4 до 35,5 %), так и работников, которые оформлены, но не имеют полностью «белой» зарплаты.

При этом доля людей, которые заняты неофициально на основном месте работы, достигла рекорда за все время наблюдений – 13,6 %. Это почти вдвое больше, чем 10 лет назад.

За три года кризиса доходы населения в реальном выражении обвалились на 15%.

Средняя по стране зарплата – чуть меньше 40 тыс. руб., но этот показатель искажен данными по узкой прослойке богатых жителей крупных городов. Больше половины – 55% населения – получают зарплату ниже 25 тыс. руб., каждый третий зарабатывает менее 15 тыс. руб. в месяц, а около 7 млн чел. – имеют лишь МРОТ.

Доля тех, кто ищет работу исключительно с «белой» зарплатой, за последний год рухнула с 67,7% до 52,4%. Более трети населения готовы игнорировать свой трудовой статус, руководствуясь принципом: «главное – чтобы платили».

Общественное одобрение работы без уплаты сборов и налогов в пользу государства растет год от года и находится на максимуме за всю новейшую историю России. За 16 лет доля тех, кто относится отрицательно к теневому бизнесу, рухнула втрое: в 2001 г. таких было большинство (42,2%), а в 2016 г. осталось лишь 16,4%.

Доля положительных оценок, наоборот, выросла в 1,6 раза, причем «одобрительное отношение присуще всем социально-демографическим и профессиональным группам граждан». Сочувствие к практике ухода от налогов растет, поскольку общемировая тенденция «бедные беднеют, а богатые богатеют» в России не ассоциируется с предпринимателями.

Источник: <https://newsland.com/user/4297816004/content/rossiiane-massovo-ukhodiati-rabotat-v-ten/5965895>

1. Необходимо ли в России применять «плоскую шкалу налогообложения» физических лиц? Ответ аргументируйте.

2. Если растёт средняя зарплата в стране, то можно ли делать выводы о росте благосостояния населения страны? Ответ аргументируйте.

Вопросы	Варианты ответов
1	2
1. Конституция РФ гарантирует гражданину	а) рабочее место б) рабочее место и высокую заработную плату в) высокую заработную плату г) возможность не работать
2. К экономически активному населению относят следующих лиц (Н)	а) занятые б) безработные в) в возрасте от 16 лет до 60 лет г) временно работающие
3. В состав экономически неактивного населения входят следующие категории населения (Н)	а) сезонные работники б) лица, занятые ведением домашнего хозяйства в) лица, получающие пенсию по старости (неработающие и не занятые поиском работы) г) лица, работающие на индивидуальной основе
4. При изучении рынка труда к показателям, характеризующим занятость, относятся (Н)	а) абсолютная численность занятых б) коэффициент безработицы в) коэффициент занятости г) абсолютная численность безработных
5. Экономически активное население включает категории	а) занятые и безработные б) занятые и готовые приступить к работе в) занятые и не имеющие работы г) занятые и частично занятые, ищущие работу дополнительно
6. Если число занятых в экономике 40 млн чел., а население страны 140 млн чел., то значение коэффициента занятости составит	а) 3,5 б) 100 в) 40 % г) 28,5 %

1	2
7. Вторичной занятостью называют	а) занятость на вторичном рынке труда б) восстановление на прежнем месте работы в) дополнительную занятость уже работающих граждан г) верных вариантов нет
8. При изучении рынка труда к показателям, характеризующим занятость, относятся	а) абсолютная численность занятых б) коэффициент безработицы в) коэффициент занятости г) абсолютная численность безработных
9. Основные задачи при исследовании занятости и безработицы на современном этапе сводятся к изучению	а) текущих данных об экономически активном населении, занятости, безработице б) структуры занятости по отраслям и профессиям в) экономически активного населения по отраслям и профессиям г) текущих данных о лицах, занятых поиском работы
10. Имеются следующие данные по РФ на конец года, тыс. чел.: - всего занято в экономике – 65 000 - численность безработных – 6 450 Определите численность экономически активного населения ($Ч_{\text{эк.ак}}$)	а) $Ч_{\text{эк.ак}} = 72\,450$ тыс. чел. б) $Ч_{\text{эк.ак}} = 71\,450$ тыс. чел. в) $Ч_{\text{эк.ак}} = 71\,568$ тыс. чел. г) $Ч_{\text{эк.ак}} = 74\,568$ тыс. чел.



РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ И ЛИТЕРАТУРА

1. *Ермолаева С.Г.* Рынок труда: учеб. пособие / С.Г. Ермолаева. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. – 108 с.

2. *О занятости населения в Российской Федерации*: Закон РФ от 19.04.1991 № 1032–1 (ред. от 03.07.2018, с изм. и доп., вступ. в силу с 02.10.2018) [Электрон. ресурс]: – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/

3. *Социально-экономическая статистика*: учеб. для акад. бакалавриата [Электрон. ресурс] / М.Р. Ефимова, А.С. Аброскин, С.Г. Бычкова, М.А. Михайлов; отв. ред. М.Р. Ефимова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2015. – 591 с. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/4FE46DE9-32BA-4CA9-AEE2-15148399F90B/socialno-ekonomicheskaya-statistika>

ТЕМА 6

БЕЗРАБОТИЦА КАК ХАРАКТЕРИСТИКА РЫНКА ТРУДА

Безработица – это социально-экономическое явление, при котором часть трудоспособного населения не может найти себе работу и становится резервной армией труда.

Можно выделить следующие причины безработицы:

– завышенные требования самих работников, предъявляемые работодателю относительно размера желаемой ими заработной платы.

– слишком низкий спрос на рабочую силу. Государство должно бороться с безработицей: повышая государственные доходы или снижая налоги, оно может увеличить объем спроса на рабочую силу;

– негибкость, характерная для рынка труда. Наблюдается некоторое несоответствие между потребностями тех людей, которые ищут работу, и потребностями работодателей, которые готовы предоставить рабочие места.

Безработный и неработающий не являются синонимами. Человек может не работать по многим причинам: студенты очной формы обучения, пенсионеры, инвалиды, матери, воспитывающие детей в возрасте до трех лет, и т. д. К категории безработных относят только тех, кто ищет работу. Так называемая «естественная» безработица – 5,5–6,5 % трудоспособного населения страны. В этом случае говорят об экономике полной занятости.

Виды безработицы:

– структурная – невозможность трудоустройства из-за различий в структуре спроса и предложения рабочей силы разной квалификации;

– фрикционная – невозможность для уволенного работника найти свободное место по своей специальности;

– *циклическая* – характерна для экономического кризиса, возникает в результате спада производства;

– *сезонная* – зависит от работ в определенное время года (сельскохозяйственные рабочие, гиды).

Сумма фрикционной и структурной безработицы составляет естественный уровень безработицы, т.е. уровень безработицы при полной занятости.



КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Социально-экономическая сущность безработицы.
2. Причины и последствия безработицы.
3. Виды безработицы.
4. Порядок и условия признания граждан безработными.
5. Структура безработицы.
6. Классификация форм и видов безработицы.
7. Роль государства в преодолении безработицы.
8. Внутренние рынки труда и занятость персонала организаций.
9. Способы измерения безработицы.
10. Показатели, характеризующие уровень и динамику безработицы.
11. Кривая Бевериджа.
12. Закон Оукена.
13. Инфляция и её связь с безработицей. Кривая Филлипса.
14. Безработица в России: виды, формы, уровень.
15. Статус безработного, понятия подходящей и неподходящей работы.

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Активная политика занятости – меры, направленные на возвращение безработного в состав занятого населения.

Безработица – социально-экономическая категория, характеризующаяся отсутствием занятости в определенной части экономически активного населения, способного и желающего трудиться.

Безработный – тот, кто при существующих в настоящий момент условиях труда и заработной плате не имеет работы, может работать и ищет работу. В соответствии с Федеральным законом от 19.04.1991 № 1032–1 «О занятости населения в Российской Федерации» официально безработными могут быть признаны трудоспособные граждане (женщины в возрасте от 16 до 60 лет и мужчины – от 16 до 65 лет), не имеющие работы (доходного занятия) и обратившиеся в учреждения занятости населения в целях поиска работы.

Добровольная безработица – безработица, которая возникает, когда работник мог бы найти работу, но предпочитает остаться незанятым, продолжая поиски лучше оплачиваемой или более желательной работы, чем ему предлагают.

Кейнсианская безработица – безработица, возникающая при недостаточном совокупном спросе, следовательно, и при недостаточном спросе на труд, жесткости цен и заработной платы.

Классическая безработица – безработица, возникающая на рынке труда в результате установления заработной платы выше равновесной.

Коэффициент безработицы – определяется отношением общей численности безработных к численности экономически активного населения.

Коэффициент напряженности на рынке труда – отношение числа безработных к численности заявленных предприятиями и организациями вакантных мест (вакансий).

Кривая Бевериджа – кривая, представляющая зависимость «вакансии – безработица».

Кривая Филлипса – кривая, отражающая зависимость между уровнем инфляции, темпом роста заработной платы и уровнем безработицы. Предложена в 1958 г. английским экономистом Уильямом Филлипсом. На основе эмпирических данных по Англии за 1861–1957 гг. он вывел корреляционную зависимость между уровнем безработицы и изменением прироста денежной заработной платы.

Зависимость первоначально показывала связь безработицы с изменениями зарплат: чем выше безработица, тем меньше прирост денежной заработной платы, тем ниже рост цен, и наоборот, чем ниже безработица и выше занятость, тем больше прирост денежной заработной платы, тем выше темп роста цен. Впоследствии была преобразована в зависимость между ценами и безработицей.

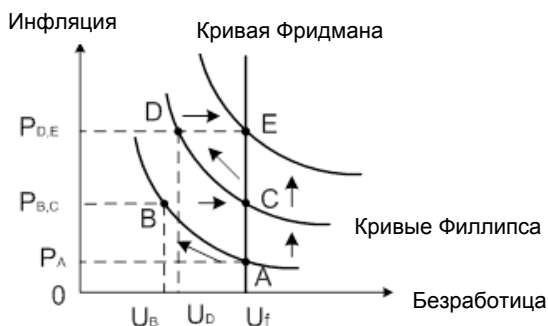


Рис. 6.1. Зависимость между уровнем инфляции и уровнем безработицы (кривая Филлипса, кривая Фридмана)

В краткосрочном периоде, согласно Филлипсу, между уровнем инфляции и уровнем безработицы существует обратная зависимость. Увеличение занятости приводит

к инфляции, так как при дефиците ресурсов начинается их «переманивание» путем повышения ставок заработной платы и цен на инвестиционные товары. Экономический спад вызывает сокращение занятости и совокупного спроса, что приводит к дезинфляции или даже к дефляции.

В долгосрочном периоде, согласно Фридману, зависимость между уровнем инфляции и уровнем безработицы отсутствует. Кривая зависимости между уровнем инфляции и уровнем безработицы представляет собой вертикальную прямую.

Не ускоряющий инфляцию уровень безработицы – уровень безработицы, соответствующий нулевому уровню инфляции.

Пассивная политика занятости – меры социальной защиты безработных.

Полная занятость – состояние экономики, когда спрос на экономически целесообразные места удовлетворяется соответствующим по профессионально-квалификационной структуре предложением рабочей силы (рынок труда находится в равновесном состоянии). На рынке существует только естественная безработица.

Скрытая безработица – безработица, состоящая из людей, которые не входят в экономически активное население на данный момент времени, но хотели бы войти в рабочую силу, если предоставленная им работа будет для них подходящей.

Структурная безработица – безработица, возникающая при длительных изменениях в структуре экономики, которые приводят к несоответствию между существующей квалификацией или профессией работника и квалификационными или профессиональными требованиями со стороны рабочего места.

Фрикционная безработица – безработица, которая возникает при перемещении работников от одного места ра-

боты к другому, является следствием кратковременных изменений на рынке труда и существует потому, что процесс подбора работников и рабочих мест не мгновенен.

Циклическая (спросодефицитная) безработица – безработица, возникающая при недостаточном совокупном спросе. Связана с краткосрочными колебаниями на рынке труда. Определяется как разница между фактическим и естественным уровнем безработицы.

Экономически активное население (рабочая сила) – часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Экономически активное население состоит из *занятых и безработных*.

Эффект дополнительного работника – изменения в рабочей силе в результате того, что когда основной кормилец в семье теряет работу, в рабочую силу вступают другие члены семьи.

Эффект отчаявшегося работника – изменения в рабочей силе в результате того, что безработные теряют надежду найти работу, прекращают ее поиски и выходят из рабочей силы.

Вынужденная безработица – безработица, которая возникает, когда работник может и хочет работать при данном уровне заработной платы, но не может найти работу.

Естественный уровень безработицы – уровень безработицы, при котором: а) нет ни избыточного спроса, ни избыточного предложения на совокупном рынке труда; б) в долгосрочном периоде реальный уровень инфляции равен ожидаемому.

Естественная безработица – структурная и фрикционная безработица вместе взятые.

Отток из безработицы – количество людей, вышедших из состояния безработицы.

Сезонная безработица – безработица, которая вызывается колебаниями в уровне экономической активности в течение года, характерными для некоторых отраслей экономики.

Модель «запас / поток» – модель перехода из одного статуса в рабочей силе в другой, которая используется для анализа изменений в уровне безработицы.

Приток в безработицу – количество людей, перешедших в состояние безработицы.



РАСЧЁТ ОСНОВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Уровень безработицы (K_6), согласно методике международной организации труда, – это удельный вес численности безработных ($B_{\text{мот}}$) в численности экономически активного населения (ЭАН):

$$K_6 = B_{\text{мот}} / \text{ЭАН}.$$

В методике расчета уровня общей безработицы при проведении Росстатом выборочных обследований населения к безработным относят ищущих работу граждан в возрасте с 15 до 72 лет, включая учащихся образовательных организаций и пенсионеров.

Уровень официально зарегистрированной безработицы ($K_{\text{б}}^{\text{оф}}$) – это удельный вес численности официально зарегистрированных безработных ($B_{\text{оф}}$) в численности экономически активного населения:

$$K_{\text{б}}^{\text{оф}} = \frac{B_{\text{оф}}}{\text{ЭАН}}$$

Расчет может быть проведен по состоянию на конкретную дату и в среднем за период.

Закон Оукена – эмпирическая зависимость между темпом роста ВВП и темпом роста безработицы, предполагающая, что снижение темпа роста ВВП на 2 % приводит к повышению уровня безработицы на 1 %. При этом точкой отсчета берется темп роста ВВП 3 % в год.

$$\frac{Y - Y^*}{Y^*} = -\beta \cdot (u - u^*), \quad (6.3)$$

где Y – фактический ВВП;

Y^* – потенциальный ВВП;

u – фактический уровень безработицы;

u^* – естественный уровень безработицы;

$(u - u^*)$ – уровень циклической безработицы;

β – коэффициент Оукена.

Практика показывает, что закон Оукена выполняется далеко не всегда, т. е. он не является универсальным экономическим законом.



ТАБЛИЦЫ И РИСУНКИ

Таблица 6.1. Особенности расчёта показателей численности безработных

Методология	Особенности расчёта
Методика международной организации труда	Лица (от 16 лет и старше), которые: – не имели работу; – занимались её поиском или готовы к ней приступить; – обучались по направлению службы занятости; – учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды, занимающиеся поиском работы и готовые приступить к ней. В составе безработных выделяются лица: – не занятые трудовой деятельностью; – зарегистрированные в службе занятости в качестве ищущих работу; – признанные безработными
Закон РФ «О занятости населения»	Трудоспособные граждане, которые: – не имеют работы и заработка; – ищут работу; – готовы приступить к работе; – зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы



Рис. 6.2. Причины безработицы в разных экономических теориях



ПРИМЕРЫ РЕШЕНИЯ ТИПОВЫХ ЗАДАЧ

Пример 6.1. Имеются следующие данные по России на конец 2005 г., млн чел.: численность населения – 142,8; всего занято в экономике – 68,603; численность безработных – 5,2083. Определите коэффициент безработицы.

Решение.

Экономически активное население (рабочая сила) – это часть населения, которая предлагает свой труд для производства товаров и услуг.

Численность экономически активного населения определяется как сумма занятых и безработных.

Коэффициент безработицы определяется как отношение численности безработного населения к численности экономически активного населения:

$$K_b = 5,2083 / 73,8113 = 0,071.$$

По результатам расчетов, численность безработного населения составляет 7,1 % от численности экономически активного населения.

Пример 6.2. Определите уровень зарегистрированной безработицы, если:

- численность трудовых ресурсов в области – 1 400 тыс. чел.;
- численность экономически активного населения – 1360 тыс. чел.;
- численность безработных, зарегистрированных в государственной службе занятости, – 40,8 тыс. чел.

Решение.

Уровень официально зарегистрированной безработицы – отношение численности официально зарегистрированного безработного населения к численности экономически активного населения:

$$K_{\text{Б (зарег)}} = 40,8 / 1360 = 0,03.$$

По результатам расчетов, численность официально зарегистрированного безработного населения составляет 3 % от численности экономически активного населения.

Пример 6.3. Определите величину потенциального ВВП, если:

- коэффициент Оукена равен 3;
- уровень безработицы в текущем году составил 7,5 %, а фактический ВВП – 1 665 млрд долл.;
- естественный уровень безработицы – 5 %.

Решение.

По закону Оукена, существует следующая зависимость:

$$\frac{Y - Y^*}{Y^*} = -\beta \cdot (u - u^*).$$

Следовательно, потенциальный ВВП будет рассчитываться по формуле

$$Y^* = \frac{Y}{-\beta \cdot (u - u^*)} = \frac{1665}{1 - 3 \cdot (0,075 - 0,05)} = 1800.$$

По результатам расчетов, величина потенциального ВВП – 1800 млрд долл.

Пример 6.4. Определите отставание ВВП (%) и потери ВВП, вызванные циклической безработицей (млрд долл.), если:

- уровень безработицы в текущем году – 6,5 %;
- естественный уровень безработицы – 5 %, а коэффициент Оукена – 2;
- потенциальный ВВП – 2 550 млрд долл.

Решение.

По закону Оукена, существует следующая зависимость:

$$\frac{Y - Y^*}{Y^*} = -\beta \cdot (u - u^*).$$

Следовательно, величина фактического ВВП:

$$Y = Y^* \cdot (1 - \beta \cdot (u - u^*)) = 2550 \cdot (1 - 2 \cdot (0,065 - 0,05)) = 2473,5 \text{ млрд долл.}$$

Рассчитаем отставание ВВП (%):

$$\frac{Y - Y^*}{Y^*} \cdot 100\% = \frac{2473,5 - 2550}{2550} \cdot 100\% = \frac{-76,5}{2550} = -3\%.$$

В абсолютном выражении потери ВВП составят:

$$2\,550 \text{ млрд долл.} \cdot 0,03 = 76,5 \text{ млрд долл.}$$



ЗАДАНИЯ ДЛЯ АУДИТОРНОЙ РАБОТЫ



Задание 6.1. Ответьте на вопросы в режиме блиц-ответов.

1. Экономическая и социальная сущность безработицы.
2. Экономические и социальные последствия безработицы.
3. Структура безработицы.
4. Классификация форм безработицы.
5. Роль государства в преодолении безработицы.
6. Внутренние рынки труда и занятость персонала организаций.

7. Способы измерения безработицы.
8. Каковы причины массовой безработицы с позиций неоклассической и неокейнсианской теорий?
9. Перечислите основные направления минимизации безработицы.
10. Что такое скрытая безработица?

7. ☁️ **Задание 6.2.** Проанализируйте и отметьте в таблице знаком «+» напротив соответствующего типа безработицы те ситуации, где имеет место безработица. Ответы обоснуйте.

Типы безработицы

№ п/п	Тип безработицы	Ситуации								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Фрикционная									
2	Институциональная									
3	Структурная									
4	Циклическая									
5	Экономическая									
6	Скрытая									

1. Работник попал под сокращение после реорганизации предприятия, проводимой в период экономического спада.

2. Работник уволился из организации по собственному желанию и ищет работу с более высокой, чем на предыдущем месте, заработной платой.

3. Работник уволен из организации ввиду банкротства на высококонкурентном сегменте рынка.

4. Работник уволился из организации по собственному желанию для ухода за больным членом семьи.

5. Работник, которому по предложению администрации предоставлен административный отпуск без сохранения заработной платы.

6. Работник уволен из организации ввиду невостребованности его профессии, связанной с внедрением новой техники.

7. Работник попал под сокращение после реорганизации организации и изменения её организационно-правовой формы.

8. Работник уволился из организации для поступления в аспирантуру (очно).

 **Задание 6.3.** *Определите уровень безработицы в регионе, если:*

- численность населения региона – 12 млн чел., из них 8 млн находятся в трудоспособном возрасте;

- 240 тыс. чел. потеряли работу в связи со структурной перестройкой производства и стоят на учете в центре занятости населения;

- 500 тыс. чел. – лица, проживающие в сельской местности, работы по найму не имеют, занимаются хозяйством на личных подворьях, в центре занятости населения не зарегистрированы;

- 60 тыс. чел. не имеют работы и потеряли надежду её найти.

 **Задание 6.4.** *Определите: а) общую численность безработных; б) численность не включаемых в рабочую силу; в) численность занятых, если:*

- по итогам обследования в июле 2017 г. численность рабочей силы – 80 млн чел., из них:

- студенты дневного отделения – 4 млн чел.;

- пенсионеры – 6 млн чел.;

- домохозяйки – 2,5 млн чел.;

- бродяги – 0,5 млн чел.;

- заключенные – 0,7 млн чел.;

- занятые неполный рабочий день и ищущие работу – 0,8 млн чел.;

- общая численность уволенных и уволившихся – 10 млн чел., из них:

- 5% отчаялись и прекратили поиск работы;

- 0,2 млн чел. уже нашли работу, но еще не приступили к ней;

- 0,1 млн чел. ждут восстановления на работе;

- 3 млн чел. впервые появились на рынке труда.

 **Задание 6.5.** Определите численность безработных и уровень безработицы в стране, если:

- занятое население страны – 68,5 млн чел.;
- экономически активное население – 73,9 млн чел.

 **Задание 6.6.** Определите: 1) общую численность безработных; 2) численность зарегистрированных безработных; 3) напряженность на рынке труда, если:

- численность экономически активного населения – 75 млн чел.;
- уровень общей безработицы – 5% от экономически активного населения;
- уровень зарегистрированной безработицы – 3%;
- число вакантных рабочих мест – 300 тыс. ед.

   **Задание 6.7.** Проведите анализ занятости и безработицы в России в январе 2017 г. Заполните недостающие числовые данные по тексту.

С января 2017 г. в РФ Росстат проводит выборочное обследование рабочей силы среди населения в возрасте 15 лет и старше. Полученные результаты представлены в таблице.

Исходные данные к заданию 6.7

**Численность и состав рабочей силы в возрасте 15–72 лет
(без корректировки сезонных колебаний)**

Показатель	Январь 2017 г.	2016 г.			Январь 2017 г., ± к	
		январь	IV квар- тал	в сред- нем за год	январю 2016 г.	дека- брю 2016 г.
1	2	3	4	5	6	7
Рабочая сила в возрасте 15–72 лет, тыс. чел.	75 917	75 761	76 739	76 636	156	- 941
занятые безработные	71 629	71 333	72 633	72 393	296	- 1 126
	4 288	4 428	4 106	4 243	- 140	185
Уровень участия в рабочей силе (рабочая сила к численности населения в возрасте 15–72 лет), %	68,9	68,7	69,6	69,5	0,2	-0,8

1	2	3	4	5	6	7
Уровень занятости (занятые к численности населения в возрасте 15–72 лет),%	65,0	64,7	65,9	65,7	0,3	- 1,0
Уровень безработицы (безработные к численно- сти рабочей силы),%	5,6	5,8	5,4	5,5	-0,2	0,3

Росстат подвел итоги выборочного обследования населения по проблемам занятости:

Численность экономически активного населения в возрасте 15–72 лет (занятые + безработные) в январе 2017 г. составила _____ млн чел., или _____% от общей численности населения в возрасте 15–72 лет.

В январе 2017 г. в численности экономически активного населения _____ млн чел. классифицировались как *занятые* экономической деятельностью и _____ млн чел. – как *безработные* с применением критериев МОТ (т.е. не имели работы или доходного занятия, искали работу и были готовы приступить к ней в обследуемую неделю).

Уровень занятости населения (отношение численности занятого населения к общей численности населения обследуемого возраста) в январе 2017 г. составил _____%.

Уровень безработицы (отношение численности безработных к численности экономически активного населения) в январе 2017 г. составил _____% (без исключения сезонного фактора).

В январе 2016 г. в численности экономически активного населения _____ млн чел. классифицировались как *занятые* экономической деятельностью и _____ млн чел. – как *безработные* с применением критериев МОТ (т.е. не имели работы или доходного занятия, искали работу и были готовы приступить к ней в обследуемую неделю).

Уровень занятости населения (отношение численности занятого населения к общей численности населения обследуемого возраста) в январе 2016 г. составил _____%.

Уровень безработицы (отношение численности безработных к численности экономически активного населения) в январе 2016 г. составил _____% (без исключения сезонного фактора).

В среднем за 2016 г. в численности экономически активного населения _____ млн чел. классифицировались как *занятые* экономической деятельностью и _____ млн чел. – как *безработные* с применением критериев МОТ (т.е. не имели работы или доходного занятия, искали работу и были готовы приступить к ней в обследуемую неделю).

Уровень занятости населения в среднем за год (отношение численности занятого населения к общей численности населения обследуемого возраста) в 2016 г. составил _____%.

Уровень безработицы в среднем за год (отношение численности безработных к численности экономически активного населения) в 2016 г. составил _____% (без исключения сезонного фактора).

Изменение численности занятых в январе 2017 г., по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года составило _____ млн чел., или _____%.

Изменение численности безработных в январе 2017 г. по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года составило _____ млн чел., или _____%.

В целом численность рабочей силы в возрасте 15–72 лет в январе 2017 г. по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года изменилась (возросла / снизилась) на _____ млн чел.

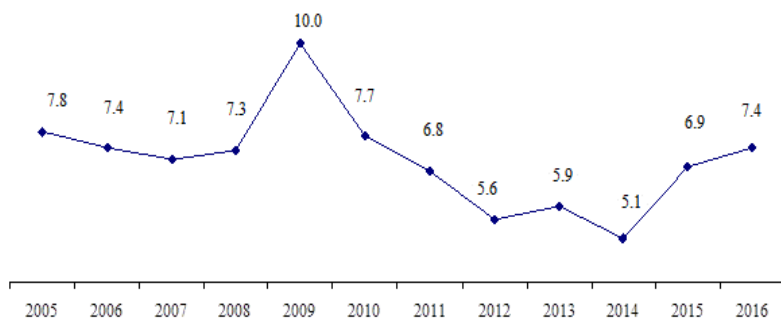
⑦  **Задание 6.8.** Заполните недостающие данные в таблице.

Исходные данные к заданию 6.8

Данные о численности экономически активного населения, численности занятых и безработных в РФ (по данным Росстата)

Год	Экономически активное население, чел.	Занятые, чел.	Безработные, чел.	Уровень безработицы, %	Изменение уровня безработицы
2012	75 676 000	71 545 000			—
2013	75 208 000	70 731 000			
2014	74 627 000	70 447 000			
2015			4 435 000	5,8	
2016					
2017					

 **Задание 6.9.** В России в настоящее время ставится вопрос о повышении пенсионного возраста. Какое влияние это увеличение может оказать на уровень и структуру безработицы (по социально-демографическим группам). Ответ обоснуйте.



Динамика уровня безработицы в Новосибирской области за 2005–2016 гг. (% к численности рабочей силы)

Показатель уровня безработицы в России впервые с 2014 г. спустился ниже 5%. В августе 2017 г. безработными считались практически 4 млн россиян, что составляет 4,9% трудоспособного населения. Общую же численность трудовых ресурсов в РФ Росстат оценивает почти в 77 млн чел.

Источник: <http://www.syl.ru/article/356397/analiz-ryinka-truda-rossii>

ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

7  **Задание 6.1.** Определите статус физических лиц с позиции их отношения к занятости, безработице и рабочей силе, заполнив таблицу.

№ п/п	Физическое лицо	Статус		
		заня- тый	безра- ботный	не включае- мый в состав рабочей силы
1	2	3	4	5
1	Работник, уволенный по сокращению штатов			
2	Работник, переведенный на режим неполного рабочего дня			
3	Металлург, который по состоянию здоровья больше не может выполнять трудовые функции			
4	Уволенный преподаватель вуза, который в течение длительного времени не мог найти работу по специальности и прекратил поиски			
5	Студент, обучающийся на очной форме обучения и работающий продавцом-консультантом			
6	Студент, обучающийся на очно-заочной форме обучения и работающий продавцом-консультантом			
7	Студент, обучающийся на заочной форме обучения и работающий продавцом-консультантом			

1	2	3	4	5
8	Домашняя хозяйка, которая занимается только своим домом и семьёй			
9	Домашняя хозяйка, которая часть времени работает страховым агентом			
10	Человек, проживающий в сельской местности, ведущий личное подсобное хозяйство и имеющий лишь сезонную работу в период уборки урожая в агрохолдинге			

  **Задание 6.2.** Оцените масштабы открытой и скрытой безработицы, а также напряженность на национальном рынке труда, если:

- численность экономически активного населения – 74 млн чел.;
- уровень фактической безработицы – 7,7% экономически активного населения;
- уровень официально зарегистрированной безработицы – 2,7%;
- число вакантных рабочих мест – 350 тыс. чел.;
- находились в административных отпусках по инициативе администрации без сохранения или с частичным сохранением заработной платы – 1,9 млн чел.;
- переведены на сокращенную рабочую неделю – 2 млн чел.

 **Задание 6.3.** Определите численность занятых, численность безработных, численность рабочей силы, уровень безработицы, после изменений на рынке труда если:

- численность занятых в экономике региона – 1,9 млн чел.;
- численность безработных – 150 тыс. чел.;
- 50 тыс. чел. увольняют, и они становятся безработными;
- 10 тыс. чел. из числа безработных прекращают поиски работы.



Задание 6.4. Изучите данные о рынке труда в России в период 2008–2018 гг., используя сайт <http://gks.ru> и другие источники информации. Ответьте на вопросы.

1. Чему равен общий уровень безработицы в России на конец каждого года, рассматриваемого периода?

2. Как официальный уровень безработицы соотносится с общим уровнем безработицы?

3. Какую политику проводило Правительство в эти годы для снижения уровня безработицы и увенчалась ли она успехом?



Задание 6.5. Определите величину потенциального ВВП, если:

– коэффициент Оукена равен 2;

– уровень безработицы в текущем году – 5,3 %, а фактический ВВП – 1 679 млрд долл.;

– естественный уровень безработицы – 5 %.



Задание 6.6. Определите отставание ВВП (%) и потери ВВП, вызванные циклической безработицей (млрд долл.), если:

– уровень безработицы в текущем году – 7,3 %;

– естественный уровень безработицы – 5 %, а коэффициент Оукена – 3;

– потенциальный ВВП – 2 635 млрд долл.



Задание 6.7. Определите: 1) естественный уровень безработицы в конкретной экономике; 2) уровень циклической безработицы; 3) на сколько процентов необходимо увеличить объём производства, чтобы снизить инфляцию до естественного уровня, если:

– региональный рынок труда (N) характеризует кривая Бевеиджа, которая имеет вид: $U = 9 / V$, где U и V – отношение количества безработных и численности вакансий рабочей силы в процентах;

– фактический уровень безработицы – 9 %.



Задание 6.8. Выполните анализ занятости и безработицы в Российской Федерации и Новосибирской области в январе 2017 г., руководствуясь представленным примером в задании для аудиторной работы 6.8.

Недостающую информацию необходимо посмотреть на сайтах Росстата <http://www.gks.ru>, <http://novosibstat.gks.ru>.



ТЕСТОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ

Вопросы	Варианты ответов
1	2
1. Существует ли прямая связь между ростом безработицы и экономическим спадом	а) да б) нет в) отчасти утверждение верное г) прямая связь существует лишь при определенных условиях
2. Каково соотношение понятий структурная и технологическая безработица	а) понятия различные; б) понятия идентичные; в) структурная безработица включает в себя технологическую г) технологическая безработица включает в себя структурную
3. Если человек переходит в безработные из состава рабочей силы, то уровень безработицы	а) снижается б) повышается в) остается без изменений г) определенно сказать нельзя
4. Для монополии предельные расходы на труд	а) выше ставки заработной платы б) равны ставке заработной платы в) ниже ставки заработной платы г) ничего определенного сказать нельзя
5. Повышение уровня безработицы может быть вызвано	а) увеличением потока из занятых в экономически неактивное население б) увеличением потока из безработных в экономически неактивное население в) сокращением потока из экономически неактивного населения в безработные г) увеличением потока из безработных в занятые
6. Общие издержки поиска работы не зависят от	а) резервной заработной платы б) длительности поиска работы в) ожидаемой инфляции г) распределения заработных плат в экономике

1	2
7. Уровень безработицы рассчитывается как процентное отношение количества	а) неработающих к числу работающих б) неработающих к численности рабочей силы в) безработных к численности трудоспособного населения г) безработных к численности занятых
8. Согласно закону Оукена, при каждом увеличении уровня безработицы на один процентный пункт темп роста реального ВВП	а) снижается на 2–2,5 % б) повышается на 2–2,5 % в) остаётся без изменений г) ничего определенного сказать нельзя
9. Скрытая безработица спровоцирована	а) сокрытием достоверной информации от общественности б) сокрытием гражданами официального размера доходов в) недостаточной загруженностью работников руководством предприятия г) верных вариантов нет
10. Естественный уровень безработицы равен сумме уровней	а) фрикционной и циклической безработицы б) фрикционной и структурной безработицы в) циклической и структурной безработицы г) верных вариантов нет
11. Рынок труда, где количество безработных приблизительно равно количеству вакантных мест, называют	а) естественным б) оптимальным в) сбалансированным г) базовым д) все ответы неверны
12. Кривая Филлипса показывает	а) взаимосвязь между темпами инфляции и темпами прироста ВВП б) взаимосвязь между темпами инфляции и процентной ставкой в) взаимосвязь между темпами инфляции и нормой безработицы г) уровень инфляции
13. Какое условие исключает признание гражданина безработным	а) в настоящий момент не работает б) никогда не работал в) ищет работу г) готов приступить к работе
14. Уровень образования населения и уровень безработицы в большинстве стран с рыночной экономикой связаны следующим образом	а) чем выше уровень образования, тем выше уровень безработицы б) чем ниже уровень образования, тем выше уровень безработицы в) не имеют прямой связи г) верных вариантов нет

1	2
15. Промежуток времени, в течение которого человек ищет работу (с момента начала поиска работы и до момента трудоустройства или до рассматриваемого периода), используя при этом любые способы	а) коэффициент безработицы б) продолжительность безработицы в) качественный состав безработных г) все перечисленные ранее ответы верны
16. При изучении рынка труда к показателям, характеризующим безработицу, относятся (Н)	а) абсолютная численность безработных б) качественный состав безработных в) коэффициент безработицы г) коэффициент занятости
17. Кто может претендовать на получение пособия по безработице	а) строитель, утративший трудоспособность в результате производственной травмы б) многодетная мать, которая не работает и не ищет работу в) бухгалтер, который не работает, но ищет работу г) электромонтер, работающий неполный рабочий день
18. Кто может претендовать на получение пособия по безработице	а) шахтер, утративший трудоспособность в результате производственной травмы б) многодетная мать, которая не работает и не ищет работу в) экономист, который не работает, но ищет работу г) электромонтер, работающий неполный рабочий день



РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ И ЛИТЕРАТУРА

1. *Ермолаева С. Г.* Рынок труда: учеб. пособие / С. Г. Ермолаева. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. – 108 с.

2. *О занятости населения в Российской Федерации:* Закон РФ от 19.04.1991 № 1032–1 (ред. от 03.07.2018, с изм. и доп., вступ. в силу с 02.10.2018) [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/

3. *Социально-экономическая статистика:* учеб. для акад. бакалавриата [Электрон. ресурс] / М. Р. Ефимова, А. С. Аброскин, С. Г. Бычкова, М. А. Михайлов; отв. ред. М. Р. Ефимова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2015. – 591 с. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/4FE46DE9-32BA-4CA9-AEE2-15148399F90B/socialno-ekonomicheskaya-statistika>

ТЕМА 7

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА

«Государственная политика занятости населения – это часть социально-экономической политики государства, направленная на разрешение проблем занятости населения в экономике на основе повышения эффективности программ обеспечения занятости, развития системы социального партнерства, стимулирования мобильности экономически активного населения и усиления гибкости рынка труда»¹.



КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Социально-трудовые отношения на рынке труда.
2. Виды регулирования рынка труда.
3. Цели и задачи государства в регулировании рынка труда.
4. Государственная политика занятости населения: активная и пассивная.
5. Механизм государственного регулирования рынка труда.
6. Виды государственной политики в области безработицы.
7. Роль профессиональных стандартов в регулировании рынка труда.
8. Федеральные органы регулирования рынка труда, их функции.

¹ О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 03.07.2018, с изм. и доп., вступ. в силу с 02.10.2018) [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/

9. Местные (на примере Новосибирской области) органы власти, влияющие на региональный рынок труда; их функции, особенности взаимодействия с федеральными структурами.

10. Рекрутинговые и кадровые агентства на рынке труда.

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Блочно-модульное профессиональное обучение – обучение, построенное по восходящим ступеням с тем, чтобы каждая последующая ступень являлась логическим продолжением предыдущей и обеспечивала работникам возможность дальнейшего обучения.

Бюджет Пенсионного фонда России – свод доходов и расходов, обеспечивающих финансирование пенсионной системы РФ. Бюджет ПФР – финансовая система, полностью автономная от государственного бюджета на всех уровнях федеративного устройства РФ (федеральном, субъектах Федерации и местном).

Бюджетно-налоговая (фискальная) политика – предложенная Дж. Кейнсом политика преодоления (сокращения) безработицы путем увеличения бюджетных расходов или снижения налогов либо использования того или другого.

Бюджетное ограничение – в модели потребительского поведения (или предложения труда) линия на графике, показывающая все возможные комбинации товаров (или товаров и досуга), доступные потребителю при данном уровне доходов (или доходов и ставки заработной платы).

Государственная система управления охраной труда – совокупность организационных форм и методов совместных действий органов законодательной и исполнительной власти РФ и ее субъектов, иных представительных органов по реализации основных направлений государственной политики в области охраны труда.

Государственное регулирование рынка труда – регулирование органами государственного управления функционирования субъектов рынка труда.

Нормативы по безопасности труда – устанавливаемые государством стандарты безопасности труда.

Обучение на рабочем месте – приобретение работником, как правило, специфических знаний и навыков непосредственно в процессе работы на данном рабочем месте.

Общая профессиональная подготовка – получение знаний, приобретение умений и навыков, увеличивающих общий человеческий капитал.

Патернализм – идеология, политика и практика благотворительности, «отцовской заботы», осуществляемая: государством по отношению к своим гражданам; администрацией организации к своим работникам и другим организациям; одной страной по отношению к другой и т.д.

Повышение квалификации работников – форма профессионального обучения, направленная на последовательное совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков по имеющейся профессии.

Профессиональная подготовка – повышение квалификации работника, как правило, уже приступившего к трудовой деятельности, происходящее в формальном и неформальном виде. В отличие от получения общего образования в учебных заведениях, обучение при профессиональной подготовке рассчитано на краткосрочный период. Различают профессиональную подготовку: а) специальную; б) специально для организации; в) на рабочем месте; г) в процессе работы.

Профессионально-квалификационная структура работников – содержательная пооперационная характеристика трудовой деятельности по конкретной профессии с выделением квалификационных требований, обеспечивающих успешное выполнение работ.

Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателями и заключаемый на уровне РФ, субъекта РФ, территории, отрасли, профессии. Различают: генеральное, территориальное (региональное), отраслевое соглашение, коллективное соглашение (коллективный договор).

Социально-трудовые отношения (СТО) – характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей индивидов и социальных групп в процессах, обусловленных трудовой деятельностью.

Специфическая профессиональная подготовка – получение знаний, приобретение умений и навыков, увеличивающих специфический человеческий капитал.



ТАБЛИЦЫ И РИСУНКИ

Таблица 7.1. Типы социально-трудовых отношений (СТО)

Тип	Комментарий
1	2
Социальное партнёрство	Защита интересов субъектов СТО и их самореализация в политике согласования взаимных приоритетов по социально-трудовым вопросам для обеспечения конструктивного взаимодействия
Патернализм	Жёсткая регламентация способов поведения субъектов СТО, условий и порядка их взаимодействия со стороны государства или руководства организации
Конкуренция	Система состязательности между людьми и коллективами в сфере СТО
Солидарность	Общая ответственность и взаимопомощь, основанные на общности интересов членов группы
Субсидиарность	Стремление к личной ответственности за достижение своих целей, за свои действия при решении социально-трудовых проблем
Дискриминация	Основанное на произволе, незаконное ограничение прав субъектов СТО
Конфликт	Крайнее выраженное противоречий в СТО

Источник: Экономика и социология труда: учеб. / под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010. – С.85–86.

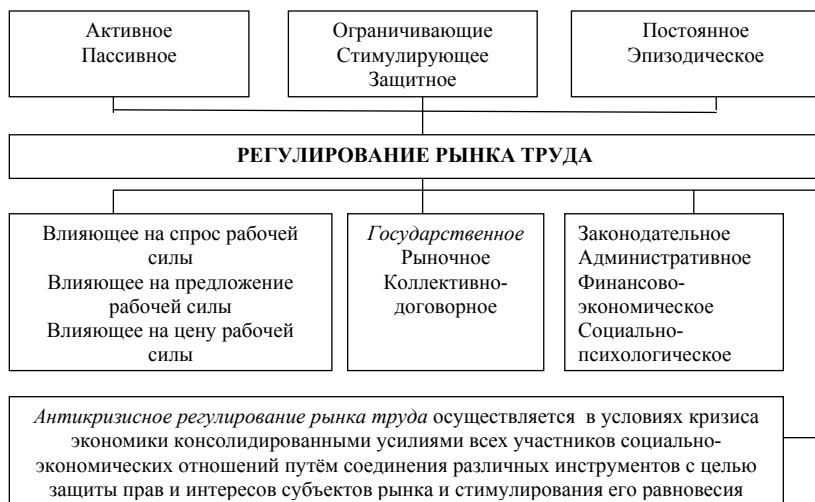


Рис. 7.1. Виды регулирования рынка труда

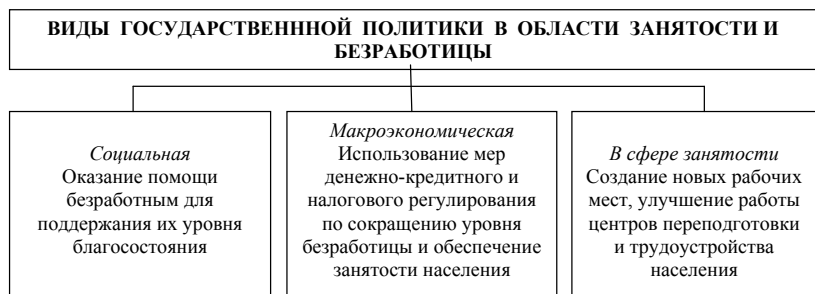


Рис. 7.2. Виды государственной политики в области занятости и безработицы



Рис. 7.3. Государственная политика на рынках труда и её результаты

Источник: Адова И. Б., Чайкина Л. Ф. Экономика труда: учеб. пособие. – Новосибирск: НГТУ, 2003. – Ч. 1. – С. 32.



Рис. 7.4. Модель формирования региональной занятости населения

Таблица 7.2. Классификация методов государственного регулирования рынка труда

Признак	Комментарий
I. По форме воздействия	1. Прямые методы регулирования.
	2. Косвенные методы регулирования
II. По характеру воздействия	1. Поощрительные
	2. Запретительные
	3. Ограничительные
	4. Защитные
III. По содержанию	1. Экономические
	2. Административные
	3. Смешанные
	4. Социально-психологические

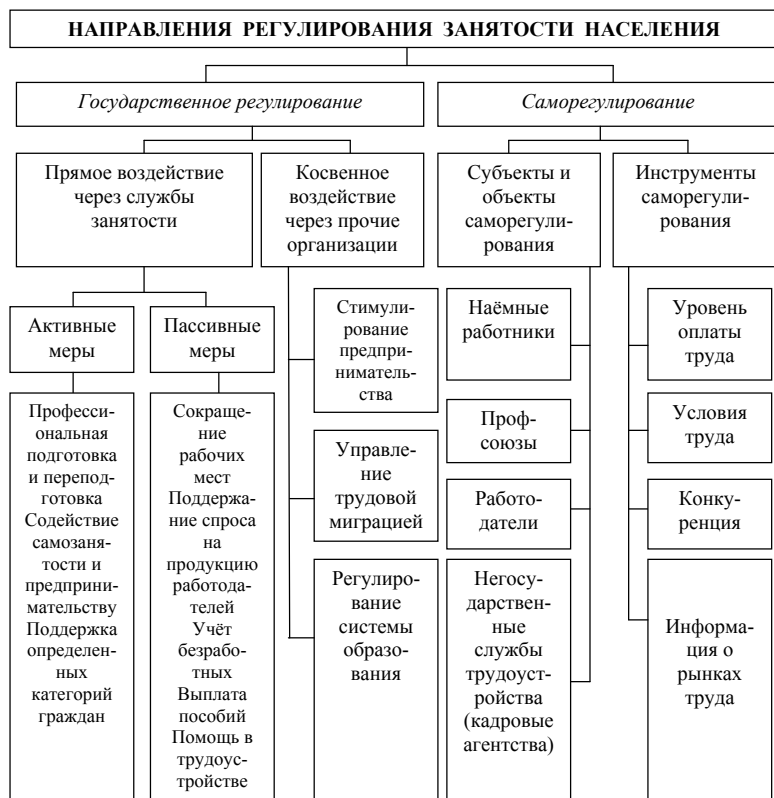


Рис. 7.5. Основные направления и инструменты регулирования рынка труда

Таблица 7.3. Государственное регулирование рынка труда

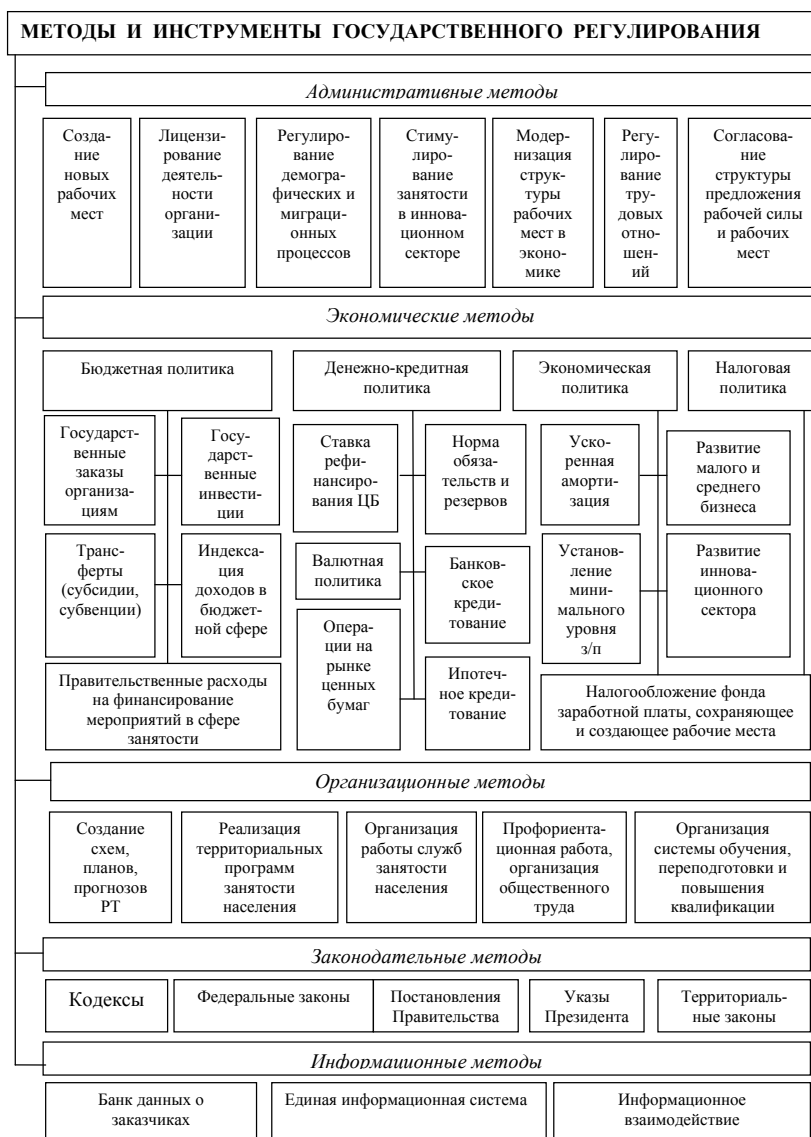
Элементы	Комментарий
1	2
Основные цели	1. Обеспечение полной занятости (отсутствие циклической безработицы) при сохранении естественного уровня безработицы 2. Создание гибкого рынка труда
Задачи	1. Достижение соотношения между спросом и предложением труда, при котором обеспечивается необходимое качество жизни и сохраняются эффективные стимулы к труду 2. Формирование оптимальной профессионально-отраслевой, квалификационной и географической мобильности трудовых ресурсов 3. Интеграция национального рынка труда в международную систему разделения труда
Объекты государственного регулирования рынка труда	Социально-трудовые отношения между работодателями и работниками, (включая оплату и охрану труда, найм и увольнение работников)
	Занятость (включая регулирование предложения рабочей силы и рабочих мест)
	Помощь при безработице
	Подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
	Распределение и перераспределение рабочей силы
Уровень воздействия	Общегосударственный
	Региональный
	Отраслевой
	Внутриорганизационный
Основные направления государственного регулирования рынка труда	Политическое (формирование среднего класса, обеспечение проводимых социально-экономических реформ, формирование положительного имиджа государственной власти)
	Экономическое (формирование и развитие конкурентной среды, координация процессов перераспределения ресурсов и доходов и расходов, стабилизация и развитие экономической системы, развитие научно-технического процесса)
	Социальное (повышение уровня занятости, социальные гарантии, социальная защита)
Принципы	Добровольности труда Ответственности государства за создание равных стартовых условий для реализации прав граждан на труд

1	2
	Учёта и обеспечения долговременных национальных интересов Учёта национальных, культурных традиций, исторически сложившихся отраслевых особенностей и потребностей в рабочих местах Приоритетности в содействии гражданам, испытывающим трудности в поиске работы Комплексности в решении проблем занятости
Косвенные методы государственного регулирования рынка труда	Налоговая политика
	Кредитно-денежная политика
	Амортизационная политика
	Законодательство о труде
	Бюджетная политика
	Миграционная политика
	Политика по стимулированию рождаемости и снижению смертности населения
	Политика в области образования
	Региональная политика
Основные государственные программы регулирования рынка труда (прямые методы регулирования)	По стимулированию роста занятости и увеличению числа рабочих мест в государственном секторе экономики
	По подготовке и переподготовке трудовых ресурсов
	По содействию найму трудовых ресурсов
	По социальному страхованию безработицы
Формы активной государственной политики по регулированию рынка труда	Стимулирование государством инвестиций в экономику и создания дополнительных рабочих мест
	Организация переобучения и переквалификации безработных
	Развитие служб занятости населения, предоставление информации о вакантных рабочих местах на рынке труда
	Содействие развитию малого бизнеса
	Государственное стимулирование (налоговыми и законодательными рычагами) предоставления работодателями рабочих мест определенным социальным группам населения
	Содействие, в случае необходимости, перемене места жительства для получения работы
	Международное сотрудничество в решении проблем занятости, решение вопросов, связанных с международной трудовой миграцией
	Создание рабочих мест в государственном секторе, организация общественных работ

1	2
Формы пассивной государственной политики по регулированию рынка труда	Регистрация лиц, находящихся в поисках работы
	Определение пособия по безработице и организация системы его предоставления
	Осуществление неденежных форм поддержки безработных и членов их семей
Функции по регулированию рынка труда	Создание и сохранение рабочих мест
	Развитие предпринимательства и самозанятости
	Квотирование рабочих мест
	Организация работы контролирующих органов по безопасности и охране труда, урегулированию коллективно-трудовых споров
	Развитие гибких форм занятости
	Законодательство по регулированию социально-трудовых отношений
	Установление МРОТ, годового фонда рабочего времени
	Организация деятельности межведомственных комиссий, организация деятельности субъектов рынка труда
Инструменты регулирования рынка труда	Принятие законодательных и нормативных актов
	Контролирующие органы, штрафные, административные санкции
	Межведомственные трехсторонние комиссии, соглашения
	Целевые программы (федеральные, региональные) Национальные проекты
Источники финансирования государственных мер регулирования рынка труда	Средства бюджетов разных уровней
	Внебюджетные средства (пенсионный фонд, фонд социального страхования, фонд медицинского страхования)
	Средства коммерческих организаций
Факторы развития рынка труда	Структура национальной экономики, которая зависит от политики и приоритетов государства
	Качество функционирования институтов политического управления
	Качество национальной системы образования



Рис. 7.6. Механизм реализации концепции государственной политики занятости на мезоуровне



*Рис. 7.7. Методы и инструменты государственного регулирования
рынка труда*

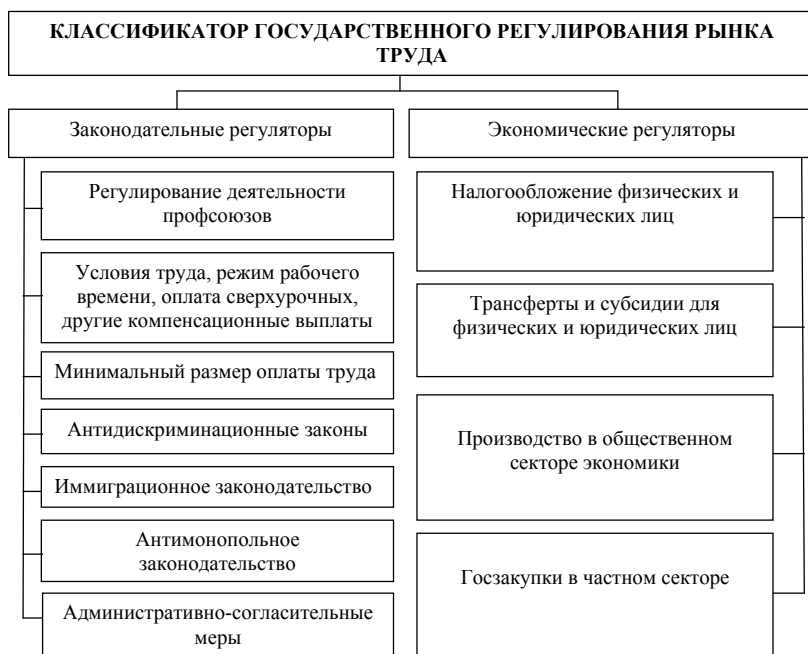


Рис. 7.8. Классификатор государственного регулирования рынка труда

Источник: Адова И. Б., Чайкина Л. Ф. Экономика труда: учеб. пособие. – Новосибирск: НГТУ, 2003. – Ч. 1. – С. 38.

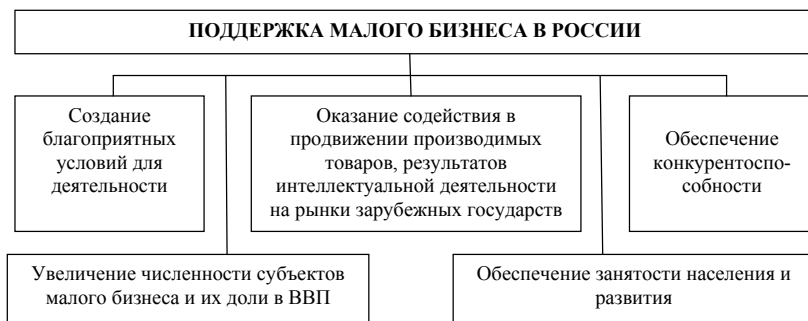


Рис. 7.9. Основные направления государственной политики в области поддержки малого бизнеса

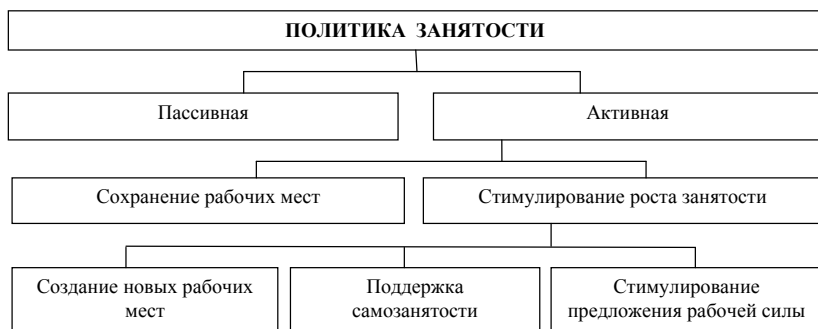


Рис. 7.10. Политика занятости

Источник: Москвина О.В., Пошевнёв Г.С. Рынок труда. – Новосибирск: СибАГС, 2016. – С. 124.



Рис. 7.11. Система мер обеспечения занятости

Источник: Москвина О.В., Пошевнёв Г.С. Рынок труда. – Новосибирск: СибАГС, 2016. – С. 126.



Рис. 7.12. Органы государственного регулирования занятости в России



Рис. 7.13. Органы государственного регулирования политики на рынке труда Российской Федерации

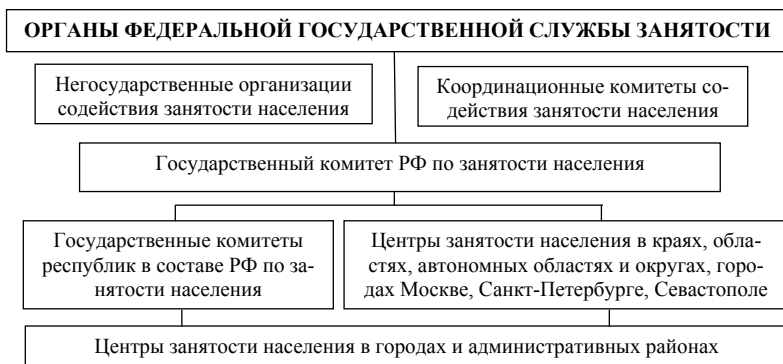


Рис. 7.14. Организации содействия занятости населения в РФ

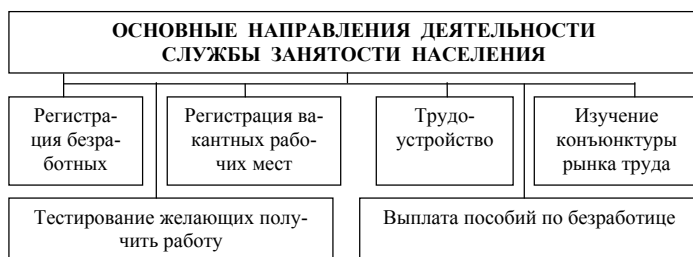


Рис. 7.15. Основные направления деятельности службы занятости



Рис. 7.16. Основные функции службы занятости



Рис. 7.17. Организационная структура управления
Федеральной службы по труду и занятости



Рис. 7.18. Организационная структура управления занятостью на региональном уровне

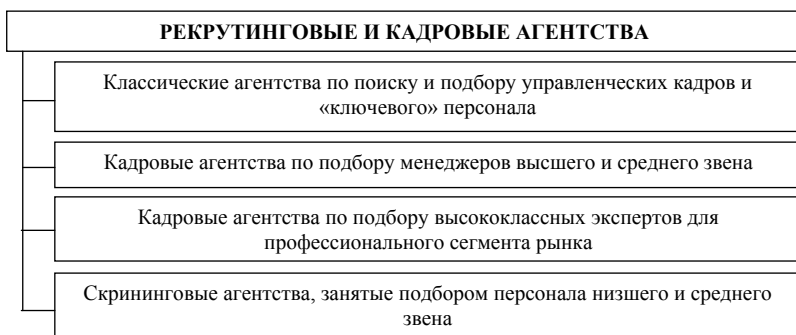


Рис. 7.19. Типы рекрутинговых и кадровых агентств



ЗАДАНИЯ ДЛЯ АУДИТОРНОЙ РАБОТЫ



Задание 7.1. Ответьте на вопросы.

1. Охарактеризуйте сущность и виды государственной политики занятости населения.
2. Объясните, чем диктуется необходимость прямого вмешательства государства в рыночное регулирование безработицы.
3. Объясните, от чего зависит конечный эффект субсидии занятости (степень влияния на занятости/или заработную плату).
4. Объясните, как влияет на рыночную ситуацию налогообложение работодателя.
5. Назовите дополнительные факторы, кроме уровня заработной платы, которые влияют на решение индивида о работе.



Задание 7.2. Ответьте на вопросы.

1. Что такое политика занятости и каковы её основные цели и задачи?
2. В чем заключается роль государства на рынке труда?



Задание 7.3. Проанализируйте ситуацию на рынке труда специалистов по управлению персоналом в Новосибирской области и ответьте на вопросы.

1. Укажите 3–5 отличительных особенностей новосибирского рынка труда в сфере управления персоналом.
2. Назовите причину, вызвавшую, на ваш взгляд, рост (снижение) количества вакансий по позиции «Специалист по управлению персоналом».
3. Почему, на ваш взгляд, «Специалист по управлению персоналом» – востребованная (не востребованная) позиция на рынке труда? Назовите 2–3 причины.

4. Выявите, а затем проранжируйте по степени значимости факторы дифференциации заработной платы в сфере управления персоналом. Обоснуйте свои выводы.

5. Какие методы государственного регулирования в отношении рынка труда специалистов по управлению персоналом необходимо применить государственным органам управления?

 **Задание 7.4.** Изучите статьи 5–7 Федерально-го закона РФ от 19.04.1991 № 1032–1 (ред. от 03.07.2018 с изм. и доп., вступ. в силу с 02.10.2018) «О занятости населения в Российской Федерации» и ответьте на вопросы.

1. Назовите основные направления государственной политики в области содействия занятости населения.

2. Распространяется ли законодательство о занятости населения на иностранных граждан и лиц без гражданства (укажите статью)?

3. Перечислите полномочия федеральных органов государственной власти в сфере занятости населения.

4. Перечислите полномочия Российской Федерации, переданные для осуществления органам государственной власти субъектов Российской Федерации.

5. Каковы особенности финансового обеспечения переданного полномочия?

6. Каковы полномочия органов местного самоуправления в области содействия занятости населения?

  **Задание 7.5.** Найдите соответствия, которые отражают то или иное направление воздействия социально-экономической политики государства и политики занятости на основные характеристики рынка труда. Кратко обоснуйте, приведите примеры воздействия кон-

кретных государственных политик на характеристики рынка труда.

Инвестиционная политика	Спрос на рабочую силу
Финансово-кредитная политика	Предложение рабочей силы
Налоговая политика	Сбалансированность спроса и предложения
Демографическая политика	Цена рабочей силы
Социальная политика	Качество рабочей силы
Миграционная политика	Конкуренция между организациями
Политика доходов и заработной платы	
Политика в сфере образования	

ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

 **Задание 7.1.** Правительство вводит политику контроля за заработной платой и ценами, при которой заработная плата в каждом секторе может расти не более чем на 3 % в год, что соответствует тенденции темпа роста производительности труда. Цены в каждом секторе могут изменяться с темпом, не превышающим темп изменений в издержках на единицу труда в данном секторе. В экономике страны два сектора – промышленность и сфера услуг, первый дает 1/3 объема производства, а второй – 2/3. Общий уровень инфляции может быть рассчитан как средняя взвешенная уровней инфляции в двух секторах (P – общий уровень инфляции, а P_m и P_s – соответственно уровни инфляции в промышленности и сфере услуг):

$$P = \left(\frac{1}{3} \cdot P_m \right) + \left(\frac{2}{3} \cdot P_s \right).$$

А. В течение года после введения контроля за ростом заработной платы и цен производительность возрастает на 5% в производстве и на 2% в сфере услуг. В соответствии с новой политикой, каков будет рост заработной платы в каждом из секторов?

Б. Если все организации стремятся максимизировать рост цен, каково будет увеличение цен в каждом из секторов?

В. Каков общий уровень инфляции?

 **Задание 7.2.** Предположим, что правительство одного из регионов потребовало от всех подведомственных ему автомехаников сдавать экзамен на квалификацию, прежде чем допустить их к оказанию услуг потребителям.

Каким образом это требование скажется на уровнях заработной платы и занятости автомехаников в регионе?

 **Задание 7.3.** Предположим, что комиссия по обеспечению безопасности потребительских товаров приняла требования об установке дорогостоящей системы безопасности на все газонокосилки, кроме ручных. Этот прибор не увеличивает производительность газонокосилок.

Объясните, какое изменение вызовет это требование (если вообще вызовет) в спросе на рабочую силу в компаниях, производящих газонокосилки.

 **Задание 7.4.** Ниже предлагаются определенные суждения. Как вы их оцениваете – как позитивные или как нормативные? Почему?

А. Нельзя требовать, чтобы работодатели обеспечивали работников пенсиями.

Б. Работодатели, предлагающие пенсионные пособия, будут выплачивать меньшую заработную плату, чем она была бы, если бы они не предлагали программу пенсионного обеспечения.

В. Если прекратится дальнейший приток неквалифицированных иностранцев, то зарплата неквалифицированных иммигрантов, которые уже работают, повысится.

 **Задание 7.5.** Законы в отношении детского труда приняты как на федеральном уровне, так и на уровне штатов США. Согласно этим законам, детский труд запрещается до достижения возраста 14 лет, подросткам ограничен доступ к некоторым видам работ, которые не считаются опасными.

Подумайте, как примирить существующие запреты на детский труд, предусмотренные в законах о детском труде, и принципы, которые лежат в основе нормативного экономического анализа.

 **Задание 7.6.** Во многих странах рассматривается вопрос отмены минимальной заработной платы при одновременном установлении пособий тем занятым, доходы которых от работы не дотягивают до прожиточного минимума, равных разнице между прожиточным минимумом и их доходом.

Проанализируйте причины, а также возможное влияние этой меры на спрос и предложение на рынке труда.

V ТЕСТОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ

Вопросы	Варианты ответов
1	2
1. Субсидиарность как тип социально-трудовых отношений характеризуется (Н)	а) стремлением к личной ответственности за достижение своих целей, за свои действия при решении социально-трудовых проблем б) общей ответственностью и взаимопомощью, основанной на общности интересов членов группы в) совместным участием субъектов в выработке и реализации социально-трудовых отношений г) политикой неравномерного партнёрства, покровительства под видом опеки

1	2
2. К основным функциям регулирования спроса на рабочую силу относятся (Н)	а) регулирование фискальных, финансовых условий деловой среды б) реорганизация старых рабочих мест в) регулирование демографической ситуации г) регулирование миграционной ситуации
3. Политика формирования рабочей силы включает (Н)	а) обучение и переобучение работников б) регулирование продолжительности рабочего времени в) организацию оплачиваемых общественных работ г) политику формирования спроса на рабочую силу
4. К активным мерам государственного регулирования рынка труда относятся (Н)	а) профессиональная подготовка и переподготовка б) содействие самозанятости и предпринимательству в) сокращение рабочих мест г) помощь в трудоустройстве
5. Стимулирование роста занятости включает (Н)	а) сохранение рабочих мест б) создание новых рабочих мест в) поддержку самозанятости г) стимулирование предложения рабочей силы
6. К административным методам регулирования рынка труда относятся (Н)	а) лицензирование деятельности организаций б) модернизация структуры рабочих мест в экономике в) бюджетная политика г) организация работы служб занятости населения
7. К формам активной государственной политики по регулированию рынка труда относятся (Н)	а) содействие, в случае необходимости, перемене места жительства для получения работы б) создание рабочих мест в государственном секторе, организация общественных работ в) осуществление неденежных форм поддержки безработных и членов их семей г) регистрация лиц, находящихся в поисках работы
8. К основным функциям государственной службы занятости относятся (Н)	а) создание новых и дополнительных рабочих мест для отдельных приоритетных специальных групп населения за счёт целевого субсидирования работодателя б) содействие трудоустройству в) проведение социологических исследований о состоянии рынка труда г) осуществление воинского учёта безработных

1	2
9. Источники финансовой поддержки государственного регулирования рынка труда	а) фонд социальной защиты населения б) министерство статистики и анализа в) расчётные счета организаций г) все ответы верны
10. Что не относится к функциям государственных служб занятости	а) максимизация прибыли за счёт рабочей силы б) оказание помощи гражданам в поисках работы в) организация профессионального обучения, переобучения г) учёт свободных мест для граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства



РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ И ЛИТЕРАТУРА

1. Адова И. Б. Экономика труда: учеб. пособие / И. Б. Адова, Л. Ф. Чайкина. – Новосибирск: НГТУ, 2003. – Ч. 1.

2. Ермолаева С. Г. Рынок труда: учеб. пособие / С. Г. Ермолаева. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. – 108 с.

3. О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19.04.1991 № 1032–1 (ред. от 03.07.2018, с изм. и доп., вступ. в силу с 02.10.2018) [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/

4. Экономика и социология труда: учеб. / под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 584 с.

ТЕМА 8

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИЩЁННОСТЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

Социальные гарантии и социальная защита на рынке труда – один из инструментов как государственной социально-экономической политики в целом, так и государственного регулирования рынка труда. Меры социальной защиты граждан в сфере труда и занятости естественным образом встроены в систему социальной защиты населения.

В большинстве стран с развитыми рыночными отношениями основная направленность проводимой государством социальной политики состоит в том, чтобы уменьшить количество так называемых социальных изждивенцев, способных к активной трудовой деятельности. При этом важно обеспечить сбалансированность между стремлением к равенству в потреблении и сохранением высоких темпов экономического роста.



КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Качество жизни населения.
2. Показатели уровня жизни населения.
3. Основные направления социальной политики государства.
4. Социальная защита.
5. Социальные гарантии.
6. Социальное партнёрство.
7. Государственная социальная стандартизация (ГСС).
8. Социальные трансферты: их сущность и виды.
9. Признание гражданина безработным: процедура, переквалификация, возвращение на рынок труда.
10. Компенсации увольняемым гражданам и безработным.

11. *Социальные* и экономические аспекты неравенства доходов.

12. Уровень жизни и социальная защита населения: определение понятий и их взаимосвязь.

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Бедность – условия жизни, не позволяющие людям иметь потребление по признанным обществом минимальным стандартам. Различают абсолютную и относительную бедность. Масштабы абсолютной бедности определяются по численности населения с денежными доходами ниже прожиточного минимума; граница относительной бедности определяется денежным доходом, составляющим, как правило, от 20 до 40 % среднедушевого денежного дохода.

Бедное население – экономическая категория, характеризующая часть населения, не способную на текущие денежные доходы удовлетворить основные потребности в пище, одежде, жилище.

Бюджет прожиточного минимума – основа для установления минимальных социально-трудовых гарантий: минимального размера труда, минимального размера пенсии по возрасту, стипендий, субсидий.

Государство всеобщего благосостояния – государство, проводящее активную политику по преодолению рыночных провалов и перераспределению доходов в пользу бедных слоёв населения.

Качество жизни – социальные результаты экономического и политического развития страны в виде соответствующих условий человеческого существования.

Качество труда – характеристика конкретного вида труда по сложности, интенсивности, условиям, значимости.

Малообеспеченное население – население с денежными доходами ниже минимального потребительского бюджета, но выше прожиточного минимума.

Минимальный потребительский бюджет (МПБ) – социальный минимум средств, необходимый для обеспечения нормальной жизнедеятельности человека. В основу положен принцип оценки *потребительской корзины*. Применяется в качестве базиса для определения минимальной заработной платы.

Минимальные государственные социальные стандарты – предельные значения выплат, льгот и услуг населению, подлежащие поддержанию за счет государства.

Негативный подоходный налог – система выплаты социальных пособий, при которой при повышении доходов индивида выплачиваемое ему пособие сокращается в раз-
мере меньшем, чем возрастают доходы.

Неявные контракты – трудовые контракты, которые включают элемент страхования работника от риска нестабильности заработной платы и которые, как правило, имеют неформальный характер.

Обеспеченное население – экономическая категория, включающая часть населения, имеющего высокий достаток, обеспечивающий полное удовлетворение обоснованных физических, духовных и социальных потребностей человека.

Обязательное (по закону) социальное страхование – один из базовых институтов социальной защиты, построенный на принципах солидарной взаимопомощи и самоответственности трудозанятого населения и работодателей. Имеет целью компенсацию социальных рисков утраты заработков или значительных дополнительных расходов вследствие утраты места работы, болезни, несчастного случая, утраты трудоспособности в связи со старостью, а также получение гражданами медицинской и реабилитационной помощи, санаторно-курортного лечения.

Ограничение часов работы – определение продолжительности времени работы со стороны спроса, когда суще-

ствуют рабочие места с четко фиксированным временем работы (например, 8 ч в день) и работник не может определять любое наиболее выгодное для себя количество часов работы и выбирает между работой с фиксированным временем и отказом от работы.

Пенсия – ежемесячные денежные выплаты, предназначенные для компенсации гражданам заработка (дохода), утраченного в связи с достижением установленного законом возраста, наступлением инвалидности, потерей кормильца, а также по другим основаниям, право на получение которой определяется по условиям и нормам, установленным законодательством РФ. Различают: а) *социальную пенсию*, предоставляемую государством вне зависимости от трудового вклада всем гражданам, которые нуждаются в текущем доходе и не приобрели права на трудовую пенсию (инвалиды, сироты и т. п.); б) *трудовую пенсию*, которая назначается и выплачивается гражданам исходя из размера страхового взноса и трудового стажа (независимо от принципа, по которому они учитываются – солидарно-распределительному или накопительному); в) *дополнительную пенсию*, которая обеспечивается или за счет самофинансирования гражданином будущей пенсии из текущего дохода, или за счет взносов работодателя в пенсионный фонд на именные счета своих работников, или сочетанием того и другого.

Получатель социальных услуг – гражданин, который признан нуждающимся в социальном обслуживании и которому предоставляются социальная услуга или социальные услуги.

Пособие по поддержке благосостояния – пособие, выплачиваемое для поддержания определенного уровня доходов.

Посредник – выборное лицо, которому субъекты спорных отношений доверяют рассмотрение сути конфликта и его разрешение путем попытки согласования их интересов.

Поставщик социальных услуг – юридическое лицо независимо от его организационно-правовой формы и (или) индивидуальный предприниматель, осуществляющие социальное обслуживание.

Потребительская корзина – научно обоснованный набор товаров и услуг, удовлетворяющих конкретные функциональные потребности человека в определённые отрезки времени исходя из конкретных условий и особенностей, сложившихся в государстве.

Прожиточный минимум – показатель минимального состава и структуры потребления материальных благ и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и его жизнедеятельности, обеспеченный ресурсами (средствами госбюджета и производством товаров и услуг) на период кризисного состояния экономики. Величина прожиточного минимума представляет собой стоимостную оценку прожиточного минимума: натурального набора продуктов питания, учитывающего диетологические ограничения и обеспечивающего минимально необходимое количество калорий, непродовольственных товаров и услуг, налоги, а также обязательные платежи.

Профилактика обстоятельств, обуславливающих нуждаемость в социальном обслуживании – система мер, направленных на выявление и устранение причин, послуживших основанием ухудшения условий жизнедеятельности граждан, снижения их возможностей самостоятельно обеспечивать свои основные жизненные потребности.

Склонность к дискриминации – поведение работодателя, выражающееся в неодинаковом отношении к различным группам работников, одинаковым по производительности, но разным по характеристикам, по которым работодатель предпочитает одну группу другой.

Соглашение – документ, вырабатываемый в процессе переговоров. Законодательством РФ установлены следующие

щие виды соглашений: генеральное, региональное, отраслевое (межотраслевое) тарифное, профессиональное тарифное, территориальное и иные по договорённости сторон.

Социальная защита населения – в широком смысле деятельность государства, направленная на обеспечение процесса формирования и развития полноценной личности, выявление и нейтрализацию негативных факторов, воздействующих на личность, создание условий для её самоопределения и утверждения; в узком смысле совокупность экономических и правовых гарантий, обеспечивающих соблюдение важнейших социальных прав граждан и достижение социально приемлемого уровня жизни.

Социальная политика – раздел общегосударственной политики, связанный с условиями жизни человека, различных социальных групп, населения в целом и имеющий в виду меры по учету потребностей и положения различных социальных слоев общества.

Социальная услуга – действие или действия в сфере социального обслуживания по оказанию постоянной, периодической, разовой помощи, в том числе срочной, гражданину в целях улучшения условий его жизнедеятельности и (или) расширения его возможностей самостоятельно обеспечивать свои основные жизненные потребности.

Социальная помощь – меры по временной адресной поддержке лиц, находящихся в трудной жизненной ситуации (бедность, недееспособность, социальные и стихийные бедствия, сиротство и т.п.) при условии контроля над величиной личных доходов.

Социальное обеспечение – содержание нетрудоспособных за счет государственного бюджета в установленных законом случаях, видах и размерах. Связано с удовлетворением потребностей людей в случаях утраты доходов при наступлении социальных рисков (временной нетрудоспо-

способности, временной незанятости, инвалидности; утраты трудоспособности по возрасту и др.), а также в трудных жизненных ситуациях (бедности, болезни, одиночества и др.). Осуществляется в рамках социального страхования и адресной социальной поддержки. Включает денежные выплаты, натуральную помощь и услуги системы социальных служб.

Социальное обслуживание граждан (социальное обслуживание) – деятельность по предоставлению социальных услуг гражданам.

Социальное партнерство – система взаимоотношений между работодателями, государственными органами и представителями наёмных работников, опирающаяся на переговоры, поиск взаимоприемлемых решений в регулировании трудовых и иных социально-экономических отношений.

Социальное страхование – система возмещения работающим и членам их семей утраченного заработка при наступлении определенных законом событий (старость, болезнь, рождение ребёнка, безработица и т.д.) за счёт аккумулирования и перераспределения целевых взносов с заработной платы, коллективной и индивидуальной.

Социальные трансферты – система мер денежной или натуральной помощи малоимущим, не связанной с их участием в хозяйственной деятельности. Выплаты населению производятся из местных бюджетов, государственных внебюджетных социальных фондов, а также средств общественных организаций.

Стандарт социальной услуги – основные требования к объему, периодичности и качеству предоставления социальной услуги её получателю, установленные по видам социальных услуг.

Статистическая дискриминация работников – возникает в случае решений, принимаемых работодателем в ус-

ловиях несовершенства информации на основе средних характеристик о производительности, присущих группе, к которой принадлежит данный работник.

Страхование по безработице – система выплаты денежных пособий работникам, потерявшим работу, на время безработицы; средства для выплаты пособий обычно формируются по страховому принципу как отчисления работником и работодателем соответственно от получаемой и выплачиваемой заработной платы.

Трипартизм – отношения между работниками (профсоюзами, их объединениями, ассоциациями), работодателями (их объединениями, ассоциациями) и правительством с целью обсуждения и принятия решений по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, выражающиеся во взаимных консультациях и переговорах. Участвуют три стороны.

Уровень жизни – совокупность условий жизни населения страны, соответствующих уровню ее экономического развития. В широком смысле уровень жизни включает уровень и структуру потребления, условия труда, структуру и степень удовлетворения социально- культурных потребностей, степень развития сферы услуг, величину и структуру вне рабочего и свободного времени, уровень экологической безопасности и т.д. В узком смысле уровень жизни понимают как объём реальных доходов, определяющих объём и структуру фактического потребления конечных товаров и услуг.



ТАБЛИЦЫ И РИСУНКИ



Рис. 8.1. Компоненты качества жизни

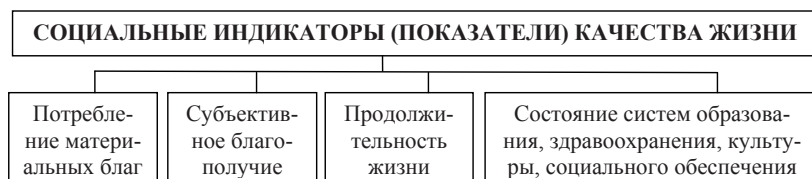


Рис. 8.2. Социальные индикаторы (показатели) качества жизни

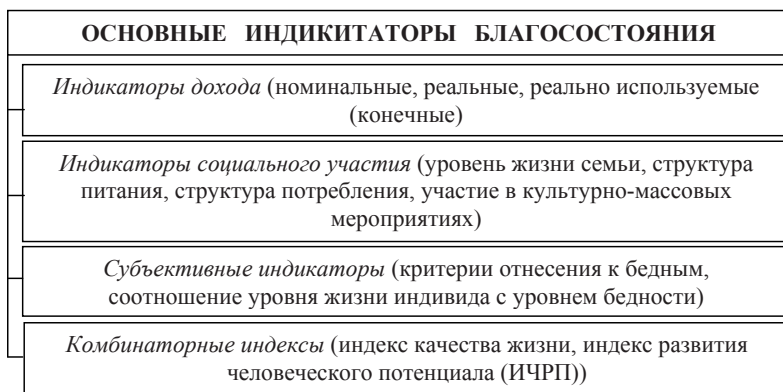


Рис. 8.3. Основные индикаторы благосостояния населения

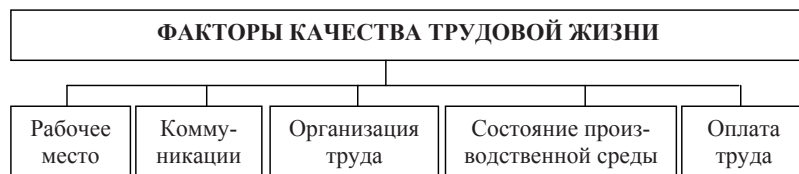


Рис. 8.4. Факторы качества трудовой жизни

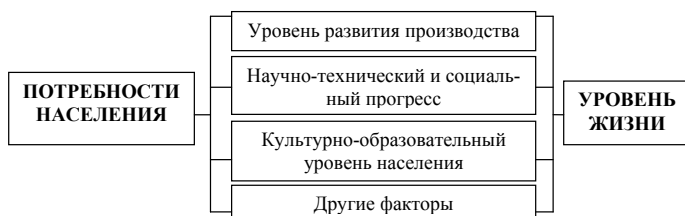


Рис. 8.5. Потребности населения и уровень жизни



Рис. 8.6. Показатели уровня жизни



Рис. 8.7. Схема внутренней структуры уровня жизни

Источник: Алиев И.М., Горелов Н.А., Ильина Л.О. Экономика труда: в 2 ч.: учеб. и практикум для бакалавриата и магистратуры – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2017. – Ч. 1. – С.65.

Таблица 8.1. Социальная политика

Основные элементы	Комментарий
Цель	Поощрение всех форм деловой активности, прежде всего трудовой и предпринимательской
Задачи	1. Социальная защита человека и его основных социально-экономических прав 2. Обеспечение условий для повышения благосостояния каждого человека и общества в целом 3. Поддержание определенного статуса различных социальных групп и отношений между ними, формирование и воспроизводство оптимальной социальной структуры общества 4. Развитие социальной инфраструктуры (жилищно-коммунальные услуги, транспорт и связь, образование, здравоохранение, информация) 5. Формирование экономических стимулов участия в общественном производстве 6. Создание условий для всестороннего развития человека, удовлетворения его потребностей и возможности реализации в свободном труде
Уровни реализации	1. Межгосударственная социальная политика, связанная с решением глобальных экологических проблем, преодолением социально-экономической отсталости групп стран 2. Государственная социальная политика 3. Региональная социальная политика 4. Социальная политика организации (корпорации) в отношении персонала

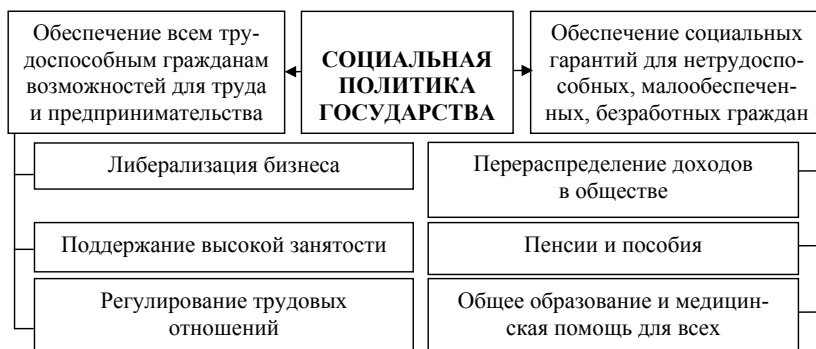


Рис. 8.8. Основные направления и комплекс мер для реализации социальной политики государства

Таблица 8.2. Социальное партнёрство

Элементы	Комментарий
Решение социальных конфликтов	Уничтожение частной собственности на средства производства, государственное управление
	Согласование интересов собственников и наёмных работников
Концепция социального рыночного хозяйства	Активная роль государства в перераспределении доходов и организации социальной сферы
	Экономическая свобода предпринимателей
	Конкуренция
Условия социального партнёрства для устойчивого государства	Уровень жизни большинства населения
	Дифференциация доходов
	Наличие среднего класса

Таблица 8.3. Уровни и формы социального партнёрства

Система уровней социального партнёрства	Формы социального партнёрства
Федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации	Коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению
Региональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации	Взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений
Отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях)	Взаимные консультации (переговоры) по обеспечению гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства
Территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании	Участие работников, их представителей в управлении организацией
Уровень организации, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем	Участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров

Таблица 8.4. Социальная защита

Элементы	Комментарий
Объекты социальной защиты	Трудоспособное население, нетрудоспособное население, уязвимые слои населения Доходы, жилье, услуги, образование, здравоохранение и т.д.
Субъекты социальной защиты	Органы государственной власти, объединения работодателей, объединения работников, общественные организации
Основные направления формирования системы социальной защиты	Поддержка беднейших слоев населения, гарантия права на труд, регулирование занятости
Формы социальной защиты	Социальное обеспечение, социальное страхование, социальная помощь, социальное обслуживание, социальная служба, медицинское обслуживание, защита трудовых прав работников, защита имущественных и неимущественных прав граждан, защита прав, свобод и интересов супругов, родителей и детей, благотворительность, добровольные формы социального обеспечения
Инструменты социальной защиты	Пособия по безработице, пенсии, пособия по болезни, инвалидности, жилищные пособия, пособия на получение образования, медицинская помощь, гарантирование государством минимального уровня доходов
Регуляторы трудовых отношений и социальной защиты	Создание адресной системы социальной защиты Упорядочение льгот, надбавок и доплат, выплачиваемых за счёт средств организаций путём включения в тарифные ставки и оклады Введение налоговых, кредитных и иных льгот для организаций за создание рабочих мест для отдельных категорий населения Принятие нормативных актов, регулирующих трудовую миграцию, занятость военнослужащих, увольняющихся в запас, беженцев и т.д. Постоянное уточнение стоимость потребительской корзины с учётом внешних факторов Постоянный пересмотр МРОТ Развитие страховой медицины Разработка механизма выявления, учёта малоимущих граждан, находящихся по объективным причинам за чертой бедности

Таблица 8.5. Государственные системы социальной защиты

Название системы	Государства	Комментарий
Скандинавская система	Швеция, Норвегия, Финляндия, Дания и др.	Все проживающие в стране граждане имеют право на социальное обеспечение. Все работающие имеют право на льготы, зависящие от величины заработка. Государство несет ответственность за полную занятость
Система Бисмарка	Германия, Франция, Греция	Членам общества предоставляется возможность заработать достаточные средства для жизни и социального обеспечения, а государство обеспечивает защиту доходов. Ответственность за возможность иметь работу возлагается на работника
Система Бевериджа	Великобритания, Ирландия и т.д.	Каждый гражданин должен быть охвачен социальной помощью в критических случаях (болезнь, потеря кормильца, рождение детей, получение образования и т.д.). Государство несёт ответственность за защиту минимальных доходов

Рис. 8.9. Структура и формы социальной защиты

Таблица 8.6. Классификация элементов, механизмов и систем социальной защиты в процессе труда

Элементы	Механизмы	Системы
Социальные гарантии – федеральный уровень; трудовое социальное законодательство; правила и нормы по технике безопасности и гигиене труда	Экономический, правовой, политический	Государственных минимальных социальных стандартов; медицинского и профессионального отбора а также профессиональной подготовки работников
Социальные гарантии в коллективных, региональных отраслевых (тарифных) и генеральных соглашениях	Экономический, правовой	Регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта Российской Федерации; нормы оплаты труда, а также социальные гарантии и льготы для работников отрасли (отраслей); нормирование оплаты и других условий труда, а также социальных гарантий и льгот для работников определенных профессий; условия труда, а также социальные гарантии и льготы, связанные с территориальными особенностями

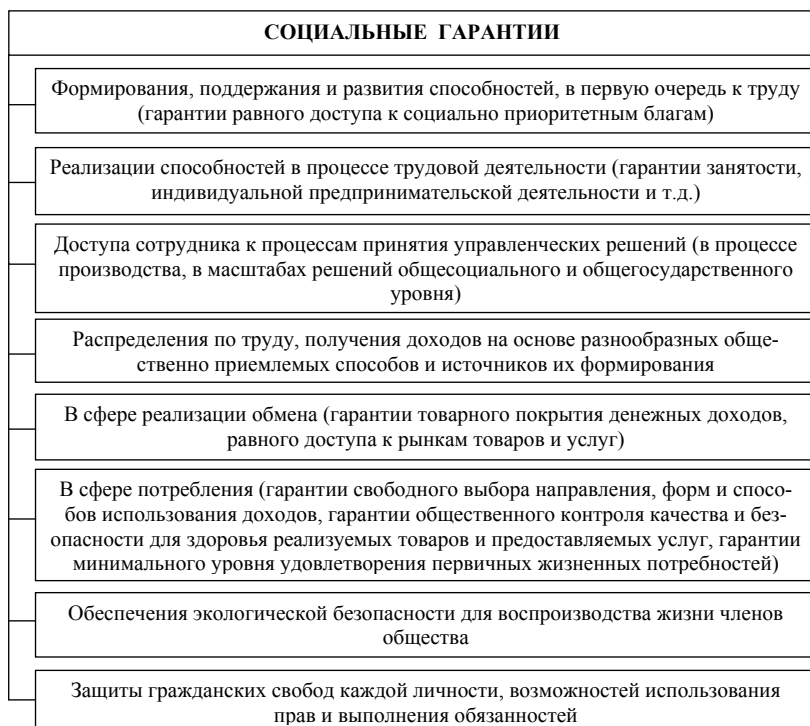


Рис. 8.10. Элементы системы социальных гарантий

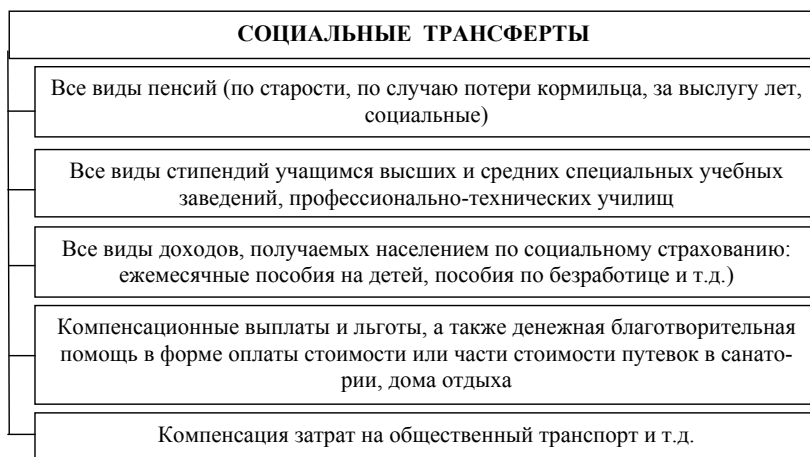


Рис. 8.11. Социальные трансферты

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СОЦИАЛЬНАЯ СТАНДАРТИЗАЦИЯ (ГСС)	
	Совершенствование механизма реализации основных конституционных прав
	Социальная защита населения и удовлетворение важнейших потребностей человека в материальных благах и социальных услугах
	Совершенствование межбюджетных отношений
	Обеспечение социальной стабильности и устойчивого развития общества
	Концентрация финансовых ресурсов на приоритетных направлениях социальной политики
	Оценка уровня социального развития России и отдельных её субъектов
	Определение видов гарантированных социальных выплат и услуг за счёт бюджетов всех уровней и внебюджетных фондов

Рис. 8.12. Основные направления государственной социальной стандартизации

Источник: Адова И. Б., Чайкина Л. Ф. Экономика труда: учеб. пособие. – Новосибирск: НГТУ, 2003. – Ч. 1. – С. 32.

ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ГСС РОССИИ	
	Безусловное соблюдение конституционных прав граждан
	Общедоступность социальной защиты и социальных услуг, закрепляемых в качестве обеспечения минимальных социальных стандартов
	Распределение полномочий между органами государственной власти и местного самоуправления, регулирующими процесс формирования и использования государственных минимальных социальных стандартов
	Всесторонняя обоснованность устанавливаемых государственных минимальных социальных стандартов
	Транспарентность (прозрачность) бюджетного и внебюджетного финансирования расходов по обеспечению государственных минимальных социальных стандартов
	Представление всем социальным слоям и группам равных гарантий
	Гласность и информированность населения о государственных минимальных социальных стандартах
	Ответственность органов государственной власти за проведение и соблюдение государственных минимальных социальных стандартов

Рис. 8.13. Предпосылки формирования системы государственных социальных стандартов в Российской Федерации

Источник: Адова И. Б., Чайкина Л. Ф. Экономика труда: учеб. пособие. – Новосибирск: НГТУ, 2003. – Ч. 1. – С. 60.

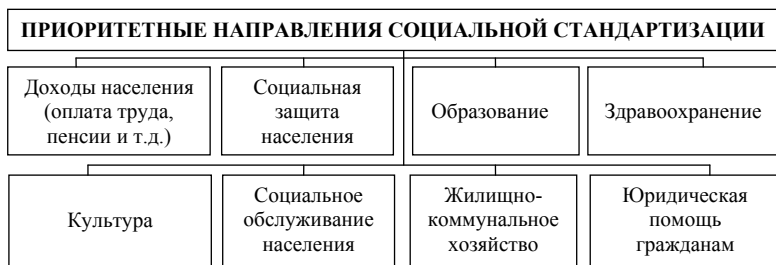


Рис. 8.14. Направления социальной стандартизации

Источник: Адова И.Б., Чайкина Л.Ф. Экономика труда: учеб. пособие. – Новосибирск: НГТУ, 2003. – Ч. 1. – С. 61.



Рис. 8.15. Виды социальных норм и нормативов

Источник: Адова И.Б., Чайкина Л.Ф. Экономика труда: учеб. пособие. – Новосибирск: НГТУ, 2003. – Ч. 1. – С. 62.

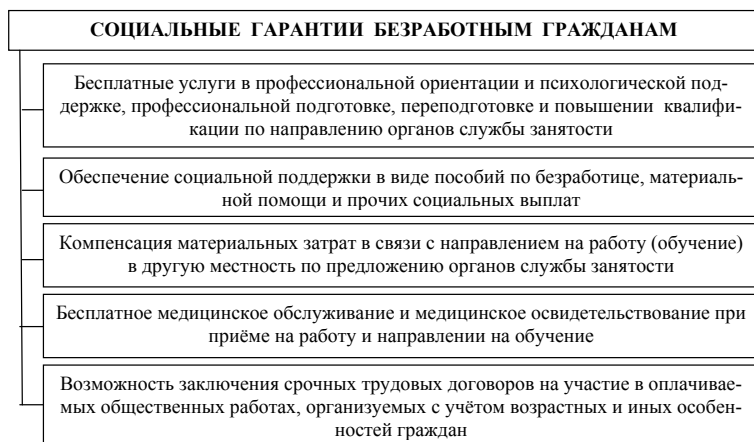


Рис. 8.16. Социальные гарантии безработным гражданам



Рис. 8.17. Предоставление государственной услуги безработным гражданам



ЗАДАНИЯ ДЛЯ АУДИТОРНОЙ РАБОТЫ



Задание 8.1. *Ответьте на вопросы.*

1. Что понимается под активной и пассивной политикой занятости населения?
2. Какие гарантии предоставляет российское государство своим гражданам в сфере занятости?
3. Какие государственные гарантии безработным гражданам существуют в России?
4. Какие задачи решает государственная политика занятости населения?
5. Каков порядок предоставления и размер выплаты выходного пособия?
6. В чём заключается государственная социальная помощь безработным гражданам?
7. Какой порядок выплаты пособий по безработице установлен в Российской Федерации, каковы их размеры?
8. В чём заключается роль социального партнёрства в обеспечении занятости?
9. Каковы условия прекращения и приостановления выплаты пособия по безработице?



Задание 8.2. *Определите размер прожиточного минимума, если:*

1. Структура минимального потребительского бюджета (МПБ) состоит из следующих расходных статей:
 - продукты питания – 67 %;
 - непродовольственные товары – 22 %;
 - услуги – 8 %;
 - налоги – 3 %
2. Размеры потребления продуктов питания на уровне прожиточного минимума представлены в таблице.

Исходные данные к заданию 8.2

Прожиточный минимум потребления продуктов питания, кг

Наименование продукта	Размер потребления (в год)
Хлеб и хлебобулочные изделия	102
Картофель	105
Овощи и бахчевые	110
Фрукты и ягоды	41
Сахар	28
Масло растительное, л	8,7
Мясо и мясопродукты	50
Молоко и молокопродукты	324
Рыбопродукты	15
Яйца, шт.	246



Задание 8.3. Поиск работы через центры государственной занятости носит заявительно-регистрационный характер по месту жительства и осуществляется поэтапно:

1-й этап – первичная регистрация безработных;

2-й этап – регистрация в целях поиска подходящей работы;

3-й этап – регистрация граждан в качестве безработных;

4-й этап – перерегистрация безработных;

5-й этап – снятие безработных с регистрационного учёта.

1. Выявите особенности организации работы с населением Центра занятости населения Октябрьского района г. Новосибирска, изучив содержание сайта и посетив учреждение.

2. Охарактеризуйте этапы поиска работы через центры государственной занятости.



Задание 8.4. Государство пытается «сгладить» неравномерность распределения доходов, выплачивая социальные пособия наименее обеспеченным гражданам.

Подумайте, при каких условиях такая государственная политика может привести к еще большей дифференциации индивидуальных доходов граждан?

 **Задание 8.5.** Рассчитайте индекс потребительских цен, если стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг в регионе в январе 2012 г. 9729,32 руб., в декабре 2012 г. – 10477,71 руб.

Комментарии к выполнению задания

Индекс потребительских цен рассчитывается по формуле

$$I_{\text{цен}} = \frac{\sum P_1 \cdot q_1}{\sum P_0 \cdot q_0}, \quad (8.1)$$

где $\sum P_1 \cdot q_1$ – стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг в текущем периоде (декабрь 2012 г.);

$\sum P_0 \cdot q_0$ – стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг в предшествующем периоде (январь 2012 г.).



 **Задание 8.6.** Изучите данные о стоимости фиксированного набора потребительских товаров и услуг в Новосибирской области и в России в последнем отчетном году, используя данные сайта <http://gks.ru> и другие источники информации и рассчитайте индексы потребительских цен.

 **Задание 8.7.** Определите размер пособия по безработице, если работник Иванов А.Н. уволился по собственному желанию с предприятия ООО «Окна-Сервис+» 1.09.2015. На данном предприятии Иванов А.Н. работал с 10.10.2009. Среднемесячная заработная плата за последние 3 месяца составила 29367 руб. Предприятие ООО «Окна-Сервис+» находится в г. Новосибирске.

Комментарии к выполнению задания

Пособие, начисляемое в процентах от заработной платы, выплачивается не более 1 года.

Если работник проработал на предприятии не менее 26 календарных недель (по условию задания 8.7 работник про-

работал больше 26 недель), то пособие будет рассчитываться следующим образом:

- первые 3 месяца – 75 % среднемесячной заработной платы, но не более максимальной величины пособия;
- следующие 4 месяца – 60 % среднемесячной заработной платы, но не более максимальной величины пособия;
- следующие 5 месяцев – 45 % среднемесячной заработной платы, но не более максимальной величины пособия.

При выполнении задания 8.7 необходимо учесть следующее:

- безработный получает пособие в зависимости от средней заработной платы по последнему месту работы;
- сумма выплаты не может превышать максимального размера пособия (в 2015 г. сумма максимального размера пособия составляла 4900 руб.);
- если гражданин проживает в субъекте федерации, в котором установлен районный коэффициент, то максимальная величина пособия пропорционально увеличивается (например, $4900 \text{ руб.} \cdot K_{\text{район}}$).

Порядок определения пособия по безработице регулируется Постановлением Минтруда РФ от 12.08.2003 № 62. Согласно данному Постановлению, при подсчете средней заработной платы, учитываемой при начислении пособия по безработице, учитывается не только оклад, но и все другие выплаты, положенные работнику. Не всем безработным пособие рассчитывается на основе средней заработной платы. Лица, ранее не работавшие по трудовому контракту или прекратившие работу больше года назад, при обращении в службу занятости смогут получать лишь пособие минимального размера.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

 **Задание 8.1.** Напишите эссе на одну из предложенных тем.

1. Социальная политика и кризис государства всеобщего благосостояния.

2. Методология оценки эффективности государственной социальной политики в сфере занятости.

3. Новые направления социальной политики в современной России.

4. Трансформация социальной политики в России с конца 80-х гг. XX в. и до настоящего времени.

5. Уровень качества жизни в различных субъектах Российской Федерации.

6. Формирование минимального потребительского бюджета.

7. Экономическая стагнация и качество жизни населения.

  **Задание 8.2.** Используя данные статистики, выпишите (рассчитайте) основные показатели уровня жизни в России. Рассмотрите изменение этих показателей в динамике за последние пять лет. Сравните показатели с уровнем развитых стран и бывшего СССР. Выводы оформите в письменной форме.

Исходные данные к заданию 8.2

Основные показатели уровня жизни

Основные (абсолютные)	Удельные (средние)
1	2
1. Объём национального дохода	1. Доля фонда потребления в национальном доходе
2. Доходы населения	2. Реальный доход на душу населения
3. Фонд оплаты труда	3. Средняя и минимальная заработная плата
4. Доходы от предпринимательской деятельности	4. Средний доход от предпринимательской деятельности

1	2
5. Объем пенсионных фондов	5. Средний и минимальный размер пенсии
6. Объем товарооборота	6. Товарооборот на душу населения
7. Объем выполненных услуг	7. Объем услуг на душу населения
8. Величина жилого фонда	8. Обеспеченность жильём на одного человека
9. Численность занятых в отраслях экономики	9. Доля безработных в экономически активном населении
10. Естественный прирост населения	10. Продолжительность жизни



КОНТРОЛЬНЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

Вопросы 1	Варианты ответов 2
1. Система нормативов, обеспечивающая социальную защиту населения, включает в себя (Н)	а) бюджет потребителя б) минимальный потребительский бюджет в) номинальную заработную плату г) бюджет прожиточного минимума
2. К социальным трансфертам относятся (Н)	а) заработная плата б) пенсия в) стипендия г) доходы от предпринимательской деятельности
3. Социальный минимум средств, необходимый для обеспечения нормальной жизнедеятельности человека, в основу которого положен принцип оценки потребительской корзины (применяется в качестве базиса для определения минимальной заработной платы)	а) минимальный потребительский бюджет б) минимальные государственные социальные стандарты в) минимальная заработная плата г) минимальные располагаемые денежные доходы
4. Предельные значения выплат, льгот и услуг населению, подлежащие поддержанию за счет государства	а) минимальный потребительский бюджет б) минимальные государственные социальные стандарты в) минимальная заработная плата г) минимальные располагаемые денежные доходы

1	2
5. Экономическая категория, характеризующая часть населения, не способную на текущие денежные доходы удовлетворить основные потребности в пище, одежде, жилище	а) бедное население б) население, которое живет по социальным стандартам в) малообеспеченное население г) население, у которого имеются достаточные располагаемые денежные доходы
6. Население с денежными доходами ниже минимального потребительского бюджета, но выше прожиточного минимума	а) бедное население б) население, которое живет по социальным стандартам в) малообеспеченное население г) население, у которого имеются достаточные располагаемые денежные доходы
7. К показателям, отражающим социальную защиту населения по обеспечению уровня жизни, относят следующие (Н)	а) минимальные размеры пособий б) максимальный размер пенсий в) максимальный размер оплаты труда г) минимальный размер оплаты труда и пенсий
8. Потребительская корзина	а) условный показатель, включающий набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности б) минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности в) максимально допустимый набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности

1	2
	г) условный показатель, включающий номинальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг (включая предметы роскоши), необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности
9. Раздел общегосударственной политики, связанный с условиями жизни человека, различных социальных групп, населения в целом и имеющий в виду меры по учету потребностей и положения различных социальных слоев общества	а) социальная помощь б) социальная политика в) социальное обеспечение г) социальная услуга
10. Действие или действия в сфере социального обслуживания по оказанию постоянной, периодической, разовой помощи, в том числе срочной помощи, гражданину в целях улучшения условий его жизнедеятельности и (или) расширения его возможностей самостоятельно обеспечивать свои основные жизненные потребности	а) социальная помощь б) социальная политика в) социальное обеспечение г) социальная услуга



РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ И ЛИТЕРАТУРА

1. Горелов Н.А. Оплата труда персонала: методология и расчеты: учеб. и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н.А. Горелов. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 412 с.

2. Ермолаева С.Г. Рынок труда: учеб. пособие / С.Г. Ермолаева. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. – 108 с.

3. Организация и управление социальной защитой населения в регионе // Социальная политика региона: теория и практика: учеб. пособие для вузов по специальности «Соц.

работа» / под ред. И. П. Скворцова. – М.: КноРус, 2010. – С. 404–437.

4. *Рофе А. И.* Экономика труда / А. И. Рофе. – М.: КноРус, 2010. – 400 с.

5. *Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ТК РФ) с изменениями и дополнениями* [Электрон. ресурс] // Система ГАРАНТ. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/>

6. *Экономика труда: учеб.* / под ред. П. Э. Шендлера, Ю. П. Кокина. – М.: Юрист, 2011. – 592 с.

7. *Экономическая теория: учеб. и практикум для акад. бакалавриата* / С. А. Толкачев [и др.]; под ред. С. А. Толкачева. – М.: Юрайт, 2018. – 444 с.

ТЕМА 9

ДОХОДЫ И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В СТРУКТУРЕ РЫНКА ТРУДА

Доходы населения в рыночной экономике представляют собой совокупность поступлений денежных и натуральных средств за определенный промежуток времени, используемых физическими лицами в целях потребления и накопления. Оплата труда представляет интерес для экономической науки, с одной стороны, как элемент затрат на производство продукции, а с другой – как основной источник доходов населения.

Основным элементом затрат организаций на содержание работников является фонд оплаты труда, в который включаются:

- начисленные суммы оплаты труда в денежной и натуральной форме за отработанное и неотработанное время;
- компенсационные выплаты, связанные с режимом и условиями труда;
- стимулирующие доплаты и надбавки, премии, единовременные поощрительные выплаты;
- выплаты, связанные с районным регулированием;
- оплата питания, жилья, топлива, носящая систематический характер, скидка со стоимости форменной одежды.

Кроме фонда оплаты труда, в затраты на оплату труда включаются выплаты социального характера, к которым относятся:

- суммы (льготы), выданные работникам на лечение, отдых, проезд и др.;
- страховые взносы на добровольное пенсионное, медицинское и другие виды страхования;
- ипотечные субсидии и т. п.

Затраты на содержание работников, помимо фонда оплаты труда, выплат социального характера, включают

затраты на оздоровительные мероприятия, культурно-бытовое обслуживание, профессиональное обучение, командировочные расходы, выплаты подъемных, а также налоги, сборы и другие расходы, связанные с использованием рабочей силы.

По данным об их величине рассчитывают: средние показатели затрат в расчете на 1 отработанный человеко-час или одного работника; показатели структуры – удельный вес отдельных статей в общей сумме затрат на содержание работников.



КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Сущность и динамика денежных доходов населения.
2. Сущность и содержание заработной платы: разнообразие определений.
3. Функции заработной платы.
4. Гедонистическая функция заработной платы.
5. Сдельная оплата труда.
6. Повременная оплата труда.
7. Повременная оплата труда с учётом результатов труда.
8. Структура, формы и системы оплаты труда, перспективы и тенденции их развития.
9. Эффективная заработная плата.
10. Рыночное и государственное регулирование заработной платы.
11. Концепция повышения уровня жизни.
12. Компенсационная разница в заработной плате.
13. Дифференциация денежных доходов.
14. Рыночное и государственное регулирование заработной платы.
15. Концепция повышения уровня жизни.

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Бестарифные системы оплаты труда – формы организации оплаты труда, в которых не используются гарантированные тарифные ставки и должностные оклады, из них исключается большинство видов премий, доплат и надбавок. В основе – долевое распределение заработанных коллективом средств между работниками в соответствии с принятыми соотношениями (коэффициентами) в оплате труда разного качества (в зависимости от квалификации, должности, специальности работников и т.д.).

Гедонистическая теория заработной платы – теория, предполагающая, что работник стремится при выборе рабочего места увеличить свою полезность, которая определяется размером заработной платой и другими характеристиками рабочего места.

Дискриминация в заработной плате – различия в оплате труда между работниками или группами работников, не связанные с различиями в производительности и объеме труда.

Дополнительные выплаты – часть общего вознаграждения работника, не входящая в заработную плату (например: дополнительное медицинское и пенсионное страхование, выплаты в натуральной форме, предоставление бесплатных услуг, скидки на товары и услуги).

Доходы населения – совокупность поступлений в денежной форме, натуральной форме и форме материальной выгоды в единицу времени.

Единая тарифная сетка – совокупность тарифных рядов и тарифных коэффициентов для всех категорий персонала организации.

Жесткость заработной платы – независимость заработной платы от изменений в спросе на труд и предложении труда.

Закон распределения заработков Парето – закон, устанавливающий соотношение между уровнем доходов и их распределением.

Заработная плата – цена услуг труда. Заработная плата как цена рабочей силы – это основная часть фонда жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда и зависящая от конечных результатов работы предприятия (организации). Выделяют *номинальную* и *реальную заработную плату*.

Заработная плата номинальная – характеризует сумму денег, начисленную работнику за выполненную работу, и определяется исходя из начисленного фонда заработной платы и соответствующей численности работников.

Заработная плата, определяемая рынком – заработная плата, доминирующая на рынке и устанавливаемая в результате достижения равновесия между спросом на труд и предложением труда.

Заработная плата реальная – отражает покупательную способность *номинальной заработной платы* и рассчитывается исходя из номинальной заработной платы, уменьшенной на сумму налогов и обязательных платежей и деленной на индекс потребительских цен на товары и услуги.

Индексация – меры поддержания реальных доходов населения в условиях роста потребительских цен.

Компенсационные различия в заработной плате – различия в заработной плате, связанные с компенсацией незаплатных различий рабочих мест.

Коэффициент Джини – коэффициент, который показывает степень неравенства в распределении заработков, на графике соответствует отношению площади фигуры между кривой Лоренца и диагональной прямой к площади треугольника под диагональной прямой.

Коэффициент дискриминации – коэффициент, который показывает, насколько по отношению к издержкам на заработную плату возрастают издержки работодателя при найме дискриминируемых работников.

Коэффициент дифференциации децильный – отношение наименьшей среднемесячной заработной платы 10% наиболее высокооплачиваемых работников к наибольшей среднемесячной заработной плате 10% работников с самой низкой заработной платой.

Коэффициент фондов – отношение средней заработной платы 10% наиболее и 10% наименее оплачиваемых работников.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) – законодательно устанавливаемый уровень заработной платы, ниже которого назначать заработную плату запрещено.

Номинальная заработная плата – заработная плата в денежном выражении.

Общее вознаграждение – заработок плюс премиальные выплаты плюс неденежные формы вознаграждения и пособия в форме отложенного заработка.

Оклады – ежемесячные размеры заработной платы, устанавливаемые в зависимости от занимаемой должности, квалификации, особенностей отрасли, результативности труда и деловых качеств работников.

Повременная форма оплаты труда – форма оплаты труда, которая предполагает, что заработок работнику начисляется в соответствии с его тарифной ставкой (окладом) исходя из присвоенного ему квалификационного разряда и отработанного времени.

Премия – элемент заработной платы, призванный стимулировать работников к улучшению количественных и качественных показателей в работе, к наиболее эффективному решению стоящих перед ними задач.

Принципы организации заработной платы – объективные, научно обоснованные положения, отражающие действие экономических законов и направленные на более полную реализацию функций заработной платы.

Прогрессивный налог на доходы физических лиц – налог, при котором ставка налогообложения увеличивается при возрастании дохода.

Пропорциональный налог на доходы физических лиц – налог, при котором ставка налогообложения постоянна независимо от дохода (плоская шкала налогообложения).

Профили «возраст – доход» – кривые, характеризующие на графике зависимость дохода работника от его возраста.

Реальная заработная плата – номинальная заработная плата, делённая на уровень цен.

Реально располагаемые доходы – номинальные личные доходы за вычетом налогов, отнесенные к уровню цен на потребительские товары и услуги.

Резервная заработная плата – минимальная заработная плата, которую следует предложить человеку, не участвующему в рабочей силе, чтобы он отказался от части досуга и приступил к работе.

Сдельная форма оплаты труда – форма оплаты, при которой заработок работнику начисляется за каждую единицу произведенной продукции или выполненного объема работы по сдельным расценкам, рассчитываемым исходя из тарифной ставки, соответствующей разряду данного вида работ, и установленной нормы выработки (времени).

Субминимум заработной платы – специально устанавливаемый уровень минимальной заработной платы для определенной категории рабочей силы, например, молодежи.

Субсидия заработной платы – выплаты работодателю в форме фиксированной суммы либо процентной надбавки

к основной ставке заработной платы для повышения социального уровня доходов работников.

Суммарная заработная плата – общий объем заработной платы, выплаченной на фирме; почасовая ставка заработной платы, умноженная на количество отработанных часов всеми работниками.

Тарифная система – совокупность нормативов, с помощью которых регулируется уровень заработной платы рабочих и служащих в зависимости от количественных и качественных параметров трудового процесса (сложности работ и квалификации работников, условий труда и его интенсивности, значимости сфер приложения труда, природно-климатических условий труда и проживания работников).

Тарифная ставка – норма оплаты, устанавливаемая на единицу времени исходя из сложности (тарифного разряда) данной работы, данного вида труда.

Тарифный коэффициент – коэффициент, показывающий, во сколько раз тарифная ставка данного разряда больше тарифной ставки 1-го разряда.

Тарифный разряд – показатель степени сложности работы, выполняемой рабочим, уровня его квалификации.

Формы и системы заработной платы – элемент организации заработной платы, посредством которого осуществляется связь оплаты с количественными и качественными результатами труда

Условие Солоу – условие зависимости трудовых усилий от заработной платы.



РАСЧЁТ ОСНОВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Сведения о фонде оплаты труда используются для расчета средней номинальной заработной платы:

$$\overline{z}_n = \frac{F}{T_{\text{сп}}} \quad (9.1)$$

где $\overline{З}_н$ – средняя номинальная заработная плата;
 F – фонд оплаты труда;
 $T_{сп}$ – среднесписочная численность работников.

Этот показатель определен за различные промежутки времени. Если известны данные о фонде оплаты труда за год, а нужно определить среднемесячную номинальную заработную плату, используется формула

$$\overline{З}_н^{мес} = \frac{F}{T_{сп}} : 12, \quad (9.2)$$

где $\overline{З}_н^{мес}$ – среднемесячная номинальная заработная плата.

Если необходимо определить среднюю часовую заработную плату, то фонд оплаты труда делят на количество отработанных человеко-часов.

Номинальная средняя заработная плата рассчитывается в текущих ценах и не учитывает изменения покупательной способности денег. Эту функцию выполняет средняя реальная заработная плата, которая определяется как

$$\overline{З}_р = \overline{З}_н \cdot I_{п.с.д.} = \frac{\overline{З}_н}{I_p}, \quad (9.3)$$

где $\overline{З}_р$ – реальная заработная плата;

$I_{п.с.д.}$ – индекс покупательной способности денег; величина, обратная индексу цен на товары и услуги;

I_p – индекс цен на товары и услуги.

Реальная заработная плата характеризует объем товаров и услуг, которые можно приобрести в текущем периоде исходя из цен базисного периода.

На уровне организации средняя заработная плата, как номинальная, так и реальная, может быть определена по каждой категории работников.

Для изучения 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:

$$I_{\text{перем. сост.}} = \bar{z}_1 : \bar{z}_0 = \frac{\sum z_1 T_1}{\sum T_1} : \frac{\sum z_0 T_0}{\sum T_0} \quad (9.4)$$

где $\bar{z}_0, \bar{z}_1$ – средняя заработная плата отдельных категорий работников (по профессиям, видам деятельности, отраслям, организациям, формам собственности, структурным подразделениям организаций и т.д.) в базисном и отчетном периодах;

T_1, T_0 – среднесписочная численность отдельных категорий работников.

Индексы постоянного состава и структурных сдвигов – изменение среднего уровня заработной платы, происходящее под влиянием двух факторов:

1) изменения средней заработной платы отдельных категорий работников;

2) структурных сдвигов в составе работников, т.е. изменения удельного веса 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:

$$I_{\text{пост.}} = \frac{\sum z_1 \cdot T_1}{\sum T_1} : \frac{\sum z_0 \cdot T_1}{\sum T_1} = \frac{\sum z_1 \cdot d_1}{\sum z_0 \cdot d_1}; \quad (9.5)$$

$$I_{\text{стр.}} = \frac{\sum z_0 \cdot T_1}{\sum T_1} : \frac{\sum z_0 \cdot T_0}{\sum T_0} = \frac{\sum z_0 \cdot d_1}{\sum z_0 \cdot d_0}. \quad (9.6)$$

Взаимосвязь индексов:

$$I_{\text{перем. сост.}} = I_{\text{пост. сост.}} \cdot I_{\text{стр.}} \quad (9.7)$$



ТАБЛИЦЫ И РИСУНКИ

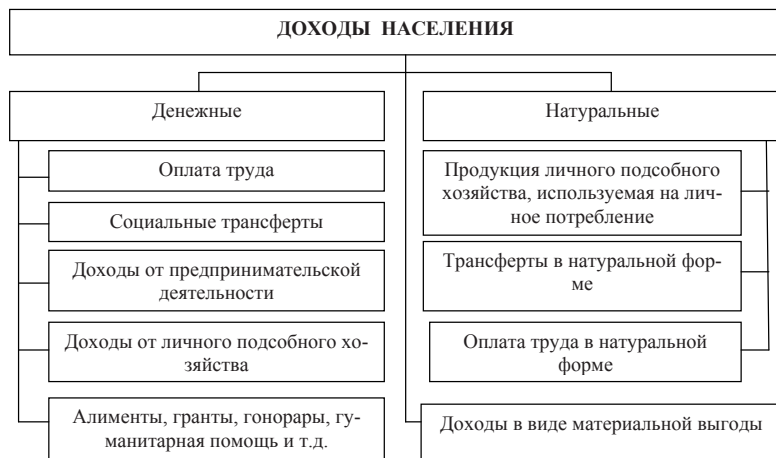


Рис. 9.1. Виды доходов

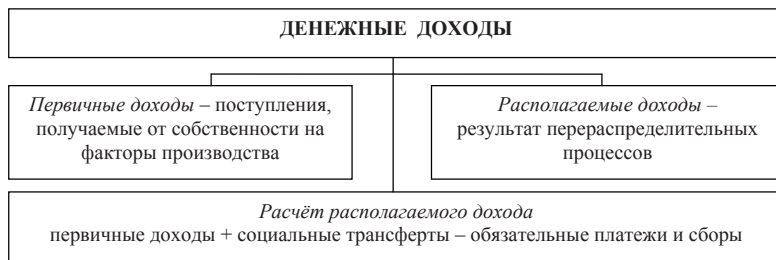


Рис. 9.2. Расчёт располагаемого дохода

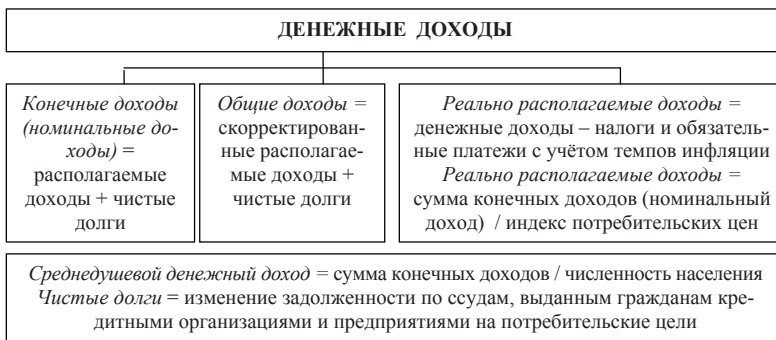


Рис. 9.3. Расчёт реально располагаемого дохода

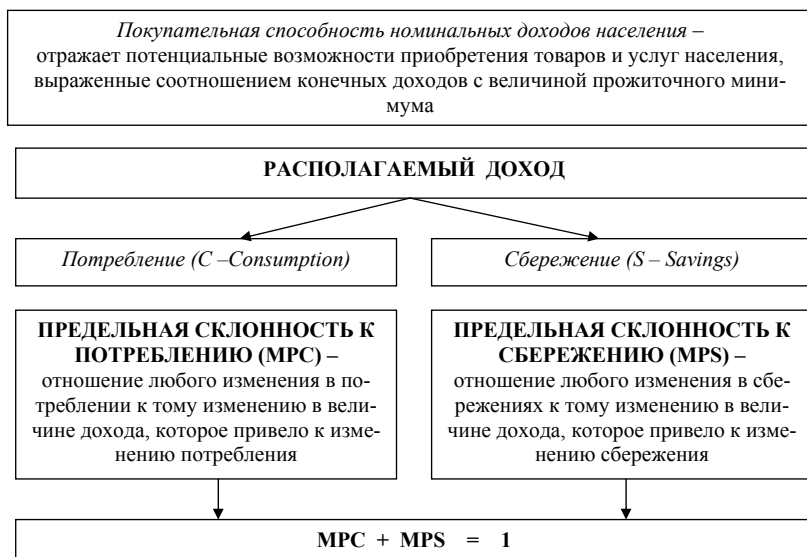


Рис. 9.4. Распределение располагаемого дохода

Таблица 9.1. Сравнение понятий «заработная плата» и «трудовой доход»

Критерий	Заработная плата	Трудовой доход
Предмет оплаты	Процесс труда	Результат труда
Регулятор	Государство, коллективный или индивидуальный трудовой договор	По обычаям делового оборота и (или) по соглашению сторон
Роль нормативно-правового обеспечения	Нормативные акты определяют систематичность оплаты труда, ее периодичность	Как правило, оплата труда производится по результату, на основе акта выполненной работы
Нормирование	Мера вознаграждения за нормированный труд по заранее установленным нормами расценкам (минимальный размер определен государством)	Оплата обусловлена объемом выполненной работы

Таблица. 9.2. Законодательные ограничения при удержании из заработной платы

Особенности	Комментарий
Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы	Не может превышать 20 % заработной платы, причитающейся работнику
В случаях, предусмотренных федеральными законами	50 % заработной платы, причитающейся работнику
При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам	За работником должно быть сохранено 50 % заработной платы
Общий размер удержаний из заработной платы в особых случаях	Не может превышать 70 % при: – отбывании исправительных работ; – взыскании алиментов на несовершеннолетних детей; – возмещении вреда, причиненного работодателем здоровью работника, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца; – возмещении ущерба, причиненного преступлением
Не допускаются удержания из выплат	Выплаты, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание (например, ст. 446 ГПК РФ, ст. 69 ФЗ от 21.07. 1997 № 119-ФЗ «Об исполнительном производстве» с последующими изменениями и дополнениями)

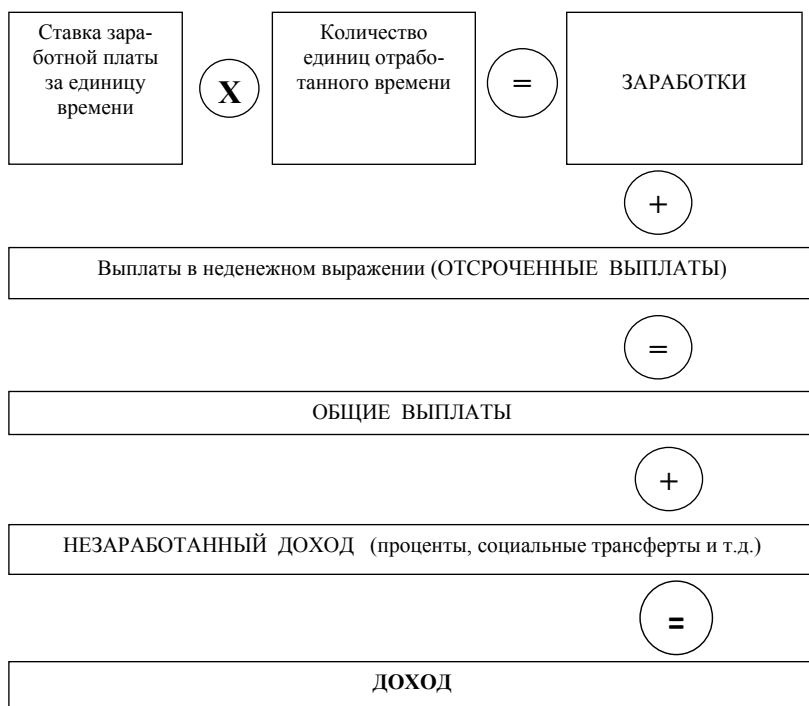


Рис. 9.5. Соотношения между заработной платой, заработком, вознаграждением и доходом

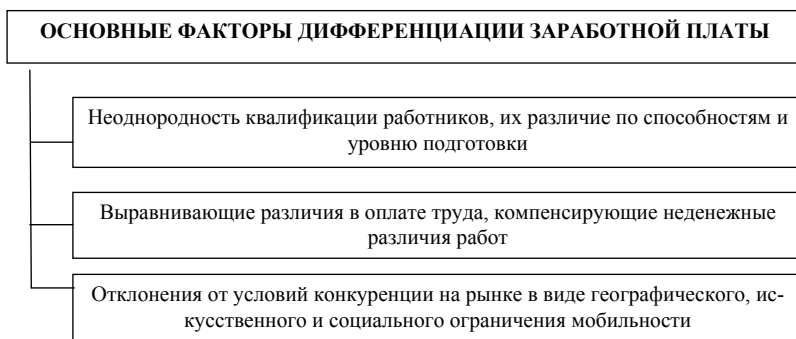


Рис. 9.6. Основные факторы дифференциации заработной платы

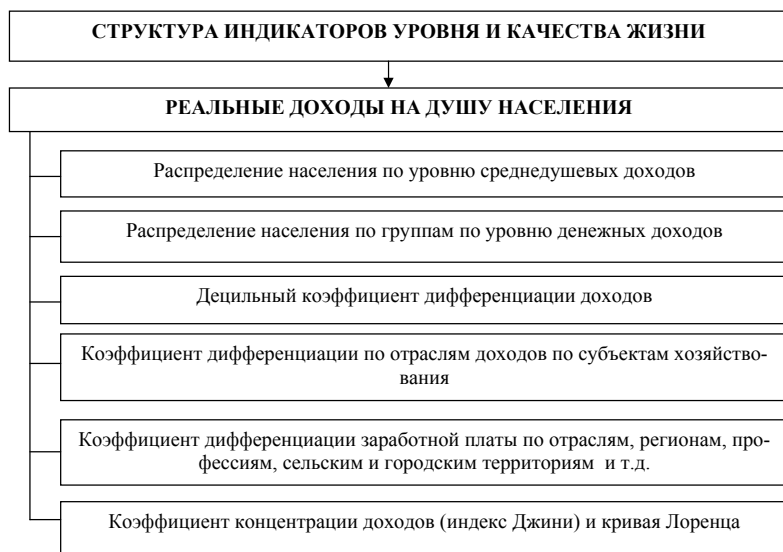
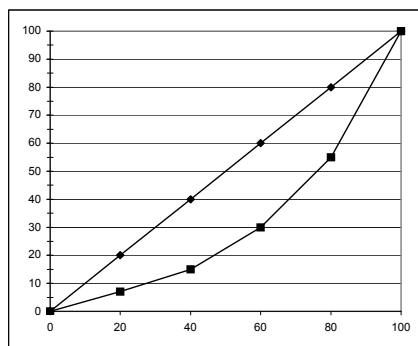


Рис. 9.7. Система индикативных показателей для анализа реальных доходов на душу населения

КРИВАЯ ЛОРЕНЦА
Графическая зависимость между относительной величиной дохода и количеством покупателей



КОЭФФИЦИЕНТ ДЖИНИ
Показатель степени неравенства в распределении заработков, соответствует отношению площади фигуры между кривой Лоренца и диагональной прямой к площади треугольника под диагональной прямой

Рис. 9.8. Кривая Лоренца и коэффициент Джини



Рис. 9.9. Формы и системы оплаты труда

ЗАДАНИЯ ДЛЯ АУДИТОРНОЙ РАБОТЫ

Задание 9.1. Ответьте на вопросы.

1. Как изменилась структура доходов и расходов населения в период рыночных реформ?
2. Какую роль играет баланс денежных доходов, расходов и сбережений в политике доходов и заработной платы?
3. Назовите основные статьи баланса доходов, расходов и сбережений.
4. Какие виды доходов не отражены в балансе?

5. Каковы основные статьи расходов населения?
6. В каких формах осуществляются сбережения населения?
7. Какова сущность заработной платы как категории рыночной экономики?
8. Как изменялись взгляды российских экономистов на природу заработной платы в связи со сменой ориентиров социально-экономической политики государства?
9. Каковы сущность заработной платы, ее функции и механизмы их реализации?
10. Обоснуйте необходимость обеспечения связи размеров заработной платы с затратами и результатами труда. Охарактеризуйте механизмы реализации названного принципа организации заработной платы.



Задание 9.2. Ответьте на вопросы.

1. Каковы процессы, определяющие динамику реальной заработной платы при осуществлении рыночных реформ? Дайте объяснение складывающимся тенденциям.
2. Что происходит с соотношениями заработной платы по отраслям экономики, профессионально-квалификационным группам работников в ходе реформирования заработной платы?
3. Как следует рассматривать снижение доли заработной платы в структуре доходов населения?
4. Какие изменения происходят в функциональном распределении денежных доходов?
5. Какие изменения происходят в личном распределении денежных доходов?
6. Чем характеризуется неравенство денежных доходов?
7. Какие изменения происходят в структуре расходов населения?
8. Расскажите о динамике доходов и расходов населения в целом по Российской Федерации, подтвердите статистическими данными.

9. Какова динамика доходов и расходов населения в экономических районах Российской Федерации?

10. Охарактеризуйте динамику доходов бедного, малообеспеченного и обеспеченного населения в целом по Российской Федерации и в экономических районах.

 **Задание 9.3.** Определите конечные доходы работника, если имеются следующие данные о доходах и платежах в текущих ценах, ден. ед.:

- доходы в виде заработной платы – 60,6;
- пенсии, пособия и прочие выплаты из финансовой системы – 14,4;
- приобретение коммунальных услуг – 5,5;
- потребление материальных благ на льготных условиях – 4,5.

 **Задание 9.4.** Определите индекс реальной заработной платы, если:

- среднемесячная номинальная заработная плата работника в базисном периоде – 23 650 руб., в отчетном – 25 630 руб.;
- цены на товары и услуги возросли в отчетном периоде по сравнению с базисным на 6%.



Задание 9.5. Ответьте на вопросы.

1. Какие различия в количественных и качественных параметрах трудового процесса призвана отражать оплата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам?

2. Проанализируйте формы и системы оплаты, призванные обеспечивать учет в зарплате количественных и качественных результатов труда.



Задание 9.6. По данным таблицы объясните различия между средним номинальным и реальным доходом на душу населения (по концепции Госкомстата РФ) и охарак-

теризуйте динамику покупательной способности денежных доходов населения Российской Федерации.

Исходные данные к заданию 9.6

Доходы населения Российской Федерации

Но- мер года	Средний доход на душу насе- ления, руб.	Официальный прожиточный минимум, руб.	Отношение среднего дохода к прожиточному минимуму, руб.	Доля населения с доходами ниже прожиточного минимума, %	Реальный до- ход на душу населения, руб.	Темп прироста к пре- дыдущему году, %
1	–	0,06	–	–	151,8	–
2	0,46	0,15	3,03	–	195,8	29,0
3	4,00	1,90	2,10	33,5	96,6	–50,7
4	44,80	20,60	2,18	31,5	115,7	19,8
5	206,40	86,60	2,38	22,4	133,5	15,4
6	514,90	264,10	1,95	24,7	114,2	–14,5
7	768,30	369,90	2,08	22,0	115,7	1,3
8	939,80	411,20	2,29	21,2	123,5	6,8
9	1006,50	493,30	2,04	24,6	104,3	–15,5
10	2187,10	1030,50	2,12	26,4	100,0	11,5
...	2881,30	1248,90	2,31	19,5	108,6	8,6

Задание 9.7. Ответьте на вопросы.

1. Охарактеризуйте тарифную сетку как элемент тарифной системы, регулирующий дифференциацию ставок рабочих.

2. При каких условиях тарифная сетка применяется для всех категорий работников (включая руководителей, специалистов и других служащих)?

3. Расскажите о едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (ЕТКС). Как используется этот нормативно-методический документ?

4. С помощью каких коэффициентов и надбавок осуществляется районное регулирование заработной платы?

5. Охарактеризуйте известные вам районные коэффициенты к заработной плате.

6. Что общего и различного в уровне и качестве жизни?

7. Охарактеризуйте неотложные проблемы жизни россиян и укажите пути их решения.

8. Определите способы повышения покупательной способности заработной платы.

9. Охарактеризуйте взаимосвязь занятости, уровня и качества жизни.

10. Составьте характеристику категории социальной безопасности населения, которая отличает её от других экономических категорий.

 **Задание 9.8.** На основе исходных данных, представленных в таблице, определите по трем организациям отрасли вместе индекс заработной платы переменного состава, индекс постоянного состава, индекс структурных сдвигов. Проверьте взаимосвязь индексов.

Расчеты выполните до четырех знаков после запятой.

Исходные данные к заданию 9.8

Организация	Среднемесячная заработная плата одного работника, руб.		Среднесписочная численность работников, тыс. чел.	
	III квартал	IV квартал	III квартал	IV квартал
А	28670	28700	6	4
В	28750	28800	4	6
С	28820	28900	10	10
Итого			20	20

 **Задание 9.9.** Проанализируйте текст и аргументированно ответьте на вопросы.

Средняя заработная плата в России

По данным Росстата, средняя заработная плата в 2017 г. составляет более 35 тыс. руб., или 30 тыс. руб. после вычета НДФЛ. На конец года прогнозируется рост доходов населения (во многом за счет получения «тринадцатой зарплаты» к новогодним праздникам и премии) до 47,5 тыс. руб. без учета налоговых отчислений. По сравнению с предыдущими

годами зарплаты в России в рублях продолжают расти (с 27 тыс. в 2012 г. до 32,6 в 2014 и 36,7 в 2016), но вот в долларовом эквиваленте все не настолько радужно. Среднемесячный оклад сотрудника в 2012 составлял 885 долл., в 2013 – 915 долл., в 2014 – 827, в 2015 – 550, в 2016 – 605.

Анализ современного рынка труда и окладов показал, что размер средней зарплаты в РФ до сегодняшнего дня так и не преодолел отметку в тысячу долларов. Что интересно, в России почти 70% работников по итогам месяца (до налогов) получают сумму, «не дотягивающую» до средней зарплаты по стране. Зарплату ниже прожиточного минимума получают практически 10% населения. Двадцать тысяч в месяц или менее получают чуть более 35% россиян, половина граждан довольствуется окладом до 30 тыс. руб.

Источник: <https://www.syl.ru/article/356397/analiz-ryinka-truda-rossii>

1. Можно ли объективно оценивать уровень зарплат в стране только по средней заработной плате?

2. Какие еще показатели необходимо рассмотреть при анализе?

3. Оцените перспективы роста заработной платы в России.

4. Какие факторы будут влиять на средний уровень заработной платы?

5. Почему в России не внедряется прогрессивная шкала налогообложения доходов физических лиц?



***Задание 9.10.** Постройте кривую Лоренца, рассчитайте коэффициент Джини, если:*

– в государстве 75% наименее обеспеченного населения получают 25% национального дохода, а 25% наиболее обеспеченного населения получают 75% национального дохода;

– среднедушевой доход составляет сумму, эквивалентную 500 долл.

Ответьте на вопросы.

1. Правительство собирается ввести 25%-й налог на богатых, а затем поровну распределить полученные доходы среди бедного населения. Будет ли такая мера способствовать уменьшению неравенства в обществе? Ответ обоснуйте.

2. Каков будет среднедушевой доход после предпринятых действий правительства?

3. Каково распределение доходов между богатым и бедным населением в современной России?

4. Какова величина среднедушевых доходов населения Российской Федерации?

5. Почему в России не вводится прогрессивная шкала налогообложения доходов?

Задание 9.11. Проведите «круглый стол», обсудив следующие вопросы.

1. Как будет зависеть уровень заработной платы в организациях, если одни работодатели будут предоставлять своим работникам оплачиваемые отпуска, а другие неоплачиваемые?

2. Если государство введёт закон, обязывающий предоставлять работникам только оплачиваемые отпуска, как изменится дифференциация заработной платы на рынке труда?

3. Что общего и различного в уровне и качестве жизни? Охарактеризуйте неотложные проблемы жизни россиян и укажите пути их решения.

4. Определите способы повышения покупательной способности заработной платы.

5. Проанализируйте формы и системы оплаты, призванные обеспечивать учёт в зарплате количественных и качественных результатов труда.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

 **Задание 9.1.** Установите соответствие между элементами организации заработной платы и задачами оплаты труда

Элементы организации заработной платы	Задачи оплаты труда
Сдельный заработок	а) по количеству труда
Надбавка за интенсивность труда	б) по качеству труда
Индивидуальная премия	в) с учетом различий по условиям и интенсивности труда
Районный коэффициент	г) с учетом различий по квалификации и сложности работ
Доплата за работу в выходные (праздничные) дни	д) по месторасположению предприятия
Оплата учебного отпуска	е) по результатам труда
Доплата за совмещение профессий	
Премия за конечные результаты	
Оплата очередного отпуска	
Доплата за работу в ночное время	
Оклад	

 **Задание 9.2.** Прочитайте текст и ответьте на вопросы.

Доход и карьерный рост

Чем выше пост, тем выше зарплата, но многие специалисты не хотят быть руководителями.

Доход россиян во многом определяется властным статусом, а не уровнем образования. При этом у 80% россиян властный статус нулевой: у них нет подчиненных и возможности влиять на принятие решений по рабочим процессам. А у каждого пятого начальника в подчинении меньше пяти человек.

В развитых странах уровень квалификации специалистов, экономическое положение и карьерные достижения соответствуют друг другу. Для России в целом характерна

такая же ситуация, но есть некоторые особенности. Так, хорошее образование не всегда гарантирует высокий профессиональный статус и руководящий пост. Напротив, между начальственной должностью и экономическим положением существует явная связь: фактически только наличие ненулевого властного статуса обеспечивает зарплату выше среднего. Чем больше сотрудников у руководителя в подчинении, тем выше оказался его доход. Максимальный властный статус наблюдается лишь у 2,9% россиян.

Впрочем, шансы на более высокий доход растут и у тех, кто постоянно повышает свою квалификацию, проходит курсы, заканчивает аспирантуру, получает второе и последующее высшее образование. В целом в России многие профессионалы не особенно стремятся занять руководящий пост, не желая попасть в характерное для менеджеров среднего звена положение «между молотом и наковальней».

«Большинство россиян, особенно с развитым человеческим капиталом, позволяющим успешно работать на должностях профессионалов, не очень стремятся к карьерному росту», – отмечает автор. В итоге на руководящие позиции нередко могут брать не самых высококвалифицированных людей.

Источник: http://www.dk.ru/news/zarabatyvayut-tolko-nachalniki-kak-v-rossii-svyazany-obrazovanie-dolzhnost-i-dohod-237096411?utm_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com

1. Повлияет ли полученное образование на ваш доход и карьерные перспективы в будущем? Ответ аргументируйте.

2. Почему многие профессионалы не стремятся к карьерному росту? Ответ аргументируйте.

 **Задание 9.3.** Укажите, из каких источников финансируются соответствующие виды выплат.

Виды выплат	Источники
Пенсионный фонд Российской Федерации	а) социальная помощь
Негосударственные пенсионные фонды	б) социальные гарантии жизнеобеспечения
Фонд социального страхования	в) добровольное социальное страхование
Фонд обязательного медицинского страхования	г) выплаты и компенсации
Добровольные пожертвования граждан	д) обязательное социальное страхование
Гранты некоммерческих организаций и благотворительных фондов	
Прибыль организаций	
Себестоимость продукции	

 **Задание 9.4.** Рассчитайте коэффициент Джини и сделайте выводы, если:

– по результатам выборочного наблюдения за 100 000 респондентов установлено, что 20 000 относятся к высокообеспеченным, 30 000 – к среднеобеспеченным, 50 000 – к малообеспеченным;

– доля доходов высокообеспеченных граждан в общем совокупном доходе составила 40 %, среднеобеспеченных – 30 %, малообеспеченных – 30 %.

 **Задание 9.5.** Определите индекс реальных доходов рабочих и служащих, индекс реальных доходов рабочих и служащих на одного работающего, если:

– конечные доходы рабочих и служащих в базисном периоде – 650 000 ден. ед.;

– розничные цены на товары услуги в отчётном периоде выросли на 5 %;

– численность рабочих и служащих в отчётном периоде возросла на 2 %.

 **Задание 9.6.** Определите среднемесячную номинальную и реальную заработную плату работников организации, изобразить на графике базисные темпы роста среднемесячной номинальной и реальной заработной платы работников организации, используя исходные данные в таблице.

Исходные данные к заданию 9.6

Номер года	I	II	III	IV
ФОТ, тыс. руб.	182138	180639	182390	211016
Среднесписочная численность работников, чел.	576	529	511	548
Индекс цен на товары и услуги	1	1,1	1,08	1,06



Задание 9.7. Напишите эссе (объем до 20000 знаков).

Необходимо провести анализ характеристик спроса на труд, заработной платы на одном из профессиональных рынков труда (можно рассматривать профессиональный рынок в рамках страны, можно локализовать в рамках конкретного региона).

В исследование должно входить:

1. Анализ тенденций спроса на рабочую силу на этом рынке (кто предъявляет спрос, типы предприятий, отрасли, регионы и т.д.).
2. Анализ предложения труда на этом рынке (характеристики рабочей силы, образование, опыт, социально-демографические характеристики).
3. Мобильность работников на этом рынке.
4. Карьерные продвижения на этом рынке.
5. Сегментирование рынка по отдельным группам работников и функциональным позициям, представленным на этом рынке.
6. Обзор уровня заработной платы по группам работников.
7. Анализ тенденций изменения заработной платы за 2014–2018 гг. и объяснение этих тенденций.

8. Анализ дополнительных выплат (социального пакета).

9. Анализ факторов, влияющих на дифференциацию заработной платы на этом рынке (факторов, связанных как с характеристиками работников, так и с характеристиками организаций и рабочих мест).

 **Задание 9.8.** Определите располагаемые доходы работника, если имеются следующие данные о доходах и платежах в текущих ценах, ден. ед.:

- доходы в виде заработной платы – 70,6;
- пенсии, пособия и прочие выплаты из финансовой системы – 14,4;
- налоги, сборы и другие обязательные платежи – 4,3;
- приобретение коммунальных услуг – 5,5;
- потребление материальных благ на льготных условиях – 4,5.

 **Задание 9.9.** Прочитайте текст и ответьте на вопросы.

Студенческие доходы

Студенты признаются, что чаще всего устраиваются на подработку в сферу продаж, но по-прежнему трудятся и в сфере общепита.

В Новосибирске больше половины студентов совмещают учёбу и работу – их средний заработок составляет от 11 тыс. до 16 тыс. руб.

К таким выводам пришли аналитики сайта Зарплата.ру, опросившие 1185 человек.

«Выяснилось, что 55% сегодняшних студентов совмещают учебу и работу, а 45% предпочитают сконцентрироваться на образовании. А опрос специалистов, уже окончивших университеты, показал, что лишь 21% не работали во время учебы», – сообщили в пресс-службе Зарплата.ру.

Как говорят 23 % нынешних новосибирских студентов, их ежемесячный доход составляет от 11 до 16 тыс. руб. 19% опрошенных зарабатывают от 16 до 20 тыс. руб., а каждый десятый – от 34 тыс. руб., – отметили аналитики.

«Больше 34 тыс. руб. зарабатывают студенты в IT-сфере (40%), в сфере продаж (23 %), в сфере дизайна и архитектуры (19%), а также в сфере общественного питания (18%)», – пояснили корреспонденту НГС.НОВОСТИ в пресс-службе проекта.

Больше половины студентов рассказали, что их подработка никак не связана с будущей профессией, у 21 % работа связана с профилем образования частично, а по специальности работает только четверть.

Источник: <http://news.ngs.ru/more/51465471/>

1. Какова величина ваших трудовых доходов?
2. Какие меры должно предпринять правительство России и Новосибирской области для регулирования сложившейся негативной ситуации?
3. Какова должна быть роль студенческих профсоюзов в этой ситуации?

V

ТЕСТОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ

Вопросы	Варианты ответов
1	2
1. Социальное обеспечение включает (Н)	а) социальное страхование б) пенсионное обеспечение в) адресную социальную поддержку г) медицинское обеспечение д) социальное страхование и адресную социальную поддержку е) услуги учреждений социально-го обслуживания

1	2
2. Доля заработной платы, выплачиваемой работникам в неденежной форме	а) не может превышать 50 % основной части заработной платы б) не может превышать 50 % суммы заработной платы в) не может превышать 20 % основной части заработной платы г) не может превышать 20 % суммы заработной платы д) размерами не ограничивается
3. Система заработной платы, которая отражает отказ от гарантированных тарифных ставок (окладов) и увязывает заработную плату со спросом и конкурентоспособностью продукции	а) повременно-премиальная система оплаты труда б) сдельно-премиальная система оплаты труда в) бестарифная система оплаты труда г) гибкая система оплаты труда
4. К функциям заработной платы не относится	а) обеспечение воспроизводства рабочей силы б) повышение заинтересованности в развитии производства в) формирование пенсионного капитала г) учёт меры труда в образовании цены продукта д) нет верных вариантов
5. В настоящее время минимальный размер оплаты труда в РФ составляет	а) 27 000 руб. б) 11 300 руб. в) 5 900 руб. г) нет верных вариантов
6. Различия в оплате труда между работниками или группами работников, не связанные с различиями в производительности и объёме труда	а) социальное страхование заработной платы б) дискриминация в заработной плате в) система заработной платы г) гибкая система оплаты труда

1	2
7. Индекс совокупных доходов населения равен 1,3. Как изменился показатель «совокупные доходы населения»	а) снизился на 30 % б) возрос на 70 % в) возрос на 30 % г) возрос на 130 %
8. Номинальная средняя заработная плата рассчитывается в _____ и не учитывает изменения покупательной способности денег	а) текущих ценах б) номинальных ценах без учета инфляции в) ценах прошлого года г) реальных ценах с учетом инфляции
9. Имеются данные о доходах и платежах работника в текущих ценах, ден. ед.: доходы в виде заработной платы – 75,6; пенсии, пособия и прочие выплаты из финансовой системы – 23,4; налоги, сборы и другие обязательные платежи – 7,0; приобретение коммунальных услуг – 7,2; потребление материальных благ на льготных условиях – 7,8. Располагаемые доходы работника составят	а) 107,0 ден. ед. б) 109,0 ден. ед. в) 121,0 ден. ед. г) 116,0 ден. ед.
10. Заработная плата в денежном выражении, дефлированная по соответствующему индексу цен	а) реальная заработная плата б) номинальная заработная плата без учета инфляции в) среднемесячная заработная плата г) реальных заработная плата с учетом инфляции



РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ И ЛИТЕРАТУРА

1. *Горелов Н. А.* Оплата труда персонала: методология и расчеты: учеб. и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. А. Горелов. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 412 с.

2. *Ермолаева С. Г.* Рынок труда: учеб. пособие / С. Г. Ермолаева. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. – 108 с.

3. *Рофе А. И.* Экономика труда / А. И. Рофе. – М.: КноРус, 2010. – 400 с.

4. *Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ТК РФ) с изменениями и дополнениями* [Электрон. ресурс] // Система ГАРАНТ. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/>

5. *Экономика труда: учеб.* / под ред. П. Э. Шендлера, Ю. П. Кокина. – М.: Юрист, 2011. – 592 с.

6. *Экономическая теория: учеб. и практикум для акад. бакалавриата* / С. А. Толкачев [и др.]; под ред. С. А. Толкачева. – М.: Юрайт, 2018. – 444 с.

ТЕМА 10

РЫНОК ТРУДА СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ

«Сельские территории являются важнейшей социально-экономической и экологической подсистемой общества. Здесь сосредоточены значительные людские, природные и производственные ресурсы, отрасли, эффективное развитие которых может существенно улучшить состояние экономики и поднять уровень жизни населения государства. Применительно к нашей стране под сельской территорией (сельской местностью) принимается территория вне границ городских поселений, включающая территорию сельских поселений и межселенную территорию. Россия располагает 403 млн га земель сельскохозяйственного назначения и 871 млн га лесных земель от общей площади, равной 17,1 млн км². Именно поэтому сельские территории являются основным объектом развития»¹.

На состояние и развитие рынка труда сельских территорий оказывают влияние различные факторы:

- уровень оплаты труда;*
- престижность труда;*
- местонахождение рабочего места;*
- условия труда;*
- режимы труда и отдыха;*
- социальный пакет и социальные гарантии;*
- востребованность профессий;*
- использование возможности совмещения с основным местом работы и выполнения трудовых функций удалённо;*
- перспективы карьерного роста и т. д.*

¹ Печатнова А. П. Развитие сельских территорий: реалии и перспективы [Электрон. ресурс] // Молодой ученый. – 2014. – №8. – С. 390-392. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/67/11354/> (дата обращения: 25.09.2018).

Одними из основных целей в поддержке аграрного сектора экономики и развитии сельских территорий России являются: увеличение заработных плат в отрасли и создание новых рабочих мест и сфер деятельности.



КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Особенности труда в сельском хозяйстве.
2. Особенности формирования и функционирования рынка труда на селе.
3. Понятие сельских территорий.
4. Направления развития сельских территорий.
5. Стратегия устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2030 г.
6. Типы субъектов Российской Федерации с различным характером освоения и сельскохозяйственного использования, потенциалом и ограничениями развития сельской местности.
7. Муниципальные образования на сельских территориях Новосибирской области и их характеристика.
8. Демографическая ситуация на сельских территориях: реальность и основные тенденции.
9. Особенности трудовой миграции на сельских территориях.
10. Спрос и предложение на основные профессии в сельском хозяйстве.
11. Занятость населения на сельских территориях.
12. Безработица на сельских территориях.
13. Государственное регулирование рынка труда на сельских территориях.
14. Социальные гарантии и социальная защищенность населения сельских территорий.
15. Особенности оплаты труда в АПК России.

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Годовой коэффициент сезонности труда – отношение суммы отклонений (по абсолютной величине) фактических затрат труда по месяцам от среднемесячных к годовым затратам труда.

Коэффициент сезонности – отношение затрат труда в месяце максимального и минимального объема работ в хозяйстве к среднемесячным затратам труда.

Помесячное распределение затрат труда в процентах к годовым – при равномерном использовании труда затраты в каждом месяце составляют 8,33 %.

Размах сезонности – отношение максимальных месячных затрат труда к минимальным.

Межселенные территории – территории, находящиеся вне границ поселений.

Министерство труда и социального развития Новосибирской области – областной исполнительный орган государственной власти Новосибирской области, осуществляющий государственное управление и нормативное правовое регулирование в сферах труда, занятости населения, социальной защиты населения, социального обслуживания граждан в Новосибирской области, опеки и попечительства, отдыха и оздоровления отдельных категорий граждан, в том числе детей, на территории Новосибирской области в пределах установленных федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области полномочий, координацию и контроль за деятельностью находящихся в его ведении территориальных органов, а также подведомственных государственных учреждений Новосибирской области.

Муниципальное образование – населенная территория, в границах которой местное самоуправление осуществляется непосредственно и (или) через выборные и иные органы местного самоуправления в целях решения вопросов местного значения.

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» в Российской Федерации существуют 5 видов муниципальных образований: сельское поселение; городское поселение; муниципальный район; городской округ; внутригородская территория города федерального значения.

Муниципальный район – муниципальное образование, объединяющее несколько городских, сельских поселений и, возможно, *межселенных территорий*, объединённых общей территорией.

Сельские территории – сельские поселения или сельские поселения и межселенные территории, объединенные общей территорией в границах муниципального района, а также сельские населенные пункты и рабочие поселки, входящие в состав городских округов (за исключением городских округов, на территории которых находятся административные центры субъектов Российской Федерации) и городских поселений, на территории которых преобладает деятельность, связанная с производством и переработкой сельскохозяйственной продукции.

Сельские поселения – один или несколько объединенных общей территорией сельских населенных пунктов, в которых местное самоуправление осуществляется населением непосредственно и (или) через выборные и иные органы местного самоуправления; межселенные территории – территории, находящиеся вне границ поселений.

Сельская местность – совокупность сельских населенных пунктов.

Устойчивое развитие сельских территорий – стабильное социально-экономическое развитие сельских территорий, увеличение объёма производства сельскохозяйственной продукции, повышение эффективности сельского хозяйства, достижение полной занятости сельского населения и повышение уровня его жизни, рациональное использование земель.



ТАБЛИЦЫ И РИСУНКИ



Рис. 10.1. Основные особенности труда в сельском хозяйстве

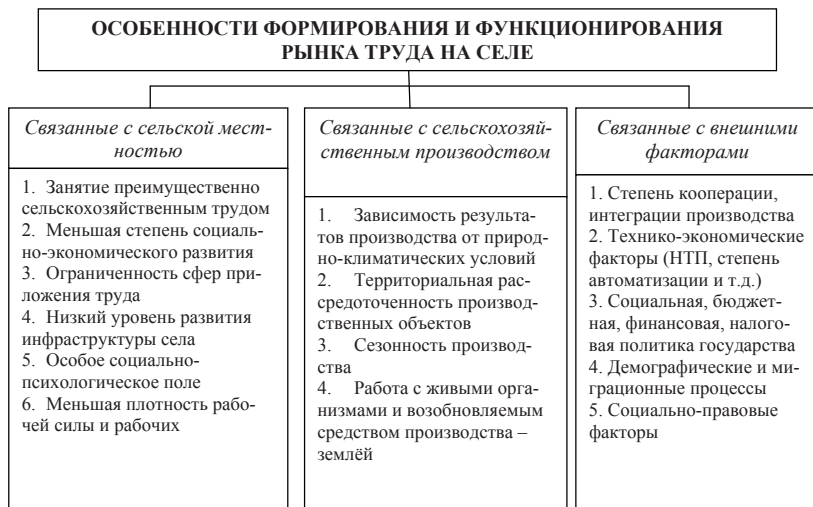


Рис. 10.2. Особенности формирования и функционирования рынка труда на селе

Источник: Шитяков Р.А. Особенности сельского рынка труда муниципальных образований (на материалах Вологодской области) // Молодой ученый. – 2014. – № 21. – С. 469–474.



Рис. 10.3. Использование трудовых ресурсов села

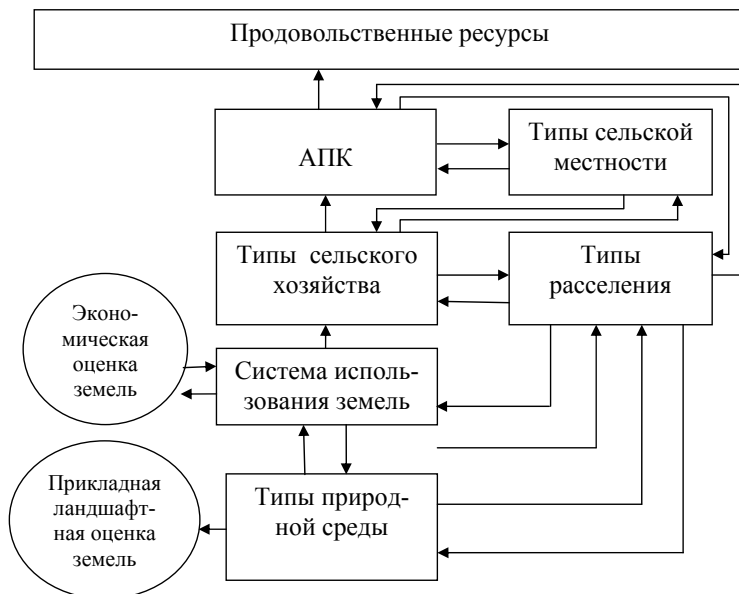


Рис. 10.4. Территориальная структура сельской местности

Источник: https://studbooks.net/984508/pravo/selskaya_mestnost_ponyatie_suschnost_osobennosti_upravleniya

Таблица 10.1. Функции сельских территорий

Функция	Комментарий
Производственная	Обеспечение общества продовольствием, продукцией лесного, рыбного и охотничье-промыслового хозяйства и другой несельскохозяйственной продукцией
Социально-демографическая	Пополнение демографического и трудового потенциала государства
Культурная	Сохранение традиций, искусства и художественных промыслов народов Российской Федерации
Природоохранная	Поддержание экологического равновесия, сохранение природных ландшафтов, содержание заповедников, национальных парков
Рекреационная	Обеспечение оздоровления и отдыха населения

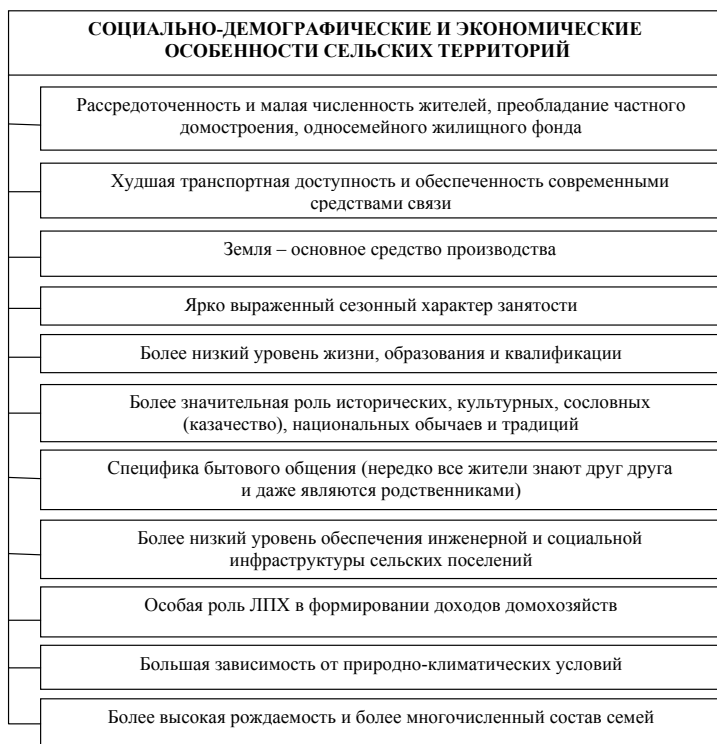


Рис.10.5. Социально-демографические и экономические особенности сельских территорий

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ		
Производственно-экономическое	Социально-демографическое	Экологическое
1. Экономическая самодостаточность 2. Наличие ресурсов и механизмов для развития территории 3. Вовлечение в экономику инвестиций 4. Развитие конкурентных преимуществ	1. Наличие инфраструктуры для удовлетворения потребностей населения 2. Социальная вовлеченность жителей в деятельность сельского хозяйства	1. Рациональное использование природного потенциала территории 2. Применение энергосберегающих технологий 3. Экологическая безопасность

Рис. 10.6. Систематизация направлений развития сельских территорий

Источник: Мухаметова Н. Н. Диагностика проблем сельских территорий как условие функционирования и развития региональных социально-экономических систем // Жилищные стратегии. – 2015. – Т. 2, № 2. – С. 129–142.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И ПОДДЕРЖКА АГРАРНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ	
	Ценовое регулирование (гарантирование цен и тарифов, целевые государственные закупки)
	Налогообложение (упрощенные режимы, налоговые кредиты, льготы и т.д.)
	Прямая финансовая поддержка из бюджетов разных уровней
	Защита от внешних рынков (ввозные пошлины, стандарты и т.д.)
	Финансово-кредитное регулирование (снижение ставок, овердрафт и т.д.)
	Социальное развитие (инфраструктура, гарантии, социальная помощь и т.д.)
	Поддержка аграрной науки и образования

Рис. 10.7. Направления государственного регулирования и поддержки аграрного сектора экономики

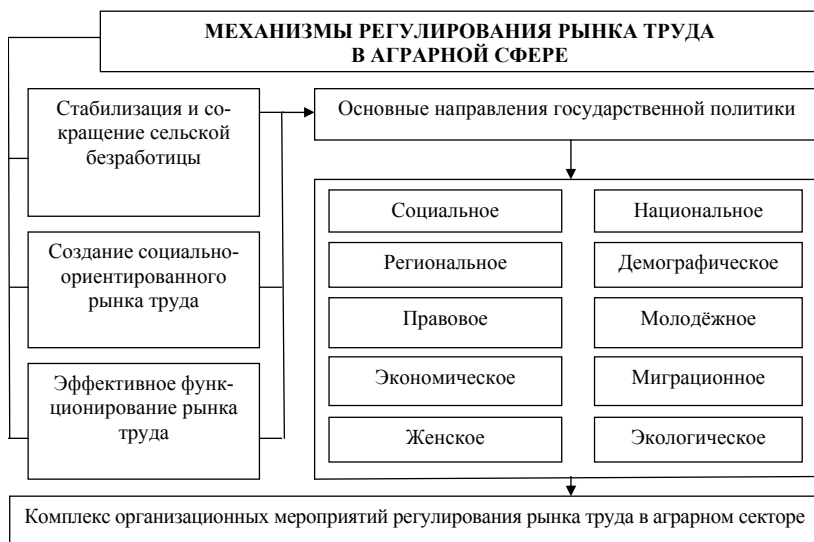


Рис. 10.8. Механизмы регулирования рынка труда в аграрной сфере

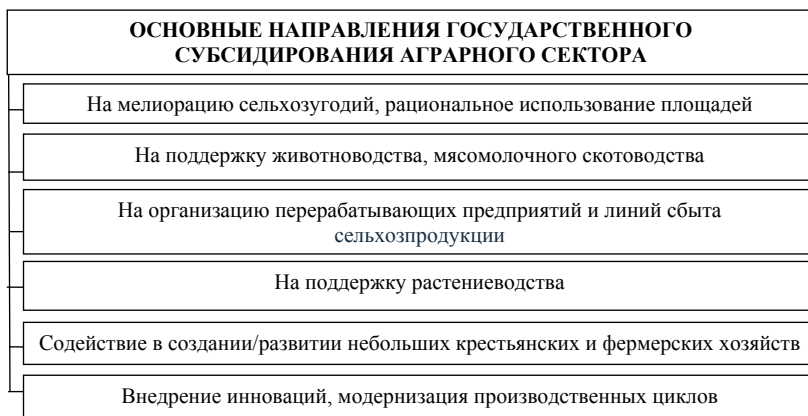


Рис. 10.9. Основные направления государственного субсидирования аграрного сектора экономики России

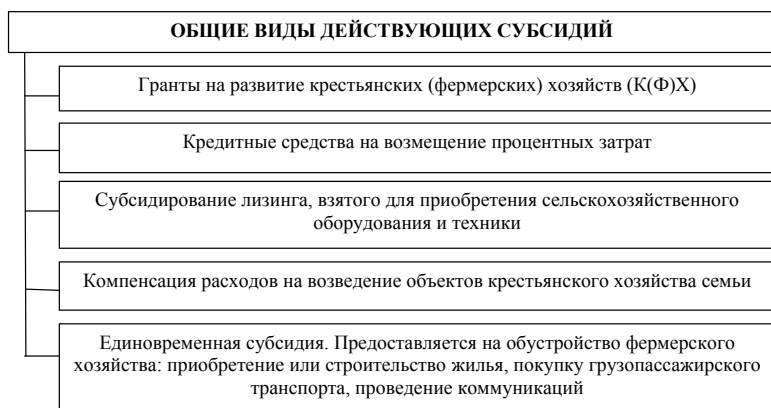


Рис. 10.10. Виды субсидий для аграрного сектора экономики России

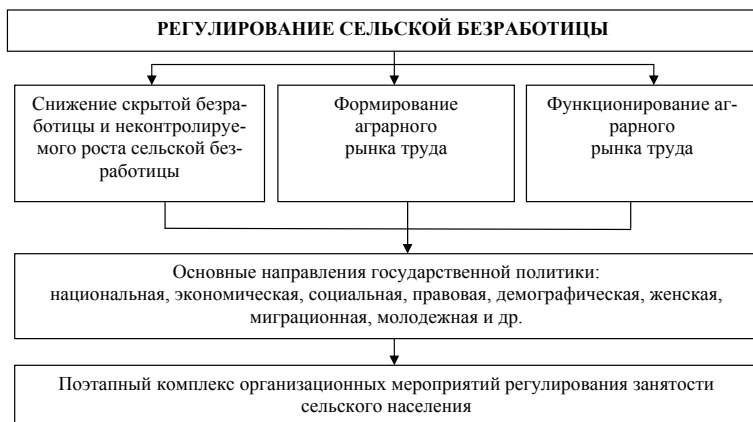


Рис. 10.11. Регулирование занятости сельского населения

Таблица 10.2. *Целевые показатели устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2030 г. (фрагмент)*

Показатель	2013 г.	2018 г.	2020 г.	2025 г.	2030 г.
1	2	3	4	5	6
1. Численность сельского населения (на начало года), тыс. чел.*	37 228,8	36 594,3	36 367,5	35 724	35 006,2
2. Ожидаемая продолжительность жизни сельского населения, лет	69,2	71,9	72,7	74,6	75,6

Продолжение табл. 10.2.

1	2	3	4	5	6
3. Миграционный прирост сельского населения, тыс. чел.	- 176,8	- 98,6	- 95,4	- 85,3	- 74,1
4. Индекс производства продукции сельского хозяйства в хозяйствах всех категорий (в сопоставимых ценах) к предыдущему году, %	105,8	102,1	102,1	104,3	105,5
5. Доля крестьянских (фермерских) хозяйств и индивидуальных предпринимателей в производстве продукции сельского хозяйства, %	10,2	12,4	13,4	16,3	20,0
6. Темп роста выручки от продажи товаров, продукции, работ, услуг сельскохозяйственных потребительских кооперативов (в сопоставимых ценах) к предыдущему году, %	106,2	108,9	109,9	110,9	112,0
7. Уровень занятости сельского населения, %	60,2	61,7	62,3	63,9	65,5
8. Отношение заработной платы в сельском хозяйстве к среднему значению по экономике страны, %	50,8	53,7	55,0	66,6	80,0
9. Отношение среднедушевых располагаемых ресурсов сельских и городских домохозяйств, %	60,0	67,6	70,9	79,8	90,0
10. Общая площадь жилых помещений, приходящаяся в среднем на одного жителя в сельских населённых пунктах, м ²	24,7	27,0	28,0	30,6	33,0
11. Удельный вес общей площади жилых помещений в сельских населённых пунктах, оборудованной всеми видами благоустройства, %	26,0	30,6	32,6	38,4	45,0
12. Ввод в действие фельдшерско-акушерских пунктов и (или) офисов врачей общей практики в сельской местности, ед.	175	57	71	114	184

Окончание табл. 10.2

1	2	3	4	5	6
13. Удельный вес общеобразовательных организаций в сельской местности, имеющих водопровод, центральное отопление, канализацию, %	77,9	95	95	95	95
14. Удельный вес зданий (помещений) учреждений культурно-досугового типа в сельской местности, находящихся в неудовлетворительном состоянии, %	26,1	23,9	23,0	21,5	20,0
15. Доля сельского населения, систематически занимающегося физической культурой и спортом, %	22,0	27,0	29,3	33,9	37,3
16. Доля сельских домашних хозяйств, имеющих доступ к информационно-телекоммуникационной сети Интернет с домашнего компьютера, %	49,8	54,8	58,6	69	85
17. Удельный вес сельских населенных пунктов, имеющих связь по дорогам с твердым покрытием с сетью автомобильных дорог, %	69,2	72,4	73,7	77,1	80,0
18. Обеспеченность ветеринарных лечебниц, участков и пунктов, находящихся в ведении органов исполнительной власти субъектов РФ, уполномоченных в области ветеринарии, стационарными помещениями, %	69	77	80	89	98

* Данные приведены без учета сведений по Крымскому федеральному округу.

Примечание. По предварительным итогам переписи населения в Крымском федеральном округе численность сельского населения составила 961,4 тыс. чел.

Источник: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 02.02.2015 № 151-р.

Типы субъектов РФ с различным характером освоения и сельскохозяйственного использования, потенциалом и ограничениями развития сельской местности	
	Регионы с преимущественно аграрной специализацией сельской местности, благоприятными природными и социальными условиями ее развития. Характеризуются расширением роли сельского хозяйства в развитии сельской местности при его модернизации, но нуждаются в усилении диверсификации экономики и развитии инфраструктуры сельских поселений
	Регионы с полифункциональной сельской экономикой, сельским хозяйством пригородного типа и благоприятными социальными условиями развития сельской местности. Характеризуются наиболее тесным взаимопроникновением городов и сельской местности, бурным развитием сферы услуг и пригородного дачного и коттеджного строительства
	Регионы с неблагоприятными социальными условиями развития сельской местности и обширными зонами социально-экономической депрессии. Охватывают наиболее депрессивные сельские территории с переживающими кризис сельскохозяйственными организациями, главными препятствиями для развития которых являются давление дешёвого импортного продовольствия на местных рынках, сокращение трудовых ресурсов и деградация социальной среды
	Регионы со слабой очаговой освоенностью сельской местности и неблагоприятными природно-климатическими условиями ее развития. Охватывают мало-освоенные сельские территории со сложными природными условиями, мелко-очаговым развитием

Рис. 10.12. Типология субъектов РФ по уровню и потенциалу развития сельской местности

Источник: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 02.02.2015 № 151-р.

Таблица 10.3. Принципы организации оплаты труда в АПК

Группа принципов	Комментарий
1	2
Рыночные	Материальная заинтересованность Опережающие темпы роста производительности труда над темпами роста его оплаты Рост оплаты труда по мере увеличения прибыли Нацеленность организации труда и его вознаграждения на рост эффективности деятельности организации Соответствие меры труда и его оплаты Оплата труда в соответствии с ситуацией на рынке

1	2
Производственные	Учёт конкретных условий и задач организации Гибкость вследствие изменений Дополнение основной оплаты разнообразными премиальными выплатами Сочетание оплаты и ответственности работников Соединение индивидуальной и коллективной оплаты труда Распределение и по труду, и по капиталу Создание поощрительных фондов и резервов Доведение системы оплаты до каждого работников
Рыночно-производственные	Подчинение многих частных и промежуточных показателей оценки труда подразделений и работников обобщающим критериям эффективности деятельности Совокупное трудовое вознаграждение каждого работника должно быть не ниже цены рабочей силы, определяемой рынком труда, и т. д.

Источник: Экономика труда / под ред. Н. А. Горелова. – СПб.: Питер, 2007. – С. 456.



ЗАДАНИЯ ДЛЯ АУДИТОРНОЙ РАБОТЫ



Задание 10.1. Охарактеризуйте различия города и села на основе системы критериев. Результаты представьте в таблице.

Критерий	Город	Село
1	2	3
1. Численность населения и степень его стабильности, характер естественного и механического движения населения		
2. Характер и сложность отраслевой и профессиональной структуры общественного производства, степень развития промышленности, строительства, транспорта		

1	2	3
3. Уровень организации материально-пространственной среды, степень благоустройства поселения		
4. Уровень развития обслуживания (сферы услуг), т. е. организации всех форм социального потребления		
5. Социальные функции поселения (его роль в управлении обществом и народным хозяйством, функции по отношению к окружающим населённым пунктам)		
6. Образ жизни населения		
7. Состояние сознания (специфические для данного населения нормы, ценности и мнения) и характеризующая его дифференциация потребностей		
8. Отношение к населенному пункту как к городу или как к селу		



Задание 10.2. Ответьте на вопросы.

1. Назовите основные особенности труда в сельском хозяйстве.

2. Какие особенности труда в сельском хозяйстве можно выделить в дополнение к отраженным на рис. 10.3?

3. Почему работникам в сельском хозяйстве приходится выполнять много трудовых функций?

4. Можно ли преодолеть сезонность труда в сельском хозяйстве?

5. Какие основные показатели характеризуют сезонность труда?



Задание 10.3. На основе соотношения имеющихся вакансий и количества безработных, претендующих на эти вакансии:

1) охарактеризуйте состояние сегмента территориального рынка труда;

2) постройте график соотношения спроса и предложения на рынке труда (по оси ординат расположите ценовые факторы, по оси абсцисс – величины, измеряющиеся в натуральных показателях);

3) ответьте на вопросы.

Общий уровень безработицы, оцениваемый как соотношение численности зарегистрированных безработных к численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, составляет около 3 %.

Исходные данные представлены в таблице.

Исходные данные к заданию 10.3

Общие сведения о территориальном рынке труда

№ п/п	Наименование профессий	Заработная плата, тыс.руб.		Количество вакансий, ед.	Число безработных, претендующих на вакансии, чел.
		минимальная	максимальная		
1	Водитель	17,0	45,0	197	17
2	Воспитатель	6,0	17,0	173	3
3	Грузчик	13,0	25,0	155	11
4	Маляр	15,0	35,0	144	88
5	Каменщик	20,0	33,0	137	11
6	Плотник	18,0	37,0	134	12
7	Подсобный рабочий	8,0	28,0	120	28
8	Продавец	14,0	28,0	108	2
9	Охранник	8,0	23,0	103	22
10	Токарь	19,0	41,0	102	14
11	Санитар	7,5	22,3	95	21
12	Сантехник	6,7	19,5	91	3
13	Слесарь	9,4	36,0	92	3
14	Сторож	7,5	21,5	90	9
15	Уборщик	8,0	18,0	85	49
16	Штукатур	16,7	32,1	82	1
17	Электрогазосварщик	23,1	54,0	80	9
18	Электромонтер	11,1	27,5	79	34

1. Почему уровень предложения значительно превышает спрос и почему количество претендентов значительно меньше числа предлагаемых вакансий?

2. Какие дополнительные факторы могут влиять на спрос и предложение рынка труда?

3. Какие «особые» зоны можно выделить среди наиболее привлекательных и непривлекательных профессий?

4. Предложите комплекс мер, повышающих привлекательность некоторых профессий: санитар, помощник вос-

питателя, уборщик служебных помещений и др. (по выбору студента).

 **Задание 10.4.** Прочитайте текст и ответьте на вопросы.

Сельское население Новосибирской области в 2010–2017 гг.

По данным регионального минсельхоза, с 2010 по 2017 г. сельское население области сократилось на 59,3 тыс. чел., для сравнения – это равно численности населения Искитимского района.

Аграрным сектором экономики занимаются 6% населения, тогда как дефицит специалистов в этой области достигает 43–67%. Вместе с сокращением числа хозяйств, переездом жителей из сел, ужимается и социально-инженерная инфраструктура: число фельдшерско-акушерских пунктов сократилось на 35, культурно-досуговых учреждений – на 44, школ – на 87, детских садов – на 83. В большинстве сельских районов наблюдается не только дефицит специалистов, но и высокий уровень безработицы. Доход сельских домохозяйств в среднем на 20% ниже, чем городских, а из жилья, строящегося в сельских районах, только 55% возводится в сельской местности.

Источник: http://sibkray.ru/news/2/909287/?utm_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com

1. Охарактеризуйте государственную политику в отношении развития сельских территорий Новосибирской области.

2. Продолжатся ли тенденции, отражённые в статье, в ближайшее время? Ответ аргументируйте.

3. Как решить проблему дефицита специалистов для сельской местности?

 **Задание 10.5.** Прочитайте текст и ответьте на вопросы.

Заработная плата сельского учителя

Учителя из школы с. Сузоп Солтонского района пытаются добиться повышения окладов. Сейчас ставка сельского учителя составляет всего 3 тыс. руб. Несмотря на стимулирующие выплаты и надбавки, денег учителям катастрофически не хватает.

В декабре 2017 г. педагоги Солтонского района обратились за помощью к депутату Госдумы от Алтайского края Александру Терентьеву во время его визита в с. Сузоп. Они рассказали, что за последние три года уровень их дохода снизился на 30%. Теперь заработок у учителей I категории с 30-летним стажем ниже, чем у обслуживающего персонала школы.

Депутату предоставили соответствующие документы. Судя по представленной в них информации, оклад целого ряда педагогов на самом деле составляет от 2 800 до 3 000 руб. за полную ставку в 18 ч. Итоговая заработная плата с учётом стимулирующих выплат и работы на полторы ставки для половины педагогов составляет всего 7 500 руб. в месяц – ниже уровня МРОТ.

Депутат принял решение разобраться в ситуации и уже направил соответствующие запросы в уполномоченные органы региона. А в Минобрнауки Алтайского края пояснили, что руководству малокомплектных школ указанного района просто необходимо снизить количество прочего персонала, чтобы зарплаты учителей выросли.

С 2012 г. в рамках реализации указа президента России на повышение заработной платы учителей Алтайского края дополнительно выделили более 1,5 млрд руб. Поэтому за указанный период средняя заработная плата учителей школ Солтонского района не уменьшилась, а выросла в 1,8 раза, утверждают в Минобрнауки.

Сузопская СОШ Солтонского района, как заявили в министерстве, является малокомплектным учебным заведением с низкими сетевыми показателями, значения которых существенно ниже краевых. Так, средняя наполняемость классов составляет 6,5 чел., количество учеников на одного учителя – менее пяти чел., доля учителей в общей численности работников – 51 %. Отсюда, по мнению ведомства, и возникают проблемы с зарплатой.

Источник: <https://altapress.ru/obrazovanie/story/uchitelya-iz-malokomplektnoy-altayskoy-shkoli-rabotayut-za-tisyachi-rublej-v-mesyats-215410>

Задание 10.6. *Предварительно изучив содержание региональных целевых программ, промежуточные результаты и проблемы их реализации, проведите круглый стол на тему: «Роль реализации целевых программ в государственном регулировании рынка труда сельских территорий Новосибирской области».*

Рекомендуется подготовить доклады и обсудить следующие государственные программы Новосибирской области:

- «Содействие занятости населения в 2014–2020 годах»;
- «Развитие системы социальной поддержки населения и улучшение социального положения семей с детьми в НСО на 2014–2020 годы»;
- «Оказание содействия добровольному переселению в Новосибирскую область соотечественников, проживающих за рубежом, на 2013–2020 годы»;
- «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в Новосибирской области на 2015–2020 годы»;
- «Устойчивое развитие сельских территорий Новосибирской области на 2014–2020 годы».

ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

 **Задание 10.1.** Ознакомьтесь со стратегией устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2030 г. и ответьте на вопросы.

1. Охарактеризуйте современное состояние развития сельских территорий.

2. Назовите основные тенденции в развитии сельских территорий.

3. Каков уровень занятости и доходов сельского населения в настоящее время?

4. Назовите основные показатели, характеризующие качество жизни сельского населения.

 **Задание 10.2.** Изучите типологию, которая представлена на рис. 10.12, и аргументированно ответьте на вопросы.

1. К какому региону следует отнести Новосибирскую область и почему?

2. Насколько однородны сельские территории Новосибирской области?

3. Приведите примеры сельских территорий Новосибирской области, относящиеся к разным типам.

4. Какие проблемы препятствуют устойчивому развитию сельских территорий?

5. Сформулируйте основные цели, принципы и задачи государственной политики в области обеспечения устойчивого развития сельских территорий.

6. Какие основные целевые индикаторы определены в Стратегии?

   **Задание 10.6.** Используя данные сайта Росстата (www.gks.ru), проанализируйте динамику естественного и миграционного движения населения на сель-

ских территориях Новосибирской области и рассчитайте показатели:

- естественного прироста (убыли) населения (ΔE);
- миграционного (механического) прироста (убыли) населения;
- общего прироста численности населения (ΔS);
- общие коэффициенты движения населения (коэффициенты рождаемости, смертности, брачности, разводимости и др.).

Сделайте выводы.

Результаты оформите в виде аналитической справки.



Задание 10.7. Используя данные сайта Росстата (www.gks.ru), проанализируйте состояние занятости и безработицы на сельских территориях Новосибирской области и рассчитайте показатели:

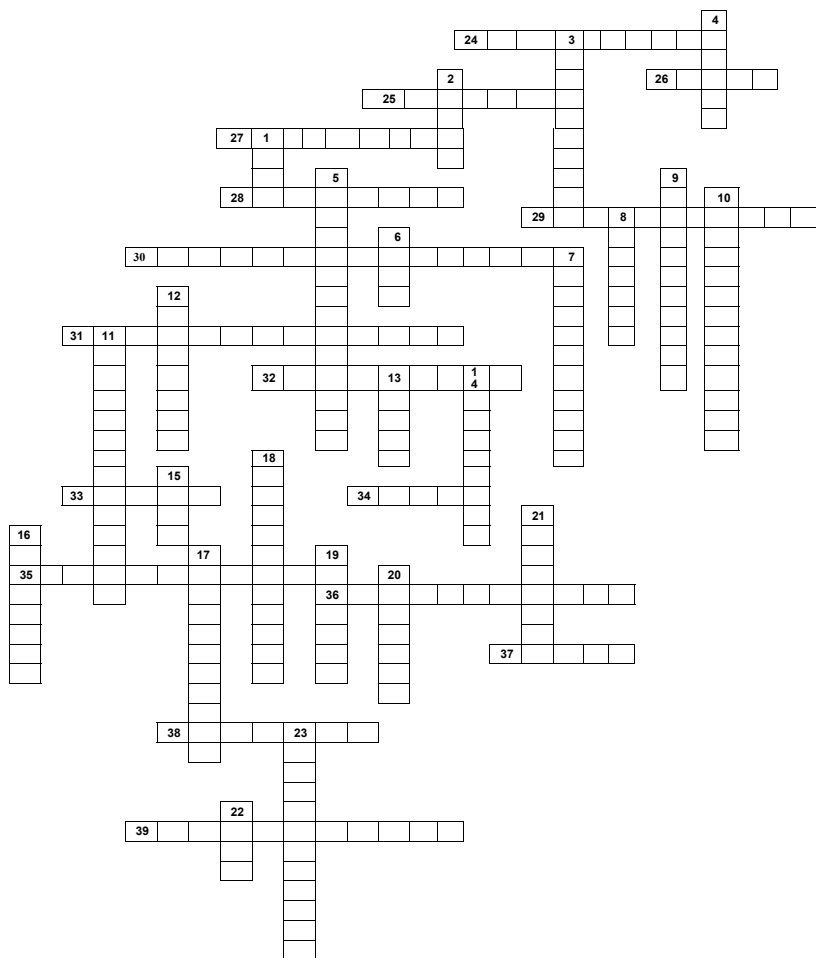
- коэффициент занятости $K_{\text{зан.}}$;
- удельный вес численности безработных в численности экономически активного населения;
- уровень официально зарегистрированной безработицы.

Сделайте выводы.

Результаты оформите в виде аналитической справки.



Задание. 10.8. Решите кроссворд «Рынок труда». Сверить ответы можно в приложении.



ПО ВЕРТИКАЛИ:

1. Процесс преобразования ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага, осуществляемый и (или) управляемый человеком либо по принуждению (административному, экономическому), либо по внутреннему побуждению.

2. Представитель классической модели рынка труда.

3. Состояние рынка, когда объем продаж спроса равен объему предложения.

4. Представитель кейнсианской модели рынка труда.

5. Одна из характеристик трудового потенциала. Особая форма сознания и вид общественных отношений; один из способов регуляции действий человека в обществе с помощью норм.

6. Один из основных представителей неоклассической модели рынка труда.

7. Изменение индивидом или группой социальной позиции, места занимаемого в социальной структуре; является формой социального воспроизводства.

8. Английский экономист, основатель Кембриджской школы буржуазной политэкономии. Представитель классической модели рынка труда.

9. Совокупность признаков, характеризующих текущее состояние экономики в определенный период; ситуация на конкретном товарном рынке, определяемая соотношением спроса и предложения.

10. Самостоятельное создание рабочих мест для себя и для других.

11. Комплекс отраслей и сфер деятельности, обеспечивающих условия экономического и социального воспроизводства (бюро занятости, центры оценки персонала).

12. Незамещенная, свободная должность в учреждении, организации.

13. Потребность в соответствующих материальных благах (услугах). Зависит от цены товара. Находится в обратной зависимости от величины заработной платы.

14. Социально-экономическая категория, характеризующая включенность населения в общественное производство.

15. Отпускная стоимость товара (услуги); стоимость товара в денежном выражении.

16. Субъект рынка предлагающий (продающий) свои способности к труду, трудовой потенциал.

17. Состязательность на рынке в условиях отсутствия монополии.

18. Уровень подготовленности, степень годности к какому-либо виду деятельности.

19. Стоимость, приносящая прибавочную стоимость в результате эксплуатации наёмных рабочих.

20. Совокупность материально-вещественных благ, природных богатств, людей, потенциально могущих участвовать в производстве.

21. Носители предметно-практической деятельности и познания (индивид или группа), источник активности, направленной на объект (работодатели, работники, посредники, агентство по найму).

22. Прием работника на соответствующую его квалификации должность.

23. Субъект рынка, покупающий трудовые ресурсы.

ПО ГОРИЗОНТАЛИ:

24. Деятельность, порождающая нечто новое и отличающееся неповторимостью, оригинальностью.

25. Один из представителей монетаристской модели рынка труда.

26. Основной состав квалифицированных работников предприятий.

27. Источники, возможности, средства, запасы, которые могут быть использованы для решения какой-либо определенной цели; возможности отдельного лица, государства в определенной области.

28. Характеристика трудового потенциала. Состояние полного физического и социального благополучия. Благополучие – динамичное состояние ума, характеризующееся некоторой психической гармонией между способностями,

потребностями и ожиданиями, которые предоставляет окружающая среда.

29. Процесс разделения работодателей и продавцов труда на группы по объединяющим их признакам (географическое положение, демографические характеристики).

30. Характеристика трудового потенциала. Результат овладения определенным уровнем знаний, навыков деятельности по конкретной профессии и специальности.

31. Умаление прав какой-либо группы граждан в силу их национальности, расы, пола.

32. Массовые организации, объединяющие трудящихся, связанных общими интересами по роду их деятельности на производстве, в сфере обслуживания.

33. Учёный, который вывел закон, согласно которому при каждом увеличении уровня безработицы на 1 % темп роста реального валового продукта снижается на 2 %.

34. Английский экономист и публицист, основоположник кейнсианства. Представитель кейнсианской модели рынка труда.

35. Социально-экономическое явление, когда часть трудоспособного населения, становясь относительно избыточной, не имеет работы, ищет ее и готова переквалифицироваться.

36. Объём предлагаемого товара на рынке.

37. Система экономических отношений, складывающихся в процессе производства, обращения и распределения, характеризующихся свободой субъектов в выборе покупателей и продавцов, определении цен, формировании и использовании источников ресурсов. Самоорганизующаяся система.

38. Английский экономист, один из крупнейших представителей классической буржуазной политэкономии. Представитель классической модели рынка труда.

39. Система подготовки квалифицированных рабочих кадров для отраслей народного хозяйства в специальных учреждениях и на производстве.

Вопрос	Варианты ответов
1	2
1. Отношение суммы отклонений (по абсолютной величине) фактических затрат труда по месяцам от среднемесячных к годовым затратам труда	а) годовой коэффициент сезонности труда б) годовой коэффициент мировых цен в) годовой коэффициент цены реализации труда г) годовой коэффициент спроса на труд
2. Отношение затрат труда в месяце максимального и минимального объема работ в хозяйстве к среднемесячным затратам труда	а) коэффициент сезонности б) коэффициент мировых цен в) коэффициент цены реализации труда г) коэффициент спроса на труд
3. Рынок труда (Н)	а) статическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства б) механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы) в) динамическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства г) механизм предложения без учета спроса, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы)
4. Сельские поселения или сельские поселения и межселенные территории, объединенные общей территорией в границах муниципального района, а также сельские населенные пункты и рабочие поселки, входящие в состав городских округов (за исключением городских округов, на территории которых находятся	а) сельские территории б) сельские поселения в) сельская местность г) сельское население

1	2
административные центры субъектов РФ) и городских поселений, на территории которых преобладает деятельность, связанная с производством и переработкой сельскохозяйственной продукции	
5. Один или несколько объединенных общей территорией сельских населенных пунктов, в которых местное самоуправление осуществляется населением непосредственно и (или) через выборные и иные органы местного самоуправления; межселенные территории – территории, находящиеся вне границ поселений	а) сельские территории б) сельские поселения в) сельская местность г) сельское население
6. Совокупность сельских населенных пунктов; устойчивое развитие сельских территорий – стабильное социально-экономическое развитие сельских территорий, увеличение объема производства сельскохозяйственной продукции, повышение эффективности сельского хозяйства, достижение полной занятости сельского населения и повышение уровня его жизни	а) сельские территории б) сельские поселения в) сельская местность г) сельское население
7. Структура спроса на рабочую силу включает следующие основные группы (Н)	а) спрос на профессиональную рабочую силу б) спрос на неквалифицированную рабочую силу в) спрос на рабочую силу низкой квалификации г) спрос на высококвалифицированную рабочую силу
8. Эффект замещения на рынке труда графически представлен	а) нисходящей кривой спроса на труд б) восходящей частью кривой предложения труда в) частью кривой предложения труда с отрицательным наклоном г) равновесным состоянием рынка труда
9. Обеспечение общества продовольствием, продукцией лесного, рыбного и охотничье-промыслового хозяйства и другой несельскохозяйственной	а) производственная б) социально-демографическая в) природная г) рекреационная

1	2
продукцией – _____ функция сельских территорий	д) культурная
10. Поддержание экологического равновесия, сохранение природных ландшафтов, содержание заповедников, национальных парков – _____ функция сельских территорий	а) производственная б) социально-демографическая в) природная г) рекреационная д) культурная



РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ И ЛИТЕРАТУРА

1. Горшков А. В. Социология труда / А. В. Горшков. – М., 2013. – 130 с.

2. Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования на 2013–2020 годы [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://posobie-help.ru/subsidii/business/dlia-selskogo-hozyajstva.html>

3. Долгосрочная целевая программа «Устойчивое развитие сельских территорий Новосибирской области на 2014–2020 годы».

4. Ермолаева С. Г. Рынок труда: учеб. пособие / С. Г. Ермолаева. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. – 108 с.

5. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: ФЗ от 06.10.2003 № 131-ФЗ.

6. О развитии сельского хозяйства: ФЗ от 29.12.2006 № 264-ФЗ (последняя редакция) [Электрон. ресурс]: – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64930/

7. Стратегия устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2030 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 02.02.2015 № 151-р. [Электрон. ресурс]: – Режим доступа: <http://government.ru/docs/16757/>



МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

I. Требования к оформлению и содержанию контрольной работы

Контрольная работа по дисциплине «Рынок труда» состоит из одного теоретического вопроса и практической части (двух расчетных заданий).

Контрольная работа выполняется на нелинованных листах белой писчей бумаги формата А4 (210 х 297 мм). При этом печатный текст не должен выходить за границы полей. Размер левого поля 30 мм, правого – 10, верхнего – 20, нижнего – 20 мм. Абзацы в тексте начинаются с отступа в 1,25 см.

Структурное содержание контрольной работы:

- содержание с указанием номеров страниц;
- введение с обоснованием актуальности темы, выделением целей и задач;
- теоретическая часть с раскрытием теоретических и методических аспектов вопроса;
- практическая часть с выполнением двух расчётных заданий, каждое из которых выносится в содержание отдельно;
- заключение с выводами в целом по контрольной работе;
- список используемых источников и литературы.

❗ Ссылки на источники и литературу в контрольной работе – подстрочные.

❗ Работа оформляется в соответствии с нормами, которые представлены в методических рекомендациях¹.

II. Методические указания к выполнению теоретической части контрольной работы

Теоретический вопрос контрольной работы выбирается по первой букве фамилии, т.е. студент Иванов может выбрать один из трех вопросов по желанию: 3, 12, 21.

Первая буква фамилии студента	Номер теоретического вопроса		
А, Б, В	1	10	19
Г, Д, Е	2	11	20
Ж, З, И	3	12	21
К, Л, М	4	13	22
Н, О, П	5	14	23
Р, С, Т	6	15	24
У, Ф, Х	7	16	25
Ц, Ч, Ш, Щ,	8	17	26
Э, Ю, Я	9	18	27

¹ Методические рекомендации по выполнению контрольных работ и рефератов для студентов всех форм обучения по направлениям подготовки: 38.03.04 Государственное и муниципальное управление; 38.03.03 Управление персоналом; 43.03.01 Сервис; 38.04.04 Государственное и муниципальное управление; 38.04.03 Управление персоналом [Электрон. ресурс] / сост. И. Э. Толстова, О. С. Ковалева, О. Г. Антошкина. – 3-е изд. – Новосибирск: Новосибирский ГАУ, 2017. – 24 с. – Режим доступа: <https://nsau.edu.ru/smm/metod-ukazaniya/>

Список теоретических вопросов контрольной работы

1. Особенности формирования рынка труда в Российской Федерации.
2. Факторы, определяющие параметры современного рынка труда в Российской Федерации.
3. Мировые тенденции развития рынка труда.
4. Рынок труда в сельскохозяйственном секторе экономики в Российской Федерации: особенности и проблемы развития.
5. Молодежь на рынке труда Российской Федерации.
6. Проблемы развития инфраструктуры рынка труда в Российской Федерации.
7. Характерные черты современной трудовой миграции в Российской Федерации.
8. Социализация экономики Российской Федерации, как фактор, определяющий формирование рынка труда.
9. Роль малого бизнеса в формировании и развитии рынка труда (на примере Российской Федерации г. Новосибирска и / или Новосибирской области).
10. Уровень жизни населения в Российской Федерации и его влияние на рынок труда.
11. Миграция на мировом рынке труда и её влияние на формирование рынка труда Российской Федерации.
12. Безработица: её виды и показатели.
13. Политика занятости в Российской Федерации.
14. Основные количественные показатели рынка труда в Российской Федерации.
15. Занятость: её виды, формы и показатели.
16. Трудовая мобильность. Факторы мобильности рабочей силы.
17. Модели рынка труда.
18. Влияние демографической ситуации на формирование рынка труда (на примере Российской Федерации и/или Новосибирской области).

19. Источники формирования и структура доходов населения. Особенности распределения доходов в Российской Федерации.

20. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал как источники труда.

21. Движение и использование трудовых ресурсов (на примере Российской Федерации и/или Новосибирской области).

22. Россия и международная миграция трудовых ресурсов.

23. Роль Федеральной миграционной службы в регулировании рынка труда.

24. Социальное партнёрство в трудовой сфере и концепция «трехстороннего сотрудничества».

25. Роль профсоюзов в выражении интересов работников и специфика российских условий.

26. Влияние трудовой мобильности на формирование рынка труда (на примере Российской Федерации и/или Новосибирской области).

27. Внутренний рынок труда.

III. Методические указания к практической части контрольной работы

В практической части контрольной работы студент должен выполнить расчётные задания согласно своему варианту.

Вариант определяется по последней цифре учебного шифра.

Последняя цифра учебного шифра	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
Номер варианта	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Каждому варианту соответствует период времени, равный 10 годам.

Распределение исходных данных задания 1 по вариантам

Номер варианта	1	2	3	4	5
Период, годы	2000–2009	2001–2010	2002–2011	2003–2012	2004–2013

Номер варианта	6	7	8	9	10
Период, годы	2005–2014	2006–2015	2007–2016	2008–2017	2009–2018

Задание 1

Рассчитайте недостающие в таблице данные и выполнить анализ данных, представленных в таблице. Анализ выполняется после того, как будут выполнены необходимые расчеты и таблица будет полностью заполнена.

Исходные данные к заданию 1 контрольной работы

*Динамика численности населения в возрасте 15–72 лет
и распределение населения по статусу участия в рабочей силе в РФ
(по данным Росстата)*

Год	Население в воз- расте 15–72 лет, всего, тыс. чел.	В том числе			Уровень занято- сти, %	Уровень безработи- цы, %
		рабочая сила	из нее			
			занятые	безработ- ные		
1	2	3	4	5	6	7
А	гр.1	гр.2	гр.3	гр.4	гр.5	гр.6
Расчет пока- зателей		гр.2 = гр.3 + гр.4	гр.3 = гр.2 – гр.4	гр.4 = гр.2 – гр.3	гр.5 = гр.3 / гр.2	гр.6 = гр.4 / гр.2
2000	111166	72770		7700		
2001	111435	71547	65123			
2002	111544	72357		5698		
2003	111717		66339	5934		
2004	111578	72985	67319			

1	2	3	4	5	6	7
2005	111519	73581				10,6
2006	112177		69169	5250		
2007	112229		70770	4519		
2008	112258	75700				10,6
2009	111917	75694	69410			
2010	111533	75478				7,3
2011	110916	75779				7,3
2012	110222	75676	71545			
2013	110222	75208	70731			
2014	109505	74627	70447			
2015	110775	76588		4264		
2016	110226	76636	72393			
2017	110166		72142	3967		
2018	110227	75948				4,9

Источник: <http://www.gks.ru>

Задание 2

На основе данных, представленных в таблице, определите:

- 1) коэффициент оборота по приему;*
- 2) коэффициент оборота по выбытию;*
- 3) коэффициент текучести кадров;*
- 4) коэффициент замещения работников.*

Исходные данные и результаты расчетов показателей, характеризующих движение работников, представьте в таблице, наименование и содержание которой разработайте самостоятельно.

По результатам расчетов выполните анализ данных.

Исходные данные к заданию 2

*Движение работников крупных и средних организаций региона
в текущем году, тыс. чел.*

Показатели	Номер варианта				
	1	2	3	4	5
Среднесписочная численность	1320,12	1360,92	1328,58	1391,28	1299,54
Принято	254,80	262,70	256,46	268,56	250,85

1	2	3	4	5	6
Выбыло	253,51	261,36	255,15	267,19	249,57
В том числе	7,62	7,84	7,65	8,01	7,48
в связи с сокращением численности персонала по собственному желанию	210,18	216,61	211,47	221,45	206,84

Показатели	Номер варианта				
	6	7	8	9	10
Среднесписочная численность	1793,58	1369,44	1668,03	1725,68	1424,03
Принято	346,22	264,34	321,98	333,11	274,88
Выбыло	344,45	262,99	320,34	331,41	273,48
В том числе	10,33	7,84	8,60	8,01	7,48
в связи с сокращением численности персонала по собственному желанию	285,48	217,97	265,50	274,67	226,66



РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ И ЛИТЕРАТУРА

1. *Адова И. Б.* Экономика труда: учеб. пособие / И. Б. Адова, Л. Ф. Чайкина. – Новосибирск: НГТУ, 2003. – Ч. 1.

2. *Адова И. Б.* Экономика труда: учеб. пособие / И. Б. Адова, Л. Ф. Чайкина. – Новосибирск: НГТУ, 2003. – Ч. 2. – 76 с.

3. *Байгелова А. Н.* Экономика рынка труда: учеб. пособие / А. Н. Байгелова. – Алматы: Академия экономики и права, 2012. – 85 с.

4. *Ермолаева С. Г.* Рынок труда: учеб. пособие / С. Г. Ермолаева. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. – 108 с.

5. *Капелюшников Р. И.* Теория человеческого капитала [Электрон. ресурс] / Р. И. Капелюшников. – Режим доступа: <http://www.libertarium.ru/>

6. Колосницына М. Г. Экономика труда: задачи, вопросы, тесты: учеб. пособие для вузов / М. Г. Колосницына, Н. В. Ракута, Н. А. Хоркина; Гос. ун-т – Высш. шк. экономики. – М.: Изд. Дом Гос. ун-та – Высш. шк. экономики, 2009. – 225 с.

7. Корицкий А. В. Введение в теорию человеческого капитала: учеб. пособие [Электрон. ресурс] / А. В. Корицкий. – Режим доступа: <http://www.sibupk.nsk.su>

8. Костюк Л. Д. Рынок труда: учеб. пособие / Л. Д. Костюк/ – М.: МИИТ, 2013. – 161 с.

9. Москвина О. В. Рынок труда / О. В. Москвина, Г. С. Пошевнев. – Новосибирск: СибАГС, 2012. – 213 с.

10. Методические рекомендации по выполнению контрольных работ и рефератов для студентов всех форм обучения по направлениям подготовки: 38.03.04 Государственное и муниципальное управление; 38.03.03 Управление персоналом; 43.03.01 Сервис; 38.04.04 Государственное и муниципальное управление; 38.04.03 Управление персоналом [Электрон. ресурс] / сост.: И. Э. Толстова, О. С. Ковалева, О. Г. Антошкина. – 3-е изд. – Новосибирск: Новосибирский ГАУ, 2017. – 24 с. – Режим доступа: <https://nsau.edu.ru/smm/metod-ukazaniya/>

11. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032–1 (ред. от 03.07.2018) «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 02.10.2018) [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/

12. Олимских Н. Н. Рынок труда: основные теоретические аспекты формирования и развития / Н. Н. Олимских, О. О. Тюрнин. – Ижевск: Ин-т экономики и управления УдГУ, 2011. – 172 с.

13. Российский статистический ежегодник. 2017: стат. сб. – М.: Росстат, 2017. – 686 с.

14. *Рофе А. И.* Экономика труда: учеб. / А. И. Рофе. – М.: КноРус, 2010. – 400 с.

15. *Сайт* Государственного комитета Российской Федерации по статистике [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>

16. *Сайт* Новосибирского областного комитета по статистике [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.sibstat.gcom.ru>

17. *Смоленская С. В.* Рынок труда: управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / С. В. Смоленская. – Ульяновск: УлГТУ, 2014. – 80 с.

18. *Соллогуб М. А.* Экономика труда: учеб. пособие по курсу [Электрон. ресурс] / М. А. Соллогуб. – Режим доступа: http://www.hse.ru/science/lab_ups/LABER

19. *Социальная политика в России: долгосрочные тенденции и изменения последних лет: доклад* [Электрон. ресурс] / отв. ред. Я. И. Кузьминов, Л. Н. Овчарова, Л. И. Якобсон; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. Дом Высш. шк. экономики, 2015.

20. *Социально-экономическая статистика: учеб. для академического бакалавриата* [Электрон. ресурс] / М. Р. Ефимова, А. С. Аброскин, С. Г. Бычкова, М. А. Михайлов. – М.: Юрайт, 2015. – 591 с. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/4FE46DE9-32BA-4CA9-EE215148399F90B> / socialno-ekonomicheskaya-statistika



ВОПРОСЫ К ЗАЧЁТУ

1. Соотношение понятий «рынок труда», «рынок рабочей силы» и «рынок трудовых ресурсов».
2. Экономически активное и экономически неактивное население.
3. Рынок труда и его роль в функционировании экономики.
4. Механизм функционирования рынка труда.
5. Факторы спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.
6. Мониторинг рынка труда и его индикаторы.
7. Основные компоненты рынка труда.
8. Модели сегментации рабочей силы на рынке труда.
9. Характеристика и особенности рынка труда в России.
10. Рынок труда г. Новосибирска и Новосибирской области.
11. Модели рынка труда в зарубежных странах и специфика их функционирования.
12. Участие России в международном рынке труда.
13. Понятие о миграционных потоках и закономерностях их формирования.
14. Трудовая миграция и её социально-экономическое значение.
15. Понятие и формы занятости.
16. Теории занятости населения.
17. Регулирование занятости на международном уровне.
18. Структура занятости в народном хозяйстве России и перспективы ее изменения.
19. Структура занятости в народном хозяйстве Новосибирской области и перспективы ее изменения.
20. Особенности регулирования занятости в условиях различных экономических систем.

21. Безработица, её роль в экономическом механизме рынка труда.

22. Виды безработицы и особенности социально-экономические последствия.

23. Социальная поддержка безработных.

24. Государственная политика занятости в России.

25. Опыт зарубежных стран в разработке и реализации государственной политики занятости.

26. Статус безработного и особенности его определения в России.

27. Пути минимизации (снижения) уровня безработицы.

28. Экономические средства регулирования занятости.

29. Права и обязанности работодателей по реализации государственной политики занятости.

30. Прогнозирование уровня безработицы.

ТЕМЫ ДЛЯ ФАКУЛЬТАТИВНОГО ИЗУЧЕНИЯ

ТЕМА 1. ПРОФСОЮЗЫ НА РЫНКЕ ТРУДА

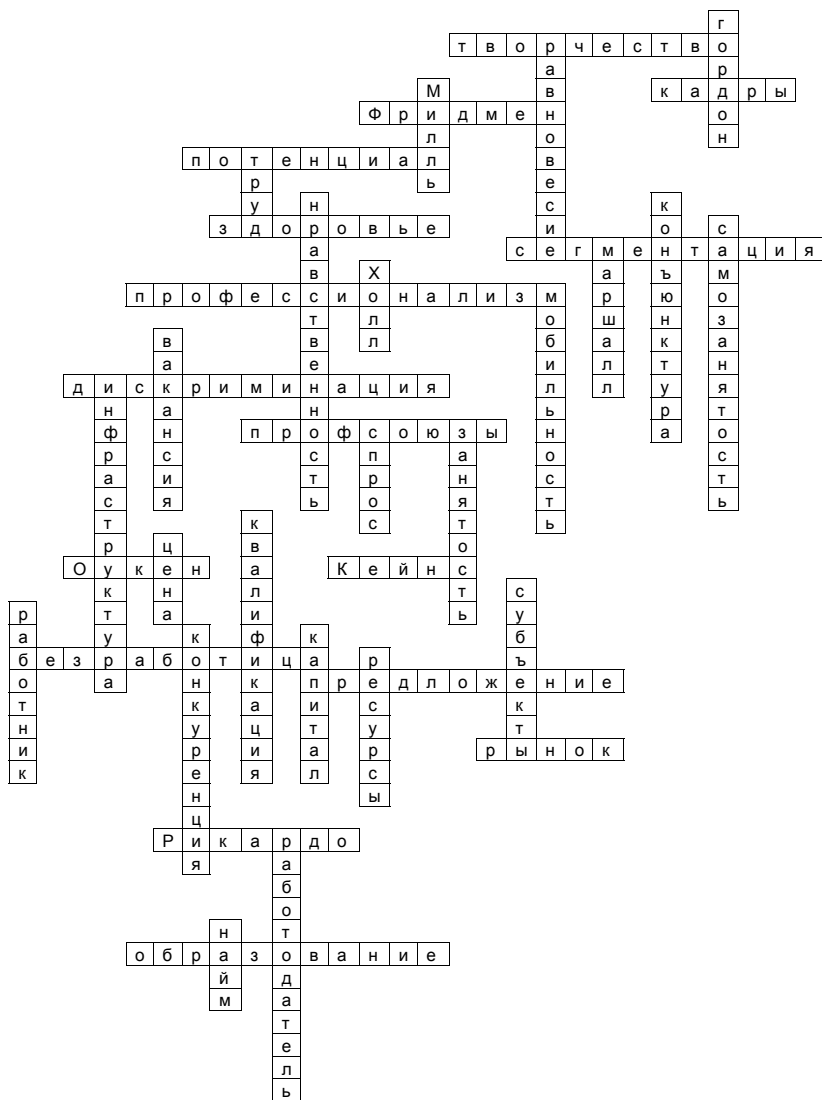
1. Роль профсоюзов на рынке труда.

2. Цели и модели поведения в профсоюзах.

3. Модели процесса переговоров и забастовок.

4. Профсоюзы и преимущества в заработной плате.

Ответы к кроссворду



СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
Тема 1. ТРУД И РАБОЧАЯ СИЛА НА РЫНКЕ ТРУДА	12
Тема 2. ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА.....	33
Тема 3. СУЩНОСТЬ РЫНКА ТРУДА.....	53
Тема 4. МЕХАНИЗМ И ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА.....	75
Тема 5. ЗАНЯТОСТЬ КАК ХАРАКТЕРИСТИКА РЫНКА ТРУДА	98
Тема 6. БЕЗРАБОТИЦА КАК ХАРАКТЕРИСТИКА РЫНКА ТРУДА	119
Тема 7. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА	142
Тема 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИЩЁННОСТЬ НА РЫНКЕ ТРУДА.....	167
Тема 9. ДОХОДЫ И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В СТРУКТУРЕ РЫНКА ТРУДА	194
Тема 10. РЫНОК ТРУДА СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ....	224
Методические указания по выполнению контрольной работы.....	252
К ЗАЧЁТУ	261
ТЕМЫ ДЛЯ ФАКУЛЬТАТИВНОГО ИЗУЧЕНИЯ	262
ПРИЛОЖЕНИЕ. ОТВЕТЫ К КРОССВОРДУ	263

Авторы-составители: *Калошина Татьяна Юрьевна*
Черепанов Аркадий Владимирович

РЫНОК ТРУДА

Учебно-практическое пособие

Редактор *Т.К. Коробкова*
Компьютерная верстка *В.Н. Зенина*

Подписано в печать 7 июня 2019 г. Формат $60 \times 84 \frac{1}{16}$.
Объем 15,5 уч.-изд. л., 16,6 усл. печ. л. Тираж 100 экз.
Изд. № 36. Заказ № 2180.

Отпечатано в Издательском центре НГАУ «Золотой колос»
630039, Новосибирск, ул. Добролюбова, 160, каб. 106.
Тел. (383) 267-09-10. E-mail: 2134539@mail.ru