

Оглавление

Введение.....	5
Раздел 1.....	6
Глава 1. Рынок труда, сущность, виды и функции	6
1.1. Сущность, структура, функции и проблемы рынка труда	6
1.2. Виды и модели рынка труда.....	13
1.3. Спрос и предложение рабочей силы	18
1.4. Цена рабочей силы.....	23
1.5. Конкуренция на рынке труда.....	25
1.6. Инфраструктура рынка труда	27
Глава 2. Регулирование рынка труда.....	29
2.1. Сущность, цель и задачи регулирования рынка труда.....	29
2.2. Основные направления регулирования рынка труда	33
Глава 3. Занятость как категория и социальное состояние.....	42
3.1. Сущность, принципы и формы занятости населения	42
3.2. Характеристики и показатели занятости населения.....	51
Глава 4. Безработица, ее виды и социально-экономические последствия	58
4.1. Сущность и виды безработицы.....	58
4.2. Социально-экономические последствия безработицы.....	61
Глава 5. Регулирование занятости населения	63
5. 1. Сущность, цель и задачи регулирования занятости населения.....	63
5.2. Основные направления регулирования занятости населения	72
5.3. Регулирование нестандартной занятости.....	77
5.4. Разработка и реализация региональных программ трудоустройства и занятости населения	84
Глава 6. Профессиональная ориентация и профессиональное обучение безработных граждан.....	91

6.1. Сущность, цель и задачи профориентации и психологической поддержки населения.....	91
6.2. Профессиональное обучение и трудоустройство безработных граждан.....	98
Глава 7. Взаимодействие служб занятости с социальными партнерами	105
Глава 8. Система аудита эффективности оказания государственных услуг по содействию трудоустройству населения	107
Список литературы	110
Раздел 2. Методические указания.....	111
1. Организационно-методический подраздел.....	111
2. Учебная программа дисциплины «Рынок труда и занятость населения».....	115
2.1. Перечень глав учебной дисциплины.....	115
2.2. Темы и их краткое содержание.....	115
2.3. Методические рекомендации по изучению дисциплины	123
3. Планы семинарских и практических (дискуссионных) занятий.....	126
4. Методические рекомендации по выполнению контрольных работ (рефератов).....	136
5. Словарь терминов (глоссарий).....	141
6. Перечень вопросов к экзамену и зачету	151
7. Методические рекомендации по самостоятельной работе студентов	153
8. Перечень контрольных вопросов для самостоятельной работы.....	154

Введение

В учебном пособии освещены сущность рынка труда и занятости населения, технологии регулирования рынка труда, стандартной и нестандартной занятости населения, принципы, формы и методы защиты населения от безработицы. Рассмотрены технология работы служб занятости по профессиональной ориентации, психологической поддержке и профессиональному обучению высвобождаемых работников и безработных граждан. Обосновываются пути повышения потенциала трудоустройства различных социально-демографических групп населения к рыночным условиям, правовые основы признания и социальной поддержки безработных. Освещены вопросы разработки региональных программ занятости населения, проблемы управления занятостью населения в стране и регионах.

Примечание. Количество часов на каждую тему, в том числе на лекции и семинарские занятия, определяются по утвержденному учебному плану.

Раздел 1

Глава 1

Рынок труда, сущность, виды и функции

1.1. Сущность, структура, функции и проблемы рынка труда

Рынок труда, как и любой товарный рынок, развивается по законам спроса и предложения, которые составляют сердцевину рынка труда, его сущность и функциональное назначение. Однако рынок труда представляет собой рынок особого рода и отличается от других товарных рынков. Рынок труда, подчиняясь в целом законам спроса и предложения, представляет собой рынок особого рода, имеющий ряд существенных отличий от других товарных рынков. Здесь регуляторами являются не только макро- и микроэкономические факторы, но и многие факторы социального и социально-психологического характера

В отечественной литературе пока нет единства в трактовке, что продается на рынке труда рабочая сила или труд. Многие экономисты считают, что предметом купли-продажи на рынке труда является рабочая сила, как способность к труду и совокупность профессиональных свойств и качеств человека.

Человек как носитель способности к труду, обладает свободой выбора, поэтому работник не может быть продан или куплен, он может быть только нанят. Он предлагает на рынке свои результаты труда, а не сам труд.

Однако в связи с тем, что во многих нормативных документах утверждается, что предметом купли-продажи на рынке труда является рабочая сила, в настоящем пособии автор исходит из того, что на рынке труда продается рабочая сила.

Особенность рабочей силы как товара состоит в том, что собственником этого товара является работник со всеми правами гражданина общества, и, будучи проданной, она не меняет собственника, а остается принадлежностью работника. Главное, что такой товар является решающим фактором производства, а работник – главной производительной силой.

Важная особенность рабочей силы как товара в том, что она не продается и не покупается как вещественные факторы производства, а скорее всего, нанимается с учетом законов стоимости, спроса и предложения и других факторов. Наемный работник использует часть своих способностей к труду по своему усмотрению.

Другая особенность рабочей силы в том, что работник не просто предлагает свои услуги, а ищет подходящую работу. Кроме того, рабочая сила не обладает всеми качествами, которые позволяют ее владельцу вести равный диалог с работодателем. Отмеченные свойства рабочей силы как товара показывают, что для ее эффективной занятости наряду с рыночными механизмами нужны меры, стимулирующие активную позицию соискателей рабочих мест и механизмы социальной защиты наемных работников.

В отечественной и зарубежной литературе существует много различных определений рынка труда. Интересные определения содержатся в работах отечественных ученых: Н. А. Волгина, А. В. Кашепова, Р. П. Колосовой, А. А. Костина, Ю. Г. Одегова, Ф. Т. Прокопова, А. И. Рофе, Г. Г. Руденко, однако до настоящего времени не достигнуто единства в определении этого понятия.

Анализ литературных источников показывает, что прослеживаются следующие трактовки этого понятия: рынок – механизм, рынок – экономическое или географическое пространство, рынок – система отношений.

Современный рынок труда далек от обычного представления, которое сложилось в прошлом веке и сводило рыночные отношения в сфере труда к взаимодействию только работников и работодателей. Само понятие рынка труда и представление о механизме его функционирования во многом остаются такими, какими они трактуются в классической теории, согласно которой рынок труда отождествляется с безработицей, спрос на труд – с вакантными местами, предложение труда – с соискателями рабочих мест. Поэтому часто проблемы эффективного функционирования рынка труда сводятся к борьбе с безработицей и обеспечению населения рабочими местами.

При таком подходе слабое отражение находят такие важные проблемы как развитие конкурентоспособной рабочей силы, создание законодательных и нормативных предпосылок для его реализации, возрастание роли профсоюзов и социальных партнеров. Сегодня развитие экономических отношений в сфере труда базируется не только на взаимодействии рыночных механизмов, но и на институциональных основах, особенно на том, что социальные детерминанты глобализации определяют параметры функционирования и главный вектор развития экономики.

В соответствии с классической теорией воспроизводство рабочей силы включает четыре стадии: формирование, распределение, обмен и использование. Воспроизводство рабочей силы занятого населения охватывает все четыре стадии, а воспроизводство рабочей силы безработных не всегда включает их полностью. Так, стадии обмена и использования рабочей силы безработных временно отсутствуют, а стадия формирования рабочей силы реализуется в зависимости от экономической ситуации и конкурентоспособности безработного на рынке труда.

Однако элементы обмена и распределения присутствуют и в других стадиях, например, безработные привлекаются к общественным работам, вовлекаются в программы обучения. Поэтому можно считать, что воспроизводство рабочей силы включает все четыре стадии и рассматривается как непрерывное восстановление и поддержание физических и умственных способностей человека, постоянное возобновление и повышение его профессионально-квалификационного и образовательного уровня.

В настоящее время существует противоречие между требованиями рыночной экономики к качеству профессиональной подготовки выпускников и слабым уровнем развития инновационной образовательной среды учреждений профессионального образования, в том числе и вузов¹. Разрешение этого противоречия обуславливает необходимость перехода на инновационное образование, создания в вузах инновационной образовательной среды, способной формировать у выпускников

¹ Кязимов К. Г. Формирование и развитие инновационной образовательной среды вуза. Монография. М, АТиСО, 2022. С. 7.

общие и профессиональные компетенции, творческие способности, нравственность, профессиональную ответственность, удовлетворять потребности организаций в квалифицированных кадрах.

На рынке труда реализуются возможности:

- свободного выбора профессии, место проживания и работы;
- трудовой миграции между регионами, организациями;
- найма и увольнения при соблюдении работниками и работодателями норм трудового законодательства.

Усложнение структуры рынка труда привело к расширенному пониманию рынка труда как сложной системы экономических, социальных и юридических отношений между социальными партнерами по поводу формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы.

Основной функцией рынка труда является соединение личных и вещественных факторов производства, формирование эффективного механизма соединения в конкурентной борьбе за лучшие условия реализации интересов наемных работников и работодателей.

Таким образом, рынок труда выполняет сложные функции воспроизводства рабочей силы, включая ее формирование, распределение по сферам и отраслям экономики, видам и формам деятельности. В полном объеме к рынку труда можно отнести все стадии воспроизводства рабочей силы: ее формирование, распределение, обмен и использование.

С учетом изложенного можно дать и такое авторское определение сущности рынка труда: *рынок труда – это система отношений и механизм взаимодействия работодателей, наемных работников и социальных партнеров по согласованию условий формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы*².

Как и любая система, рынок труда имеет свою структуру (схема 1).

² Кязимов К. Г. Рынок труда и занятость населения. Учебник для вузов. М., 2017, Перспектива. С. 75.

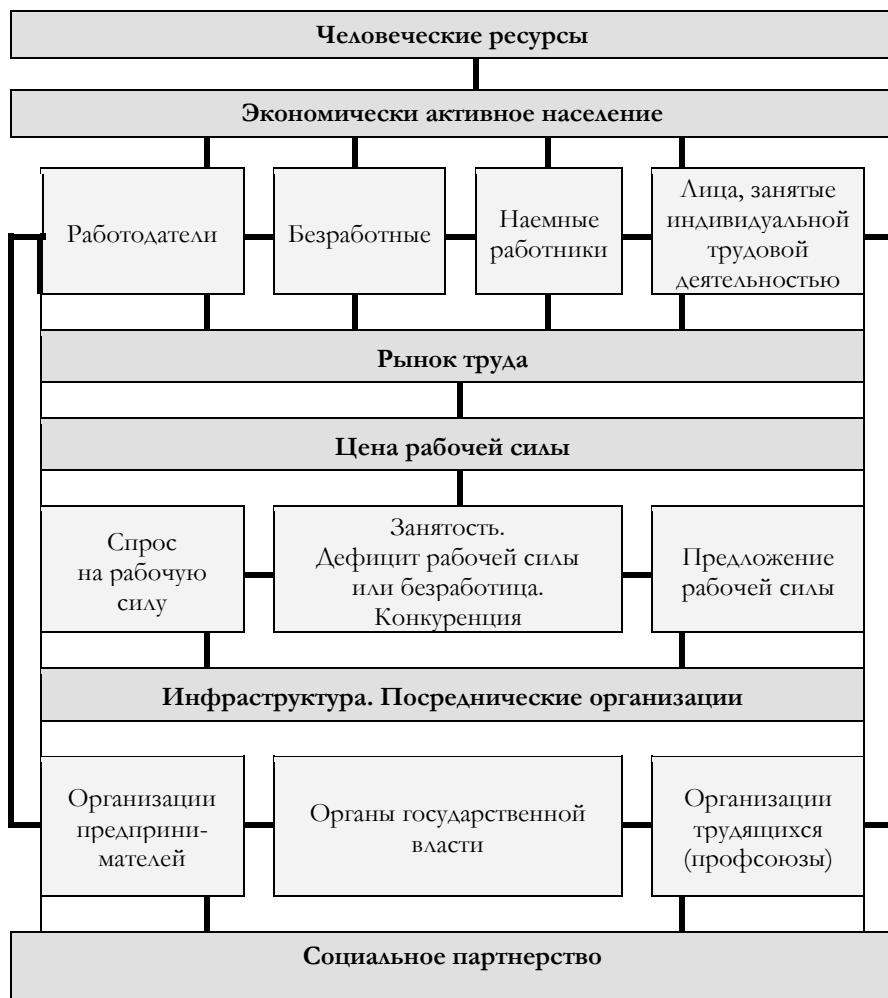


Схема 1. Структура рынка труда. Источник: авторская схема

Известно, что всякая система, в том числе и рынок труда, может быть эффективной при условии, если набор ее основных элементов является функционально полным. Такими основными элементами рынка труда являются:

- спрос на рабочую силу; предложение рабочей силы;
- цена рабочей силы; конкуренция; инфраструктура.

К субъектам рынка труда можно отнести:

- безработных, наемных работников и их представителей;
- работодателей и их представителей;
- государство и его органы.

Структуру рынка труда можно представить:

- из блока рыночных отношений, к которому относится «процесс обмена индивидуальной способности к труду на фонд жизненных средств»;

- из блока государственного управления и регулирования занятости, подготовки и переподготовки кадров;

- из блока социальной защиты населения.

Объем рынка труда – показатель, характеризующий масштаб рынка труда, который определяется числом безработных и числом работающих граждан, ищущих работу или находящихся под риском увольнения.

Механизм рынка труда представляет собой взаимодействие интересов работодателей и соискателей рабочих мест, желающих трудиться по найму на основе информации, получаемой в виде изменений цены труда. Как и любой рыночной структуре, рынку труда присущи своя система функционирования и свой механизм взаимодействия с внешней и внутренней средой.

На рынке труда взаимодействуют три мощных направления:

- развитие экономики;
- развитие человеческих ресурсов (в аспектах общего и профессионального образования, культуры, творческих способностей);
- развитие общественных отношений (в аспектах государственных и общественных структур, собственности, производственных связей).

Рынок труда выполняет следующие функции:

- организация встречи и согласование условий между наемными работниками, работодателями и социальными партнерами;

- обеспечение конкуренции на рынке труда; установление эффективных ставок заработной платы работникам и доходов работодателям;

- содействие занятости соискателей рабочих мест;
- социальное партнерство на рынке труда;
- осуществление социальной защиты и поддержки населения.

Главная функция государства в экономике состоит в выработке «правил поведения», регулирующих интересы работников и работодателей, которые оформляются в виде законов, постановлений Правительства, федеральных программ и образуют порядок, за который не может вырваться рыночная стихия. Государство корректирует траекторию рынка труда и обеспечивает социальную защиту населения, а также выступает в роли работодателя на государственных предприятиях и инвестора, финансирующего важные общегосударственные программы и проекты.

На основе анализа статистических данных мониторинга регистрируемой безработицы³ можно выделить следующие ключевые проблемы общероссийского и региональных рынков труда:

- высокий удельный вес неэффективных рабочих мест;
- качество рабочей силы и ее оптимальное распределение по отраслям, территориям и предприятиям;
- слабая развитость общего рыночного пространства;
- несбалансированность спроса и предложения рабочей силы в целом и на региональных рынках труда;
- слабая адаптация системы профессионального образования к требованиям рынка труда, вследствие чего значительное количество выпускников УПО не трудоустраивается по полученной профессии;
- низкая конкурентоспособность молодежи, не имеющей профессионального образования, и лиц, нуждающихся в социальной защите;
- недостаточное развитие внутрифирменного обучения персонала, вследствие чего увеличивается фрикционная безработица и сдерживается мобильность рабочей силы;

³Мониторинг регистрируемой безработицы. – М., 2017.

- высокий трудовой потенциал высвобождаемых работников и незанятого населения.
- высокий уровень регионализации рынков труда, относительная изолированность территориальных рынков труда.

1.2. Виды и модели рынка труда

По сфере обращения рабочей силы обычно выделяют внутренний (внутрифирменный) и внешний рынок труда.

Внутренний рынок труда – это рынок, на котором предложение труда находится внутри данной организации (фирмы, предприятия) и предполагает внутрифирменное перемещение работников.

Внешний рынок труда – рынок, на котором предложение рабочей силы находится вне данной организации и предполагает привлечение работников из ее пределов.

На внутреннем рынке труда устанавливаются правила, регулирующие перемещение работников внутри организации, а процесс найма рабочей силы осуществляется посредством заключения коллективного договора между профсоюзом и работодателями. На внешнем рынке труда представлена совокупность соискателей рабочих мест и работодателей.

Внешний рынок характеризуется большей текучестью кадров в отличие от внутреннего, в котором движение персонала осуществляется преимущественно внутри организации. На внешнем рынке находятся безработные, а также часть занятого населения, которая ищет новое место работы.

По демографическим признакам различают:

- рынок труда молодежи отличается сравнительно невысоким профессионально-квалификационным уровнем, высокой мобильностью и частой сменяемостью работы;
- рынок труда женщин характеризуется особенностями, связанными с ведением ими домашнего хозяйства, рождением и воспитанием детей, перерывами в трудовой деятельности;
- рынок труда инвалидов характеризуется необходимостью создания особых условий осуществления их трудовой деятельности;

- рынок труда пожилых людей характеризуется их большим опытом и профессиональным мастерством, но пониженными физическими возможностями и ослабленным здоровьем. Эта проблема актуализируется в связи с новым пенсионным законодательством.

По профессиональным признакам различают рынки труда рабочих, специалистов, учителей, инженеров, экономистов и других категорий населения.

По пространственной протяженности и территориальным признакам различают: местные, общенациональные и международные рынки труда.

Состояние рынка труда проявляется в открытой и скрытой формах.

Открытый рынок труда представлен официально организованной и стихийной частями и охватывает все население, ищущее работу и нуждающееся в обучении, все вакансии в организациях различной формы собственности. Скрытая часть открытого рынка труда включает часть соискателей рабочих, вакансий и ученических мест, которая не обслуживается органами службы занятости, а ищущие работу пользуются посредническими услугами негосударственных структур или трудоустраиваются путём прямых контактов с работодателями.

Скрытый рынок труда образуют работники, считающиеся занятыми, но ищущие другую работу или находящиеся под риском увольнения.

Процесс взаимодействия работодателей и наемных работников формирует структуру, объем спроса и предложения на рабочую силу, определяет степень развития рынка труда. По степени развития рынка труда различают нерегулируемый, регулируемый и организованный рынки труда.

Нерегулируемый рынок труда характеризуется отсутствием механизмов социальной защиты населения, слабыми механизмами противодействия безработице, наличием признаков теневой экономики. Характерные признаки регулируемого рынка труда: наличие нормативных правовых и законодательных актов, регулирующих взаимоотношения между субъектами рынка труда.

Важным принципом социально-экономической политики государства должно являться оптимальное сочетание либерализма и социальных гарантий. Исходя из этого, по степени регулируемости рынок труда может быть либеральным и социально-ориентированным.

Либеральный рынок труда характеризуется относительно малым воздействием на него государства, которое не всегда вмешивается в решение социально-трудовых проблем, а трудовые отношения регулируются в основном путем соглашений между работниками и работодателями.

Социально ориентированный рынок труда характеризуется государственными гарантиями социальной защищенности трудящихся, в части занятости, оплаты и условий труда.

Организованный рынок труда присущ странам с развитой экономикой и характеризуется структурированием и институализацией.

Институализованный рынок труда характеризуется наличием:

- законов и нормативных актов, регулирующих взаимоотношения субъектов;
- государственной политикой занятости, охватывающей все слои населения;
- государственных и негосударственных служб занятости, кадровых служб организаций, организаций наемных работников и работодателей;
- разветвленной инфраструктуры профессиональной ориентации, обучения и социальной поддержки слабо защищенных слоев населения.

Организованный рынок охватывает около 30–40% незанятого населения, которое обращается в службы занятости и получает услуги по профориентации, обучению (при необходимости), трудоустройству.

Очень важно формирование инновационной среды в регионах.

Формирование инновационной образовательной среды регионов должно проходить в условиях осуществления активной политики занятости, приоритеты развития занятости должны включаться в систему приоритетов регионов и являться одним

из факторов, определяющих социально-экономическую политику государства и развитие кадрового потенциала общества.

Страны, в которых развит преимущественно внешний рынок труда, относятся к странам с национальными рынками труда, ориентированным на внешний рынок. К ним можно отнести США и Великобританию.

Страны, в которых развит преимущественно внутренний рынок труда, относятся к странам с национальными рынками труда, ориентированными на внутренний рынок труда. К ним можно отнести Францию и Японию.

В условиях глобализации национальные рынки труда, наряду с международным рынком товаров, услуг и капитала, все больше расширяют сферу своего действия, появляются межгосударственные перемещения рабочей силы, модели рынка труда выходят за рамки национальных и охватывают несколько стран. В этом случае можно говорить о следующих моделях рынка труда.

Европейская модель используется Францией, Великобританией, Италией, Испанией и др. Характеризуется высоким уровнем правовой защищенности работников, стремлением сохранения рабочих мест, наличием сильных профсоюзов, законодательно установленным высоким уровнем МРОТ и разумной дифференциацией заработной платы различных категорий работников. Недостатки: высокий уровень безработицы, сложности с трудоустройством лиц с низкой конкурентоспособностью, снижение темпов экономического роста.

Американская модель используется США, Канадой, Австралией, Новой Зеландией и характеризуется свободой работодателей в вопросах найма и увольнения персонала, высоким уровнем регистрируемой безработицы, слабым влиянием профсоюзов и слабым развитием внутрифирменного обучения персонала, высокой территориальной и межфирменной мобильностью рабочей силы и значительной дифференциацией в оплате труда.

К достоинствам модели можно отнести интенсивное создание новых рабочих мест, высокие темпы экономического роста, низкий уровень общей безработицы. Такая модель рынка труда

предоставляет работникам большую свободу выбора и возлагает на них ответственность за успехи и неудачи.

Азиатская модель отражает особенности национальных экономик и менталитета населения стран Японии, Южной Кореи, Тайваня, Гонконга, Малайзии и характеризуется следующим:

- уровень зарплаты и размер социальных выплат персоналу пропорциональны стажу трудовой деятельности на данном предприятии;
- для многих работников существует система «пожизненного найма»;
- долгосрочные трудовые отношения основаны на воспитании у персонала гордости и ответственности за миссию и традиции предприятия.

Международный рынок труда является не просто совокупностью национальных рынков, а представляет собой новое качественное развитие рабочей силы в условиях глобализации экономики.

Особенности современных мировых рынков труда:

- увеличение масштабов международной трудовой миграции;
- увеличение продолжительности пребывания и занятости мигрантов. Например, в Европе средняя продолжительность пребывания мигрантов превышает 10 лет, а в Германии 25% мигрантов пребывают более 20 лет;
- рост доли членов семей в миграционном процессе. Так, доля молодежи в общем числе мигрантов в Бельгии и Нидерландах достигает 50%, а в ряде стран она превышает долю молодежи среди коренного населения.

Разнонаправленность потоков миграции рабочей силы проявляется:

- в миграции из развивающихся стран в развитые страны;
- перекрестной трудовой миграции в рамках развитых стран;
- миграции высококвалифицированных кадров из развитых стран в развивающиеся страны;

- миграции ученых, квалифицированных работников из различных стран в развитые страны. Такая миграция получила название «утечки умов»;

- в формировании так называемого «черного» рынка труда в центрах притяжения дешевой иностранной рабочей силы. Такой рынок труда превращается в механизм использования нелегальной трудовой миграции для увеличения прибылей путем использования дешевого труда. Так, по оценкам МОТ, в странах Евросоюза незаконно проживают и работают около 67 млн иностранцев, в то время как 18 млн европейцев не имеют работы;

- в расширении масштабов участия РФ в международной трудовой миграции.

Вышерассмотренные виды рынков труда различаются также по уровням их регулирования. Внутренний рынок труда регулируется администрацией совместно с профсоюзной организацией, внешний – государством и социальными партнерами, международный – межгосударственными соглашениями и крупными корпорациями, международными актами.

1.3. Спрос и предложение рабочей силы

В рыночной экономике товарные рынки находятся в динамических состояниях и стремятся к равновесию. На рынках труда неравновесие – нормальное условие, а совпадение спроса и предложения рассматривается как редкое, непродолжительное и неустойчивое состояние.

Соотношение спроса и предложения рабочей силы формируют конъюнктуру рынка, которая складывается в зависимости от:

- состояния экономики (подъема или спада);
- отраслевой структуры хозяйства;
- уровня развития технического базиса;
- благосостояния населения (уровня дохода населения);
- развития рынков товаров, услуг, жилья, ценных бумаг;
- состояния социальной и производственной инфраструктуры;

- развития интеграционных связей (отраслевых и территориальных).⁴

На функционирование рынка в определенной степени влияют также демографические, образовательные, социально-трудовые внешние факторы.

В зависимости от соотношения между спросом и предложением рабочей силы конъюнктура рынка труда может быть:

- равновесной, когда спрос на рабочую силу соответствует его предложению;
- трудодефицитной, когда рынок труда испытывает недостаток предложения рабочей силы;
- трудоизбыточной, когда имеются большое число соискателей рабочих мест и, соответственно, избыток предложения рабочей силы.

Коэффициент напряженности показывает, какое число незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в службе занятости, приходится на одну заявленную вакансию.

Численность безработных граждан на одну вакансию – самый информативный показатель состояния рынка труда, поскольку учитывает как спрос на рабочую силу, так и предложения рабочей силы.

К началу 2018 г. коэффициент напряженности на одну вакансию в целом по РФ составил около 2 чел. Однако, статистика вакантных рабочих мест, несмотря на ее обязательный для организаций характер, является неполной. Региональные рынки труда постоянно генерирует новые рабочие места, но не все организации заявляют наличие престижных вакансий в службы занятости.

Спрос на рабочую силу отражает потребность экономики в определенном количестве работников на данный период времени. Предложение рабочей силы отражает потребность различных групп населения в получении работы по найму и на этой основе – источника средств существования.

Совокупный объем предложения рабочей силы формируется из общей численности лиц наемного труда, имеющих рабочее место, и соискателей рабочих мест.

⁴ Рощин С. Ю., Разумова Т. О. Экономика труда (Экономическая теория труда). – М.: ИНФРА-М, 2000. – С. 9–11, 61–65.

Различают следующие виды спроса на рабочую силу:

- удовлетворенный спрос – количество новых работников, принятых организациями в течение определенного времени;
- неудовлетворенный спрос – количество вакантных рабочих мест;
- прогнозируемый спрос – спрос на рабочих и специалистов с учетом перспектив развития организации. Именно данный вид спроса определяет дополнительную потребность организаций в рабочей силе.

Структура спроса обусловлена спецификой организаций и особенностями форм разделения труда, поэтому она весьма разнообразна, так как общественное производство насчитывает больше одной тысячи конкретных видов труда, а спрос регламентируется по профессиональным группам.

Спрос на рабочих и специалистов формируется по профессиям, специальностям, уровням квалификации, а также по территориальным рынкам труда. В отечественной статистике рабочие по уровню квалификации ранжируются на высококвалифицированных, квалифицированных, малоквалифицированных и неквалифицированных рабочих. Специалисты ранжируются на лиц, имеющих среднее профессиональное и высшее профессиональное образование. По профессионально-квалификационному уровню безработных и других соискателей рабочих мест, структура спроса подразделяется на группы:

- спрос на высококвалифицированную рабочую силу;
- спрос на рабочую силу средней квалификации;
- спрос на неквалифицированную рабочую силу.

Величина спроса формируется не только изменением объемов продукции и услуг, но и необходимостью восполнения естественной убыли персонала предприятий. Однако общий спрос на рабочую силу не пропорционален спросу на продукцию организаций и всегда меньше спроса на производимую продукцию.

Оптимальной представляется такая ситуация, когда число рабочих мест равно числу претендентов соответствующих профессий и специальностей.

Для обеспечения измеримости и единства нормативно-методических материалов, используемых различными органи-

зациями при учете и анализе спроса и предложения рабочей силы по профессиональным группам, проводятся специальные мероприятия:

- осуществляется работа по совмещению ведомственных классификаторов, которыми до последнего времени руководствовались организации и учебные заведения, и «Общероссийского классификатора занятости» (ОКЗ), которым должны руководствоваться все организации, учебные заведения, органы статистики и службы занятости;

- ведутся учет и отчетность по профессионально-квалификационному составу и движению персонала на основе «Общероссийского классификатора занятости».

При этом спрос на рабочую силу необходимо формировать не только по укрупненным группам, но и по подгруппам занятий, а в ряде случаев – по составным и базовым группам занятий.

Эластичность спроса выражается соотношением темпов увеличения спроса с одной стороны, и темпов роста цен – с другой. Если увеличение спроса происходит быстрее, чем рост цен на производимую продукцию, то спрос эластичен и предприятия могут расширять производство продукции, привлекать дополнительную рабочую силу.

Величина и динамика спроса на труд зависят также от цены труда и затрат на приобретение соответствующих издержек производства. Большую часть издержек производства составляют затраты на оплату труда наемных работников, другими словами, заработная плата есть цена товара – рабочей силы.

Ситуация, когда существует только один покупатель данного вида труда и один работодатель называется монополией на рынке труда. В этом случае работодатель сталкивается с рыночной кривой предложения труда, имеющей положительный наклон, и вынужден нанимать каждую последующую единицу труда по цене ее предложения. При монополии ставка заработной платы и предельные издержки на труд являются возрастающими функциями от количества используемого труда. Кривая предельных издержек на труд отклоняется от кривой предложения труда и расположена круче.

Двусторонней монополией на рынке труда называется случай, когда работодатель является единственным покупателем

труда (монопсонистом), а продавец труда обладает монопольной силой (например, работники, объединенные в профсоюз).

Рынок труда многих территорий стал ранжироваться на определенные сегменты. Служба занятости оказалась в сегменте предъявленных работодателями низкооплачиваемых вакантных рабочих мест. В этих условиях факторами напряженности на рынке труда становятся не только вакансии, но и перепроизводство специалистов по целому ряду трудоизбыточных профессий, и подготовка кадров по невостребованным профессиям и специальностям в УПО. Это одна из причин территориального, квалификационного и профессионального дисбаланса на рынке труда.

Новой тенденцией развития рынка труда является то, что наряду с традиционными видами деятельности получает распространение самозанятость, занятость в малом и среднем бизнесе, в сфере обслуживания, народных промыслах и др. Однако, несмотря на вышеперечисленные тенденции, положение на рынке труда остается сложным. Большое количество квалифицированных работников меняют места работы и трудятся не по специальности.

Сокращение спроса на рабочую силу в большей степени затронуло высокотехнологические отрасли, науку и научное обслуживание.

Динамичность сферы трудовой деятельности определяется социальными новациями:

- появление новых профессий, связанных с обеспечением функционирования рынка труда, специфических процессов и задач (маркетинга, менеджмента, страхования, социальных служб, информационных систем, налоговых агентств);

- появление новых форм профессиональной деятельности, новых специализаций в рамках существующих профессий: бухгалтер-аудитор, бухгалтер-оператор, социальный работник, инженер-маркетолог по сбыту, специалист по научно-технической информации, профконсультант;

- появление новых видов профессиональной деятельности, не предъявляющих жестких требований к уровню профессиональной подготовки (малый бизнес, посредническая и торговая деятельность);

- развитие различных видов занятости в форме индивидуальной деятельности: единичное и мелкотоварное производство товаров народного потребления, сельскохозяйственной продукции, народные промыслы.

Важной проблемой является перераспределение рабочей силы по отраслям, территориям и видам занятости.

1.4. Цена рабочей силы

Цена рабочей силы, спрос и предложение, норма прибыли, конкуренция – как факторы саморегулирования рынка труда – формируют доход работников и распределяют общественное богатство. Международная статистика показывает, что большая часть населения имеет минимальные доходы, а меньшая часть населения – очень высокие.

Существуют также различия в степени неравенства выгод между разными странами. Между спросом и предложением существует сложная интегральная зависимость. Например, предложение труда увеличивается под влиянием уровня заработной платы, престижности труда и морального удовлетворения, которое он приносит. К снижению предложения ведут тяжелые условия труда, его сложность и потребность людей иметь больше свободного времени.

Взаимодействие кривых спроса и предложения на рынке труда показано на схеме 2. Кривые спроса и предложения в этой модели интерпретируются как отражающие максимальное количество труда, которое может быть обменено при данной ставке заработной платы. Точка пересечения кривых (согласно классической теории, «крест Маршалла») отражает совпадение спроса и предложения, а заработная плата, соответствующая этому пересечению, является заработной платой рыночного равновесия ($ЗП_{рр}$). Если все стороны удовлетворены – рынок труда находится в равновесии.

Когда заработная плата устанавливается в точке $ЗП_{пр}$, то спрос будет высоким (точка C_n), а предложение – низким (точка $П_n$), в этом случае спрос превысит предложение. В таких ситуациях работодатели, вынужденные бороться за соискателей

Конец ознакомительного фрагмента.

Приобрести книгу можно

в интернет-магазине

«Электронный универс»

e-Univers.ru