

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

РЫНОК ТРУДА

Пронин Дмитрий Викторович

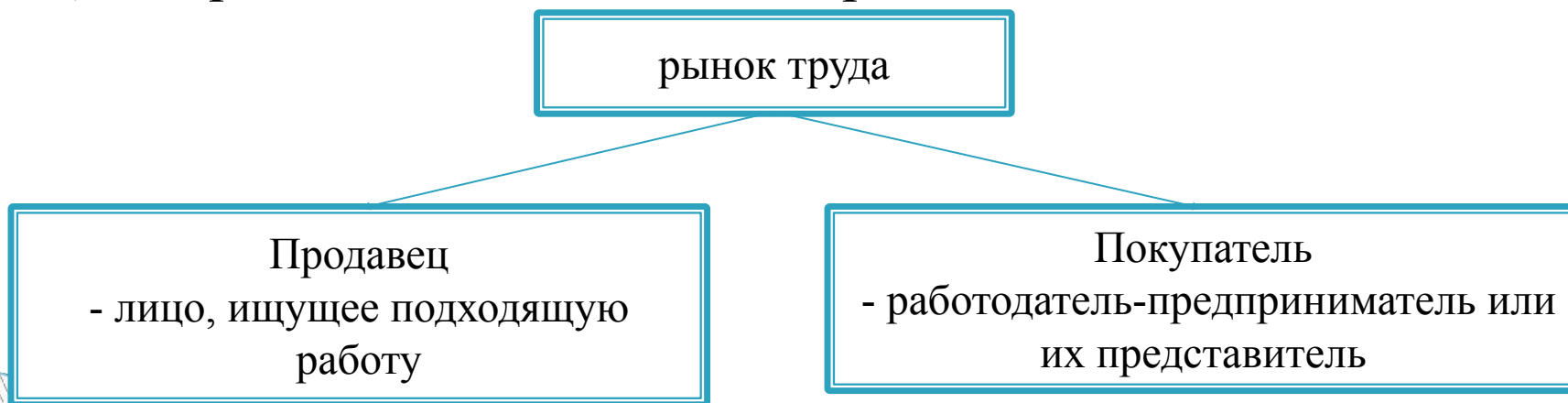
Заместитель директора ГКУ КО «Центр занятости населения Калининградской области»

Лекция 1. Рынок труда: структура и виды ПЛАН.

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

1. Сущность рынка труда.

Рынок труда — составная часть структуры рыночной экономики, который функционирует в ней наряду с другими рынками: сырья, материалов, товаров народного потребления и услуг, жилья, ценных бумаг и др. В самом общем виде под рынком труда понимают систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы, или с ее куплей и продажей. Ценой рабочей силы является заработная плата.



Реализация рынка труда

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

Результат -

- договор найма
- трудовой договор
- контракт.

Функционально - организационная структура рынка труда

в условиях развитой рыночной экономики включает следующие элементы:

- принципы государственной политики в области занятости и безработицы;
- систему подготовки кадров;
- систему найма, контрактную систему;
- фонд поддержки безработных;
- систему переподготовки и переквалификации;
- биржи труда (служба занятости);
- правовое регулирование занятости.

На рынке труда реализуется

ВОЗМОЖНОСТЬ:

- свободного выбора профессии, отрасли и места деятельности, поощряемого приоритетными предложениями (уровень оплаты труда, возможности реализации творческих замыслов и т. д.);
- найма и увольнения при соблюдении норм трудового законодательства, защищающего интересы граждан в плане гарантий занятости, условий труда, его оплаты;
- независимой и вместе с тем экономически поощряемой миграции трудовых ресурсов между регионами, отраслями и профессионально - квалификационными группами, которой обычно сопутствует улучшение условий жизни и трудовой деятельности, чему способствует наличие повсеместно доступных населению рынков жилья, потребительских товаров, культурных и духовных ценностей;
- свободного движения заработной платы и других доходов при сохранении приоритета квалификации и образования, соблюдении установленного законом гарантированного минимума зарплаты, обеспечивающего прожиточный минимум, и регулировании верхнего предела доходов через налоговую систему.

Через рынок труда проходят три взаимосвязанных эволюционных потока —

1 поток:

развитие экономики (материально - технических элементов и структур);

2 поток:

развитие человека (общей и профессиональной культуры, творческих возможностей, нравственных качеств);

3 поток:

развитие общественных отношений (государственных и классовых структур, отношений собственности, производственных связей).

Они образуют основу прогресса в обществе, его главное содержание.

Конечная цель рынка труда

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

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

2. Условия возникновения рынка труда.

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

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

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

Эффективное функционирование рынок труда.

возможно при выполнении ряда условий:

- полная самостоятельность и независимость продавца и покупателя рабочей силы в соединении с их экономической ответственностью;
- отношение субъектов на рынке труда - это отношение договоров и соглашений между равноправными партнёрами, которым присущ высокий уровень потенциальной мобильности;
- функционирование рынка труда тем эффективнее, чем активнее конкуренция между собственниками рабочей силы за право занятия рабочего места и работодателя за привлечение квалифицированной рабочей силы;
- должен существовать баланс между рабочими местами, совокупным предложением рабочей силы и денежной массой заработной платы;
- наёмные работники и работодатели для защиты своих интересов могут объединяться;
- должны активно проявляться рыночные мотивации поведения экономических субъектов на рынке труда;
- обязательным является установление общей рыночной среды в экономике.

3. Особенности функционирования рынка труда

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

Но на эту общую прямую зависимость оказывают влияние ряд факторов:

- научно-технический прогресс;
- соотношение конкуренции и монополии на товарном рынке и рынке труда;
- эластичность спроса по цене.
- Эти факторы изменяют прямую зависимость, упомянутую выше, делают ее противоречивой.
- Предложение труда отдельного человека зависит от величины заработной платы (цены труда). При равновесной и близкой к ней цене труда действует прямая, а при очень высокой оплате - обратная зависимость между заработной платой и предложением труда, что связано с эффектом дохода и эффектом замещения.

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

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

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

4. Основные компоненты рынка труда

Важнейшими, необходимыми для функционирования современного цивилизованного рынка труда, компонентами являются:

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

Субъекты рынка труда.

К субъектам рынка труда относятся:

- **наемные работники** (и их союзы),
- **работодатели** (и их объединения);
- **государство** (его органы).
- **Наемные работники** - люди, не имеющие средств производства, живущие за счет продажи своих способностей к труду - рабочей силы. Их благосостояние, воспроизводство зависит от того, насколько успешно они могут продать свою рабочую силу - заключить контракт, получить работу.
- **Работодатели** - люди, работающие самостоятельно и постоянно нанимающие на работу одного и более человек. К работодателям относятся как собственники средств производства, владельцы фирм, предприятий, так и наемные управляющие (директора) в крупных акционерных компаниях и на государственных предприятиях.

▣ *Государство и органы местного самоуправления*, как субъекты рыночных отношений выполняют разнообразные функции.

В социально-трудовой сфере к ним можно отнести:

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

Государство в современной рыночной экономике выполняет активную роль, создавая условия ее развития.

Второй компонент — юридические нормы и экономические программы.

- Их разработка и совершенствование осуществляется всеми государствами с рыночной экономикой. Неисполнение законов является слабым местом российского государства. Усиление контрольных функций и ответственности за нарушение законодательства является важнейшей задачей исполнительной власти.
- Важное значение для функционирования рынка труда имеют федеральные и региональные программы содействия занятости населения и разработанные на их основе программы и по отдельным направлениям деятельности государственной службы занятости.
- Повысить цивилизованный характер социально-трудовых отношений способно социальное партнерство. Генеральные, региональные, отраслевые соглашения и коллективные договоры создают для этого определенные предпосылки.

Третий компонент - рыночный механизм.

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

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

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

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

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

5. Механизм рынка труда

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

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

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

- ▣ *Спрос на труд* (обобщенный покупатель) выражает потребность работодателей в работниках, необходимых для производства товаров и услуг.
- ▣ *Предложение рабочей силы* (обобщенный продавец) выражает определенное количество занятых наемных работников, обладающих определенными знаниями и квалификацией, а также ту часть трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе с учетом располагаемого дохода и возможностей.

Цена рабочей силы - это цена жизненных средств, которые необходимы для нормального воспроизводства рабочей силы. Но она не автоматически выплачивается наемным работникам, а является предметом договора (торга) между ними и работодателями. В результате, каждый из них выступает со своей ценой. Наемный работник (продавец) старается подороже продать, а работодатель (покупатель) стремится подешевле купить. В итоге договорная заработная плата устанавливается на уровне ниже цены продавца, но выше цены покупателя. количества государственных предприятий (в частности, военно - промышленного комплекса).

- На рынок труда оказывает влияние и **монополия продавца рабочей силы**. В данном случае монополистом может выступить какой-либо сильный профсоюз. Он может поднять цену труда выше равновесной и поддерживать ее, сокращая предложение труда. При повышении зарплаты работодатель вынужден часть рабочих уволить или трудоустроить их через профсоюз (только членов профсоюза). Последний ограничивает прием новых членов в сам профсоюз.

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

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

6. Сегментация рынка труда

- ▣ **Сегментация рынка труда** - это разделение работников и рабочих мест на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами.
- ▣ **Признаками сегментации могут быть:**
 - ▣ территориальное положение: регион, город, район;
 - ▣ демографические характеристики: половозрастной, семейный состав населения;
 - ▣ социально - экономические характеристики - уровень образования; профессионально - квалификационный состав работников; стаж работы;
 - ▣ экономические критерии - распределение работодателей по формам собственности, по финансовому состоянию; распределение продавцов по уровню материальной обеспеченности и др.;
 - ▣ поведенческие характеристики - мотивация занятости и др.;
 - ▣ психофизиологические показатели - личностные качества работников, их принадлежность к определённым слоям населения.

Теория двойственности рынка труда

Рынок труда разделяется на две составляющие:

- первичный рынок труда
- вторичный рынок труда.

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

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

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

- ▣ **Внутренний рынок труда** можно охарактеризовать как систему социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы и её размещение определяется административными правилами и процедурами. Внутренний рынок труда обуславливается наличием и составом работников на предприятии; их движением внутри его, причинами перемещения, уровнем занятости, степенью использования оборудования, наличием свободных, вновь созданных и ликвидированных рабочих мест.
- ▣ **Внешний рынок труда** - это система социально-трудовых отношений между работодателями и наёмными работниками в масштабе страны, региона, отрасли. Он предполагает первичное распределение работников по сферам приложения труда и их движение между предприятиями. Внешний рынок труда в значительной степени реализуется через текучесть кадров, он обеспечивает движение работников с одних предприятий на другие и порождает безработицу.

Новые явления в сфере занятости населения - сегментация рынка труда по формам собственности и статусу занятости, развитие неформального сектора, малого предпринимательства и др.

Всех лиц, занятых в экономике в настоящее время, можно условно разделить на три группы:

- занятые в формальном государственном,
- занятые в формальном негосударственном (частном),
- занятые в неформальном секторах.

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

Количественная гибкость, выражающаяся в изменении количества занятых или уровня заработной платы в ответ на изменение экономической конъюнктуры.

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

Лекция 2. Модели рынка труда

□ План.

- 1. Виды рынка труда.
- 2. Модель рынка труда США.
- 3. Модель рынка труда Японии
- 4. Рынок труда в Швеции

1. Виды рынка труда. *два основных вида:*

1. внешний (общенациональный)

Характеризуется открытостью, доступностью для всех лиц наемного труда.

Заполнение рабочих мест осуществляется:

- путем набора основной массы рабочей силы, подготовленной вне пределов предприятия.
- наем работников происходит индивидуально.

2. внутренний (внутрифирменный)

Характеризуется закрытостью, слабой конкуренцией.

Заполнение рабочих мест осуществляется:

- в рамках фирмы, т.е. переход (перевод) рабочей силы с одного рабочего места на другое, овладение смежными специальностями.
- наем основной массы работников осуществляется путем коллективных переговоров после окончания срока действия предыдущего договора.

!!!Внутрифирменные рынки обособлены друг от друга.

2. Модель рынка труда США.

Данная модель характеризуется :

- высокой активностью субъектов рынка труда, поощряемая государственной политикой поддержки конкурентного состояния экономики и всей жизненной установкой на индивидуальный успех, на зарабатывание денег, культивируемой в обществе его основными институтами (государством, средствами массовой информации, наукой, литературой, образованием и т.д.).
- политикой занятости на предприятиях, ориентированной на высокую географическую (территориальную) мобильность работников между предприятиями, на прием уже подготовленных в учебных заведениях страны кадров, на минимум издержек предприятия на производственное обучение.
- Заработная плата выступает как результат индивидуальных и коллективных переговоров, заключения контракта или коллективного договора.
- Страхование по безработице регулируется федеральными законами и законами штатов. Федеральный закон устанавливает общие принципы страхования по безработице, которые затем детализируются в законах каждого из штатов.
- В США имеется не только внешний, но и внутренний рынок труда.

3. Модель рынка труда Японии.

Отличительная черта японской модели рынка труда - *«система пожизненного найма»*, гарантирующая занятость на весь срок трудовой деятельности работников и формирование самостоятельных профсоюзных организаций внутри компаний.

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

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

4. Рынок труда в Швеции

Отличается:

- активной политикой занятости, проводимой государством.
- использованием средств из фонда занятости на профессиональную подготовку и переподготовку работников, создание рабочих мест, как в государственном, так и в частном секторе, путем субсидирования частных компаний, оказания помощи безработным в поиске рабочих мест, в том числе через информацию и профориентацию, выплату пособий (компенсаций) по переезду к новому месту работы.
- поддержание занятости в отраслях, обеспечивающих социально необходимые услуги в депрессивных регионах.