

ТЕМА 8. РЫНОК ТРУДА. ЗАНЯТОСТЬ. БЕЗРАБОТИЦА

1. Рынок труда: сущность, специфика, основные характеристики, виды, сегменты. Спрос и предложение на рынке труда, факторы на них влияющие. Теоретические подходы к его анализу

1. Рынок труда (рабочей силы, трудовых ресурсов, трудовых услуг).
2. Специфические черты (особенности) рынка труда.
3. Функции рынка труда.
4. Факторы, влияющие на рынок труда.
5. Основные элементы рынка труда
6. Субъекты рынка труда.
7. Наёмные работники.
8. Работодатели.
9. Инфраструктура рынка труда.
10. Альтернативные виды деятельности.
11. Модели рынка труда.
12. Классификация видов рынка труда.
13. Национальный рынок труда.
14. Внутрифирменный рынок труда.
15. Гибкий рынок труда.
16. Нетрадиционные рынки труда.
17. Сетевой рынок труда.
18. Сегментация рынка труда.
19. Механизм рынка труда.
20. Элементы механизма рынка труда.
21. Спрос на труд (на рабочую силу).
22. Совокупный спрос на труд.
23. Факторы, определяющие спрос на труд.
24. Кривая спроса на услуги труда.
25. Предложение на рынке труда рабочей силы.
26. Совокупное предложение труда.
27. Факторы, определяющие предложение труда.
28. Факторы, влияющие на предложение труда (по П. Самуэльсону).
29. Источники, формирующие предложение рабочей силы.
30. Три группы трудоспособного населения, которые в основном формируют предложение на рынке труда.
31. Конкуренция на рынке труда.
32. Эффект дохода и эффект замещения на рынке труда.
33. Факторы, нарушающие равновесие (саморегуляцию) на рынке труда.
34. Факторы, не нарушающие равновесие (саморегуляцию) на рынке труда.
35. Основные школы и концепции занятости и безработицы в экономической науке.

2. Оплата труда (заработная плата): сущность, основные понятия, формы, системы, уровни, причины дифференциации. МРОТ.

Оплата труда в системе здравоохранения.

Основные государственные гарантии по оплате труда работников

36. Международная стандартная классификация стоимости труда, рекомендованная Международной конференцией статистиков труда.

37. **Оплата труда. Основные понятия и определения (ТК РФ. – Ст. 129).**
38. **Функции заработной платы.**
39. **Основные факторы, определяющие уровень заработной платы.**
40. **Основные рыночные факторы, влияющие на ставку заработной платы.**
41. **Заработная плата каждого работника (ТК РФ. – Ст. 132).**
42. **Основные государственные гарантии по оплате труда работников (ТК РФ. – Ст. 130).**
43. **Формы заработной платы.**
44. **Повременная заработная плата.**
45. **Виды повременной оплаты труда.**
46. **Сдельная заработная плата.**
47. **Системы сдельной формы оплаты труда.**
48. **Уровни заработной платы.**
49. **Различия между номинальной и реальной заработной платой.**
50. **Индексы динамики реальной заработной платы.**
51. **История института минимальной оплаты труда.**
52. **Две основные модели фиксации конкретного размера минимальной оплаты труда.**
53. **Преимущества и недостатки двух основных моделей установления размера минимальной оплаты труда.**
54. **Международные трудовые нормы МОТ по минимальной заработной плате.**
55. **Цели установления минимальной заработной платы Рекомендация МОТ № 135 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (1970 г.)).**
56. **Критерии для определения уровня минимальной заработной платы (Рекомендация МОТ № 135 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (1970 г.)).**
57. **Установление минимального размера оплаты труда (ТК РФ. – Ст. 133).**
58. **Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации (ТК РФ. – Ст. 133.1).**
59. **Обеспечение минимального размера оплаты труда.**
60. **Тарифная система оплаты труда (ТК РФ. – Ст. 143)**
61. **Тарифная система оплаты труда**
62. **Тарифная сетка**
63. **Тарифно-квалификационные справочники**
64. **Тарифная ставка**
65. **Основной элемент заработной платы – ставка заработной платы**
66. **Выплаты стимулирующего характера**
67. **Выплаты компенсационного характера**
68. **Система оплаты труда работников отрасли здравоохранения.**
69. **Фонд оплаты труда по новой системе оплаты труда отрасли МТЗ и СЗ РТ.**
70. **Факторы, влияющие на современные тенденции изменений в динамике заработной платы**

3. Занятость, ее виды. Безработица: понятие, основные причины, виды и их характеристика. Уровень безработицы. Полная занятость. Естественный уровень безработицы

71. **Занятость (ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» № 1032-1 от 19.04.1991 г. – Ст. 1).**
72. **Факторы, влияющие на динамику занятости.**
73. **Объективные причины отсутствия занятости всего трудоспособного населения.**

74. **Занятые граждане** (ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» № 1032-1 от 19.04.1991 г. – Ст. 2).
75. **Виды занятого населения (по МОТ).**
76. **Права граждан в области занятости** (ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» № 1032-1 от 19.04.1991 г.).
77. **Структура занятости.**
78. **Формы занятости.**
79. **Основные организационные формы занятости в зависимости от рабочего места.**
80. **Факторы, влияющие на самозанятость трудоспособного населения.**
81. **Надомный труд (надомничество)** (Конвенция МОТ № 177 «О надомном труде» (1996 г.).
82. **Основные организационные формы занятости в зависимости от режима труда.**
83. **Классификация видов занятости.**
84. **Полная занятость.**
85. **Сверхполная занятость.**
86. **Вторичная (дополнительная) занятость.**
87. **Совместительство** (ТК РФ. – Ст. 21).
88. **Временная занятость.**
89. **Частичная занятость.**
90. **Нестандартные, нетрадиционные формы занятости (гибкие формы занятости).**
91. **Незаконная занятость.**
92. **Теневая занятость.**
93. **Неформальная занятость.**
94. **Фриланс.**
95. **Рациональная занятость.**
96. **Эффективная занятость.**
97. **Уровень занятости по методике МОТ.**
98. **Перечень основных показателей прогноза социально-экономического развития Российской Федерации и проекта федерального бюджета, по которым проводятся консультации Сторон.**
99. **Основные социально-экономические показатели мониторинга качества и уровня жизни населения.**
100. **Безработица.**
101. **Основные причины безработицы.**
102. **Основные причины безработицы.**
103. **Безработные** (ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 г. № 1032-1–ФЗ. – Ст. 3).
104. **Структура безработных.**
105. **Граждане, которые не могут быть признаны безработными** (ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 г. № 1032-1–ФЗ. – Ст. 3).
106. **Виды безработицы.**
107. **Фрикционная безработица.**
108. **Структурная безработица.**
109. **Различия между фрикционной и структурной безработицей.**
110. **Циклическая безработица.**
111. **Технологическая (техническая) безработица.**
112. **Институциональная безработица.**
113. **Сезонная безработица.**
114. **Скрытая безработица.**
115. **Застойная безработица.**
116. **Естественная безработица** (категория, впервые предложенная М. Фридменом в 1967 г.).
117. **Факторы, влияющие на величину естественной безработицы.**
118. **Методы оценки безработицы.**

119. Показатели безработицы.

4. Социально-экономические, психологические, соматические последствия безработицы. Закон Оукена. Взаимосвязь безработицы и инфляции, кривая А. Филлипса

- 120. Экономические последствия (издержки) безработицы.
- 121. Закон Оукена.
- 122. Социальные последствия безработицы (непрямые государственные издержки).
- 123. Психологические состояния безработных.
- 124. Стимулирующее влияние безработицы.
- 125. Методы борьбы с безработицей.
- 126. Взаимосвязь инфляции и безработицы. Кривая Филлипса и её модификации.

5. Государственное регулирование рынка труда. Закон «О занятости населения» в Российской Федерации. Государственная политика в отношении безработицы: классический и кейнсианский подходы

- 127. Регулирование рынка труда.
- 128. Основные права граждан Российской Федерации в сфере труда (Конституция Российской Федерации – Ст. 37).
- 129. Классификация методов государственного регулирования рынка труда.
- 130. Цели, задачи и приоритетные направления государственной политики в области регулирования рынка труда России.
- 131. Республиканская программа содействия занятости и социальной защиты незанятого населения Республики Татарстан на 2011–2013 годы (утв. Постановлением кабинета министров Республики Татарстан от 28 октября 2010 г. № 858).
- 132. Классический и кейнсианский подход к безработице.

6. Современные явления и особенности рынка труда и политики занятости Республики Татарстан. Инвестиции в человеческий капитал. Социальное партнерство: понятие, субъекты, виды, принципы, формы

- 133. Человеческий капитал.
- 134. Особенности человеческого капитала.
- 135. Инвестиции в человеческий капитал.
- 136. Субъекты инвестирования в человеческий капитал.
- 137. Заработная плата владельца человеческого капитала.
- 138. Индекс развития человека (индекс человеческого развития).
- 139. Краткая характеристика сферы развития человеческого капитала и рынка труда (Программа социально-экономического развития Республики Татарстан на 2011–2015 годы).
- 140. Проблемы в сфере развития человеческого капитала и рынка труда, влияющие на развитие отраслей (секторов) экономики (Программа социально-экономического развития Республики Татарстан на 2011–2015 годы)
- 141. Социальное партнерство.
- 142. Социальное партнерство в сфере труда (ТК. – Ст. 23).
- 143. Субъекты социального партнерства.
- 144. Формы социального партнерства.
- 145. Принципы социального партнерства.
- 146. Социально-партнерское соглашение.

1. Рынок труда: сущность, специфика, основные характеристики, виды, сегменты. Спрос и предложение на рынке труда, факторы на них влияющие. Теоретические подходы к его анализу

1.

| Рынок труда (рабочей силы, трудовых ресурсов, трудовых услуг) | |
|--|--|
| – это совокупность социально-трудовых отношений между покупателями (работодателями – предъявителями спроса на рабочую силу) и продавцами (наёмной рабочей силой, работниками) по поводу условий найма и использования рабочей силы | |
| – это взаимодействие совокупного спроса на труд (со стороны работодателей) и совокупного его предложения (со стороны рабочей силы) | |
| – это рынок, на котором в результате взаимодействия спроса и предложения, конкуренции и ценообразования формируется цена на труд | |
| – это система экономических механизмов, норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы и использование труда, регулирование различных экономических и социальных интересов и функций | |
| – это динамичная система, важнейший элемент рыночной экономики | |

2.

| Специфические черты (особенности) рынка труда | |
|--|--|
| 1) связанные с взаимодействием рынка труда и рынка товаров | Спрос на рабочую силу является производным, зависимым от спроса на конечную продукцию (товар, услугу). Отсюда, чем выше спрос на продукцию предприятия, тем больше спрос на рабочую силу со стороны данного предприятия и, наоборот, чем меньше спрос на продукции предприятия, тем меньше с его стороны спрос на рабочую силу |
| 2) связанные с особенностями товара – рабочая сила | <p>Неотделимость собственности на товар – рабочую силу от её владельца. На рынке труда покупатель приобретает только право использования и частичного распоряжения способностями к труду – рабочей силой, функционирующей в течение определенного времени.</p> <p>Необходимость регламентации взаимоотношений работодателей и наёмных работников (законодательство, профсоюзы, объединения работодателей, социально-экономические программы и др.).</p> <p>Высокая степень индивидуализации сделок, обусловленная коллективным договором, контрактной системой найма, различным профессионально-квалификационным уровнем рабочей силы, разнообразием технологий, организации, условий труда и т.д.</p> <p>Длительное взаимодействие продавца (наемного работника) и покупателя (нанимателя) по сравнению с рынком продовольственных товаров.</p> <p>Негибкость цен в сравнении с ценами на товарном рынке.</p> |

| | |
|---|--|
| | Важная роль неденежных аспектов сделки (социальные гарантии, содержание и условия труда, гарантии сохранения рабочего места, перспектив профессионального роста, микроклимат в коллективе, особые требования к работнику, его коммуникабельность и т.п.) |
| 3) связаны с обменом товара рабочей силой, отличающегося от обмена вещных товаров | Процесс обмена рабочей силой включает три момента и совершается в трёх сферах: начинается в сфере обращения товара – рабочая сила (рынок труда), продолжается в сфере производства и завершается на рынке обращения жизненных благ, вещного товара |
| 4) связаны с отношениями между субъектами рынка | Большое число институциональных структур особого рода (разветвленная система законодательства, социально-экономические программы, службы занятости, профессиональные союзы, объединения работодателей и т.д.) порождает своеобразие отношений между субъектами рынка труда |

3.

| Функции рынка труда | |
|---------------------|--|
| Функция | Характеристика |
| Посредническая | соединяет продавцов рабочей силы и покупателей для заключения договоров |
| Экономическая | рациональное вовлечение, распределение, регулирование и использование труда; содействие полной, экономически эффективной занятости |
| Социальная | обеспечение уровня доходов, благосостояния людей, нормального уровня воспроизводства работников |
| Стимулирующая | способствует разворачиванию конкуренции между его участниками (между работниками за рабочее место, а между работодателями за наем лучшей рабочей силы), заинтересованности в более эффективном труде, повышении квалификации, перемене профессии |
| Ценообразующая | формирование цены труда, рабочей силы (заработной платы) |
| Регулирующая | регулирование спроса и предложения труда |

4.

| Факторы, влияющие на рынок труда | |
|------------------------------------|-------------------------------|
| Роль и участие государства | Фаза экономического цикла |
| Законодательство | Рыночная конъюнктура |
| Демографическая ситуация | Научно-технический прогресс |
| Численность населения | Развитие инфраструктуры рынка |
| Экономическая активность населения | Потребности личности |
| Процессы миграции | |

5.

| Основные элементы рынка труда | |
|--|--|
| 1) субъекты рынка; 2) юридические нормы, социально-экономические программы, трёхсторонние соглашения и коллективные договора; 3) рыночный механизм (спрос на рабочую силу, предложение рабочей силы, цена труда, конкуренция); 4) безработица и социальные выплаты, связанные с ней; 5) инфраструктура рынка труда; 6) альтернативные виды деятельности | |

6.

| Субъекты рынка труда | | |
|---------------------------------|---------------------------------|----------------------------|
| – наёмные работники и их союзы, | – работодатели и их объединения | – государство и его органы |

7.

| Наёмные работники |
|---|
| – люди, не имеющие средств производства, живущие за счёт продажи своих способностей к труду – рабочей силы |
| Самая многочисленная часть субъектов рынка. Их благосостояние, воспроизводство зависит от того, насколько успешно они могут продать свою рабочую силу – заключить контракт, получить работу, заработную плату, повысить квалификацию, пройти переобучение, соответствовать требованиям рабочего места, выполняемой работе и работодателя. Объединяются в профессиональные организации, которые должны представлять и отстаивать их интересы |

8.

| Работодатели |
|--|
| – люди, работающие самостоятельно, индивидуально и/или постоянно нанимающие на работу одного и более человек |
| – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником (статья 20 ТК РФ) |
| Доля в составе работающего населения невелика, несколько превышает 10%. К ним относятся: собственники средств производства, владельцы фирм, предприятий, домашних хозяйств, предприниматели, наёмные управляющие (директора) на государственных предприятиях и др. |

9.

| Инфраструктура рынка труда |
|---|
| – это совокупность институтов содействия занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров, профессиональной ориентации трудоспособного населения (центры занятости, фонды занятости, центры подготовки и переподготовки кадров, службы занятости, кадровые агентства и др.) |

| Альтернативные виды деятельности | |
|---|--|
| – это общественные работы (оплачиваемые), надомный труд, работы по контракту на определенный срок (выполнение определенного заказа), работы в фирмах временной занятости, трудоустройство несовершеннолетних граждан на временную работу и другие виды гибкой занятости | |

| Модели рынка труда | |
|----------------------------|---|
| Российская модель | <p>Особенности модели: низкая мобильность рабочей силы, что связано</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) с высокой монополизацией российской экономики, жестким государственным регулированием заработной платы, слабой ее дифференциацией в зависимости от результатов труда, пропиской работника; 2) с высокой долей услуг, льгот за счет социальных фондов предприятий, в зависимости от стажа работника. Работники многих предприятий получали жилье, пользовались заводскими детскими садами, детскими лагерями отдыха, бесплатными или льготными путевками в дома отдыха, профилактории, санатории, льготным питанием и т.д.; размер пенсий зависел от продолжительности работы на одном месте |
| Японская модель | <p>Отличительная черта японской модели рынка труда – «система пожизненного найма», предусматривающая гарантии на весь срок трудовой деятельности работников. Использование работников в течение длительного времени позволяет компании организовать профессиональную подготовку и повышение квалификации на внутрифирменном уровне в соответствии со структурой рабочих мест, научно-техническим прогрессом, модификацией выпускаемой продукции, заранее предусматривать профессиональную мобильность внутри фирмы, воспитывать у работников творческое отношение к труду, к высокому качеству работы. Руководство фирмы по своему усмотрению перемещает работника с одного места на другое, из одного подразделения в другое.</p> |
| Американская модель | <p>Для американской модели характерна:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ориентация на высокую территориальную мобильность работников между предприятиями, – на законченную профессиональную подготовку в учебных заведениях (полученный диплом, сертификат), – на признание профессионально-квалификационного уровня работников при перемене фирмы, – на стремление свести издержки предприятия на производственное обучение к минимуму. Заработная плата на таких предприятиях устанавливается контрактами, коллективными договорами с учетом спроса и предложения рабочей силы, классификации работ по сложности, производительности труда, возможностей предприятий, – на особенностях в организации и содержании деятельности профсоюзов. Они, как правило, строятся по профессиональному признаку, – страхование по безработице осуществляется на федерально-штатной основе. Федеральным законом определены общие принципы |

| | |
|------------------------|--|
| | <p>страхования по безработице, детализированные законодательством каждого из штатов. Предприятия и работники выплачивают взносы отдельно в фонды страхования по безработице штатов и в Федеральный фонд. Основная сумма фондов образуется за счет налогов с предпринимателей, устанавливаемых в процентном отношении к выплаченной заработной плате. Результатом такой политики является более высокая территориальная и профессиональная подвижность, относительно высокий уровень безработицы (по сравнению с Японией и Швецией), что характеризует преобладание внешнего рынка. Но в США имеется и внутренний рынок труда. Примером служит крупнейшая компания IBM, создавшая для своих работников пожизненные гарантии занятости, непрерывный рост доходов, многочисленные социальные льготы и поощрения</p> |
| Шведская модель | <p>Характеризуется активной политикой государства в области занятости, в результате чего уровень безработицы в этой стране минимальный. Главное направление политики на рынке труда – предупреждение безработицы, а не содействие уже потерявшим работу.</p> <p>Своеобразие шведской модели в активной политике занятости, проводимой государством. Государственные органы уделяют большое внимание повышению конкурентоспособности рабочей силы через профессиональную подготовку и переподготовку работников, создание рабочих мест как в государственном секторе, так и путем субсидирования частных компаний, совмещение ищущих работу и вакантных мест, в том числе и через информацию и профориентацию, выплату пособий по переезду к новому месту работы. На эти цели Швеция расходует больше средств, чем любое государство, хотя бюджетные ассигнования на поддержку занятости не больше, чем в других индустриально развитых странах.</p> <p>«Политика солидарности» в заработной плате должна обеспечить равную оплату за равный труд, что заставляет высокоприбыльные фирмы платить заработную плату ниже их возможностей, а малоприбыльные – сокращать число занятых или прекращать свою деятельность.</p> <p>Государство активно поддерживает занятость в секторах, обеспечивающих социально необходимые услуги в регионах, где традиционная промышленность находится в упадке. Такая взаимоувязанная комплексная политика государства поддерживает высокий спрос на рабочую силу и высокую занятость в стране. И хотя она не обеспечивает работу всем, но ограничивает безработицу небольшим удельным весом</p> |

12.

| Классификация видов рынка труда | |
|--|--|
| Классификационный критерий | Виды |
| пространственная протяженность и административно-территориальная зависимость | национальный, региональный, местный (локальный), международный |
| демографические признаки | рынки труда детей, молодежи, женщин, |

| | |
|---|--|
| | пенсионеров, пожилых трудящихся |
| профессиональные признаки (профессиональная сегментация) | рынки труда инженеров, учителей, врачей, экономистов, менеджеров и т. п. или рынок преимущественно физического труда (рабочие); рынок преимущественно умственного труда (служащие); рынок преимущественно творческого труда (научная и художественная интеллигенция); рынок труда менеджеров и специалистов (техническая интеллигенция, директорский корпус, предприниматели); рынок крестьянского труда |
| управляемость | либеральные, социально ориентированные, гибкие |
| характер социально-трудовых отношений | профессионально открытые и внутренние закрытые (ограниченные рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы и ее размещение определяются административными правилами и процедурами) |
| степень эластичности | гибкий рынок труда и жесткий рынок труда |
| степень регулируемости | регулируемый и нерегулируемый |
| соотношение спроса и предложения труда | равновесный (сбалансированный), дефицитный (спрос превышает предложение) и избыточный (предложение превышает спрос) |
| моделирование среды | внешний и внутренний рынки труда. Внешний рынок предполагает мобильность рабочей силы между государствами, между предприятиями и фирмами. Внутренний рынок труда основывается, чаще всего, на движении кадров внутри предприятия либо по горизонтали, когда работник перемещается на новое рабочее место, либо по вертикали, на более высокие должности или разряды |
| степень зрелости | фрагментарный (частичный) рынок труда, теневой (нерегулируемый) и регулируемый |

13.

| Национальный рынок труда | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> – рынок труда отдельно взятой страны; – одна из важнейших составляющих национальной рыночной экономики, поставляющих в неё один из главных факторов производства – рабочую силу; – обеспечивающая подсистема народного хозяйства, активно влияющая на динамические процессы развития экономики | |

14.

Внутрифирменный рынок труда

– это система социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного учреждения, предприятия, организации.

Его динамика, определяется наличием и составом персонала; причинами и интенсивностью трудовых перемещений и ротации кадров; уровнем заработной платы; уровнем и степенью занятости; степенью использования оборудования; наличием свободных, вакантных, вновь создаваемых и ликвидируемых рабочих мест; конкурентоспособностью и инновационным развитием организации и её работников; внешними факторами (законодательством; конкурентоспособностью организации и её товара, услуги; конъюнктурой рынка; экономической, рыночной ситуацией; политическими, международными, природными, экологическими и др.) и т.п.

15.

Гибкий рынок труда

– это современная форма функционирования рынка трудовых ресурсов, понимаемая как комплекс мер социально-экономического, производственного и юридического характера для быстрого приспособления деятельности предприятий и организаций к изменяющимся условиям хозяйствования.

Включает в себя следующие основные аспекты:

- 1) территориальная и профессиональная мобильность рабочей силы;
- 2) гибкость издержек на рабочую силу (включая гибкость уровня, структуры и дифференциации заработной платы);
- 3) гибкость в управлении людскими ресурсами на уровне предприятия (найм, ротация, увольнения);
- 4) гибкость регулирования и использования рабочего времени (подвижное использование рабочего времени и др.);
- 5) гибкость труда (увеличение или уменьшение количества смен, использование работников с неполным рабочим днём, временных работников, расширение и дробление рабочих функций, совместительство, сменяемость рабочих мест и др.)

16.

Нетрадиционные рынки труда

- временная занятость;
- работа домохозяек и пенсионеров на дому или в личном подсобном хозяйстве – и т.д.;
- free-lance;
- работа вахтовым методом

17.

Сетевой рынок труда

- рынок предложения и спроса мобильных работников с опорой на транспортно-коммуникационные сети;
- часть совокупного рынка труда, где и рабочие места, и сами работники включены в ту или иную сеть, которая диктует свои правила организации, оплаты, производительности труда и др.

18.

| Сегментация рынка труда |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> – деление рынка на части главным образом в зависимости от результатов экономических процессов в отраслевом, профессионально-квалификационном и социально-демографическом разрезах, по качеству рабочих мест; – разбивка рынка на отдельные сегменты (группы) на основе различий в нуждах, характеристиках или поведении работников, которые одинаково реагируют на один и тот же побудительный мотив занятости |

19.

| МЕХАНИЗМ РЫНКА ТРУДА |
|--|
| <p>система, основанная на стоимостных принципах увязки и согласования социально различных интересов разнообразных групп работодателей и трудоспособного населения, нуждающегося в работе и желающего работать по найму</p> |

20.



21.

| Спрос на труд (на рабочую силу) |
|---|
| <p>то количество наёмных работников, в которых фирма (организация) экономически заинтересована и которое готова и в состоянии купить (нанять) по некоторой цене в течение определённого периода времени при существующих уровнях эффективности и оплаты труда</p> |

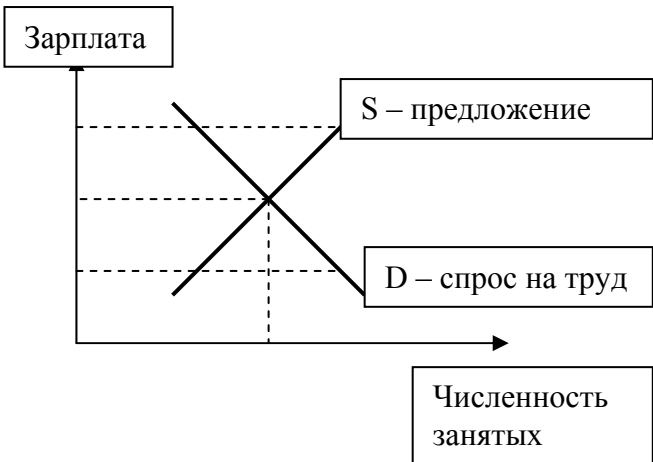
22.

| Совокупный спрос на труд |
|--|
| <p>суммированный спрос на труд индивидуальных фирм</p> |

23.

| Факторы, определяющие спрос на труд | |
|--|--|
| • | уровень цен на трудовые услуги – уровень заработной платы; |
| • | ценность предельного продукта труда, получаемого фирмой; |
| • | спрос на продукцию (услуги), произведенные при помощи трудовых услуг; |
| • | цены и объемы предлагаемых ресурсов – заменителей труда; |
| • | цены и объемы предлагаемых к труду комплиментарных расходов; |
| • | технологические изменения, воздействующие на предельный продукт труда; |
| • | объем инвестиционных планов предпринимателя и др. |

24.

| КРИВАЯ СПРОСА НА УСЛУГИ ТРУДА | |
|--|---|
| – показывает изменение количества услуг труда, покупаемое данной организацией на рынке, в зависимости от изменения цены услуг труда (ставки заработной платы) за определенный период времени и при неизменности прочих факторов, влияющих на спрос |  |

25.

| Предложение на рынке труда рабочей силы |
|---|
| – то количество труда, которое его собственники предлагают к продаже на рынке по определённой цене в определённый период времени; |
| – количество трудоспособных граждан, которые формой проявления своей экономической активности избрали наёмный труд |

26.

| СОВОКУПНОЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ ТРУДА |
|--|
| – численность населения, доля в нём трудоспособного населения; |
| – среднее число часов, отработанных рабочим за год; |
| – качество труда и квалификация работников |

27.

| Факторы, определяющие предложение труда |
|--|
| • численность и готовность работников продавать свой труд работодателям; |
| • уровень рождаемости, смертности и миграции; |

| |
|---|
| • физическая способность быть работником; |
| • альтернативная стоимость наемного труда; |
| • доступность других источников дохода помимо заработной платы; |
| • низкий уровень материального поощрения работников |

28.

| | |
|--|--|
| Факторы, влияющие на предложение труда (по П. Самуэльсону) | • Общая численность населения |
| | • Количество трудоспособного населения (доля в общей численности населения страны) |
| | • Продолжительность рабочего времени (в течение дня, недели, года) |
| | • Количество труда в единицу времени (интенсивность труда) |

29.

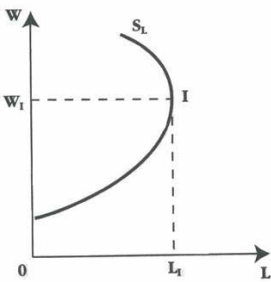
| Источники, формирующие предложение рабочей силы | |
|--|---|
| • | высвобожденные рабочие и служащие в результате ликвидации убыточных и экологически вредных предприятий, трансформации госсектора, спада производства и других экономически эффективных методов, позволяющих осуществлять трудовой процесс меньшей численностью; |
| • | молодежь и дети трудоспособного возраста (выпускники средних общеобразовательных школ, ПТУ, техникумов и вузов, испытывающие трудности с распределением, отчисленные из учебных заведений и др.); |
| • | уволенные по собственному желанию или за нарушение производственной дисциплины; |
| • | женщины, находящиеся в отпусках по беременности и родам, по уходу за детьми до достижения ими трехлетнего возраста и т.п.; |
| • | домохозяйки, вынужденные и желающие работать; |
| • | лица, занятые личным подсобным хозяйством; |
| • | военнослужащие, уволенные в запас; |
| • | юноши, отслужившие положенный срок в рядах вооруженных сил страны; |
| • | лица, освобожденные из мест заключения; |
| • | безработные; |
| • | лица, не занятые длительное время, уклоняющиеся от общественно полезного труда; |
| • | пенсионеры и инвалиды, желающие трудиться; |
| • | переселенцы из стран ближнего зарубежья; |
| • | эмигранты из других стран (официальный источник); |
| • | временная рабочая сила из других стран; |
| • | нелегальные эмигранты и др. |

30.

Три группы трудоспособного населения, которые в основном формируют предложение на рынке труда:

- высвобождаемое (прежде занятое);
- незанятое (желающее стать занятым, в том числе и безработные);
- часть занятых, которая желает переменить занятость

| Конкуренция на рынке труда | |
|---|--|
| – столкновение интересов у различных участников рыночных производственно-трудовых отношений за лучшие условия купли-продажи трудовых услуг; | |
| – запускающее устройство механизма саморегуляции спроса и предложения при рыночной форме связи партнеров трудовых отношений | |

| Эффект дохода и эффект замещения на рынке труда | |
|---|---|
|  | <p>Кривая индивидуального предложения труда при движении слева направо сначала поднимается, а затем, пройдя критическую точку I, начинает сгибаться, снова приближаясь к оси ординат. Поставьте себя на место рабочего, которому только что предложили более высокую почасовую ставку оплаты и который может сам определять продолжительность своей работы. В таком случае вы оказываетесь на распутье: с одной стороны, вы испытываете искушение поработать на несколько часов больше, чем раньше, так как теперь каждый час работы лучше оплачивается. Каждый час свободного времени теперь означает возросшие убытки — поэтому вы стремитесь <i>заместить свободные часы сверхурочной работой</i>. Этот процесс экономисты называют «<i>эффектом замещения</i>».</p> <p>Но «эффекту замещения» противодействует обратный процесс — «<i>эффект дохода</i>». При более высокой ставке заработной платы вы на практике оказываетесь более богатым человеком. Ставши богаче, вы захотите покупать больше различной одежды, отчислять большую сумму на страхование, покупать лучшие продукты питания и больше других потребительских товаров. Но самым важным является следующее обстоятельство: у вас появится также стремление <i>купить себе больше свободного времени</i>, т.е. <i>заменить рабочее время свободным, работу отдыхом</i>. Теперь вы можете позволить себе, если вам захочется, взять в субботу дополнительный выходной день; теперь вы можете на неделю пойти в отпуск зимой или получить дополнительную неделю отдыха летом</p> |

| Факторы, нарушающие равновесие (саморегуляцию) на рынке труда |
|--|
| Политика государства |
| Политика профсоюзов и других форм объединений |
| Политика крупных корпораций, объединений |

| |
|---|
| Факторы, НЕ нарушающие равновесие (саморегуляцию) на рынке труда |
| Снижение спроса на труд со стороны предпринимателей (работодателей) |
| Снижение (или увеличение) размера заработной платы |
| Усиление международной конкуренции вследствие глобализационных и интеграционных процессов |

| | |
|---|---|
| Основные школы и концепции занятости и безработицы в экономической науке | |
| Мальтузианцы | Мальтус сформулировал закон народонаселения, согласно которому производство продуктов питания увеличивается в арифметической прогрессии, а прирост населения – в геометрической. В наличии этой зависимости мальтузианство видело основную причину безработицы и оправдывало «естественные» методы регулирования численности населения: войны, эпидемии, стихийные бедствия и т.д. |
| Монетаристская теория | Исходят из жесткой структуры цен на рабочую силу и, более того, из предпосылок их однонаправленного, повышательного движения. По мнению монетаристов (прежде всего М. Фридман), для рынка труда негативными факторами являются установление государством минимального размера оплаты труда, сильные позиции профсоюзов, отсутствие всей необходимой информации о наличии вакансий и резервной рабочей силы. Для уравнивания рынка они предлагают использовать инструменты денежно-кредитной политики (учетная ставка центрального банка, размеры обязательных резервов коммерческих банков на счетах центрального банка, что позволит стимулировать инвестиционную и деловую активность в стране, т.о. увеличит занятость). Денежная политика должна быть направлена на достижение естественного уровня безработицы. |
| Классическая политэкономия | Считала рынок саморегулирующейся системой, где нет места вынужденной безработице, а добровольная означает, что работник не хочет работать за низкую заработную плату и, пока ищет работу с высокой оплатой, добровольно не работает. Представителем данной школы является А. Смит, Д. Рикардо, Ж.Б. Сей. |
| Марксистская теория | Безработица рассматривается К. Марксом как внутреннее присущее капитализму явление, вызванное ростом органического строения капитала и вытеснением из производства личного фактора, который образует резервную армию труда, или безработицу. (Органическое строение капитала выражается отношением средств производства к рабочей силы. В ходе НТП доля средств производства растёт, а доля рабочей силы относительно них падает.) Согласно этой концепции, безработица существует в форме текущей, застойной и скрытой (аграрной). Вывод состоит в необходимости замены капитализма новым общественным строем |
| Кейнсианство | Теоретическое обоснование активной государственной политики занятости, суть которой – в создании рабочих мест для безработной части населения, дал английский экономист Дж. Кейнс. Кейнс утверждал, что: |

| | |
|-------------------------------|--|
| | <p>– рынок свободной конкуренции не является саморегулирующимся;</p> <p>– равновесие рынка не гарантирует полную занятость.</p> <p>Кейнс не считал устранение капитализма средством обеспечения полной занятости, предлагал усовершенствовать механизм рыночного саморегулирования и частного предпринимательства, который, по его мнению, нуждается в обуздании и руководстве со стороны государства, – это «единственное» практически возможное средство избежать полного разрушения существующей рыночной экономики и условие успешной деятельности частного предпринимательства. С этой целью государство разрабатывает программы занятости, социальной защиты безработных и помощь той части населения, которая находится за чертой бедности. Чтобы повысить уровень занятости, государство должно проводить финансово-кредитную политики, обеспечивающую предпринимателям выгодные условия вложения капитала в создание дополнительных и сохранение существующих рабочих мест. Идеи Д. Кейнса получили развитие в работах таких экономистов, как Р. Солоу, Л. Клейна, Д. Стрейчи, К. Хансена, С. Чейза и других.</p> |
| Неоклассическая теория | <p>В трудах англичанина А. Маршала и американца Д.Б. Кларка. Большое внимание неоклассики уделяют исследованию рынка факторов производства. Рынок труда у неоклассиков трактуется как рынок одного лишь фактора производства, труд является товаром этого рынка, объектом купли-продажи.</p> <p>Термин «рабочая сила» сохраняется в работах неоклассиков, в качестве статистической категории, а не экономической. По их мнению, рабочая сила определяет потенциал совокупного предложения труда в данной стране, т.е. у них рынок труда охватывает занятых и безработных</p> <p>Считает, что должен существовать «естественный уровень безработицы», а избавиться от неё вообще – невозможно.</p> |
| Институциона-листы | <p>Внимание уделяется влиянию общественных и политических институтов на рынок труда и на различие уровней заработной платы. Здесь прослеживается отход от макроэкономического анализа и попытка объяснить характер рынка особенностями динамики отдельных отраслей, профессиональных демографических групп</p> |

2. Оплата труда (зарботная плата): сущность, основные понятия, формы, системы, уровни, причины дифференциации. МРОТ.

Оплата труда в системе здравоохранения.

Основные государственные гарантии по оплате труда работников

36.

| МЕЖДУНАРОДНАЯ СТАНДАРТНАЯ КЛАССИФИКАЦИЯ СТОИМОСТИ ТРУДА, РЕКОМЕНДОВАННАЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ КОНФЕРЕНЦИЕЙ СТАТИСТИКОВ ТРУДА | |
|---|--|
| С Т | <i>Прямая зарплата, оклады</i> |
| | <i>Оплата неотработанного времени:</i> |
| | Ежегодный отпуск, отпуск за выслугу лет. |

| | |
|--|---|
| О И М О С Т Б Т Р У Д А | Государственные и иные признанные праздники. |
| | Другое время отсутствия (рождение, смерть, свадьба, профсоюзная деятельность) |
| | Выходные пособия |
| | <i>Премияльные и денежные вознаграждения</i> |
| | <i>Выплата в натуральной форме (еда, питье, топливо и др.)</i> |
| | <i>Стоимость жилья для рабочих, предоставляемого работодателями (дотации, субсидии)</i> |
| | <i>Затраты работодателя на социальное обеспечение:</i> |
| | Установленные законом выплаты (старость, инвалидность, потеря кормильца, болезнь, материнство, производственная травма, многосемейность и др.); |
| | Выплаты по частным программам; |
| | Стоимость ухода за больными и медицинское обслуживание |
| | <i>Стоимость профессионального обучения</i> |
| | <i>Стоимость культурно-бытового обслуживания</i> |
| | <i>Прочие расходы на рабочую силу</i> |
| | <i>Налоги, рассматриваемые как стоимость труда</i> |

37.

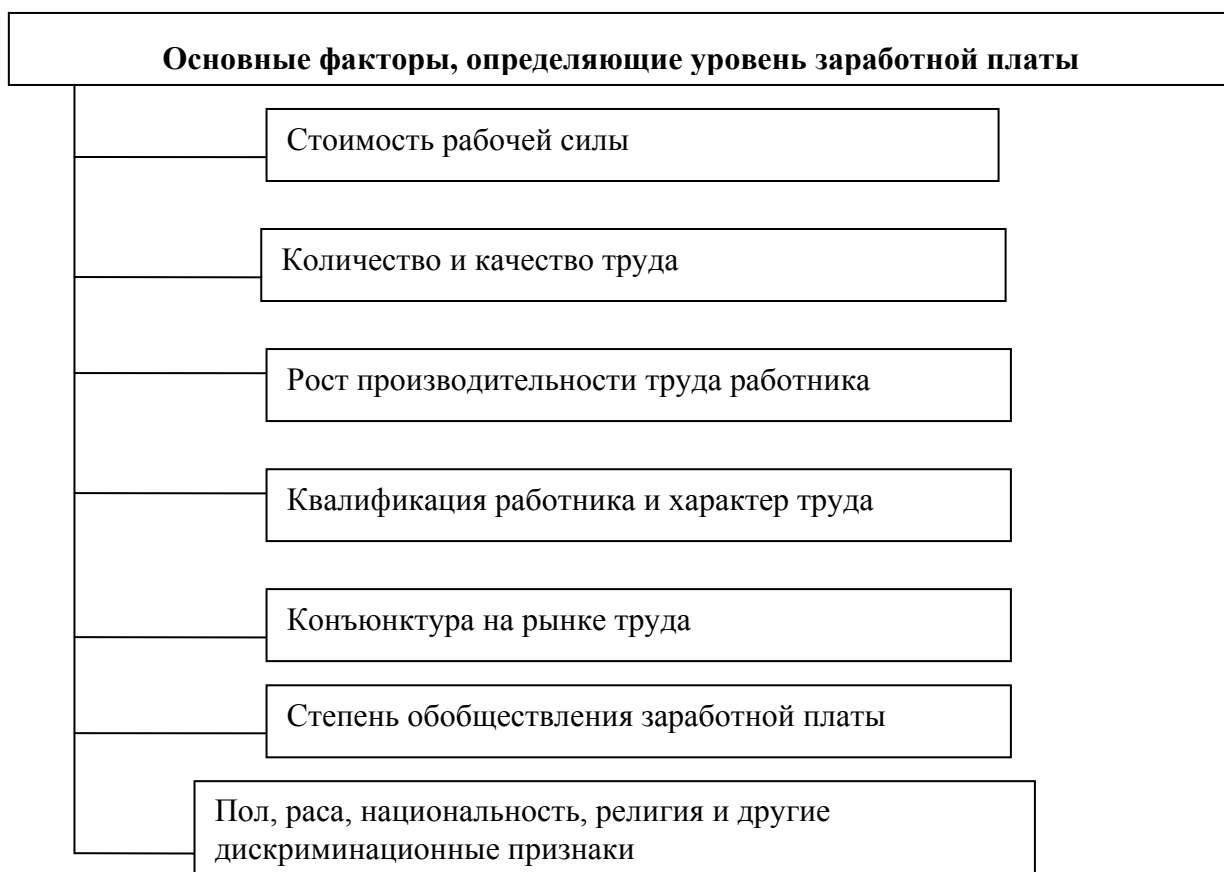
| Оплата труда. Основные понятия и определения (ТК РФ. – Ст. 129) | |
|--|--|
| <p>Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).</p> <p>Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.</p> <p>Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.</p> <p>Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат</p> | |

38.

| Функции заработной платы | |
|----------------------------|--|
| Воспроизводственная | обеспечивает работнику достаточный для расширенного воспроизводства рабочей силы объем потребления материальных благ и услуг. Заработная плата должна быть достаточной для удовлетворения физических и духовных потребностей работника, а также его семьи, включая элемент |

| | |
|----------------------|---|
| | материальной поддержки развития рабочей силы, повышения квалификации работника |
| Стимулирующая | побуждает эффективно и прибыльно использовать рабочую силу. С ее помощью образуются материальные условия для функционирования экономики. Заработная плата должна быть тесно увязана с результатами труда работника и основными задачами, которые решает работодатель в процессе своей деятельности. Основным принципом реализации стимулирующей функции является дифференциация уровня оплаты труда по критериям производительности и эффективности труда |
| Регулирующая | оказывает влияние на рыночную конъюнктуру (величину спроса и предложения на выпускаемую продукцию, а также на занятость и миграцию рабочей силы). Она используется как важнейший инструмент регулирования социально-экономических процессов в экономике |

39.



40.

| Основные рыночные факторы, влияющие на ставку заработной платы |
|---|
| 1) изменения спроса и предложения на рынке товаров и услуг, при производстве которых используется данный труд. Снижение спроса на рынке товаров и услуг ведет к сокращению объемов выпуска, а, следовательно, к падению спроса на используемый ресурс и наоборот; |

- 2) полезность ресурса для предпринимателя (соотношение величины предельного дохода от использования фактора труда и предельных издержек на этот фактор). Характеризует соотношение величины предельного дохода от использования фактора труда и предельных издержек на этот фактор;
- 3) эластичность спроса на труд. Повышение цены ресурса, увеличение издержек предпринимателя ведут к снижению спроса на труд, а, следовательно, условий найма. В то же время эластичность спроса на труд по цене не всегда одинакова и зависит от характера динамики предельного дохода, доли затрат на ресурс в издержках, от эластичности спроса на товары;
- 4) взаимозаменяемость ресурсов. Возможности работодателя снизить издержки на труд при неизменной технической базе ограничены. Основные возможности снижения издержек на труд связаны с сокращением переменной части заработка, однако в качестве сдерживающего фактора выступают условия коллективных трудовых договоров;
- 5) изменение цен на потребительские товары и услуги. Рост цен на товары и услуги, вызывает повышение стоимости жизни, т. е. увеличение воспроизводственного минимума в структуре ставки заработной платы

41.

| Заработная плата каждого работника (ТК РФ. – Ст. 132) |
|---|
| – зависит от его квалификации; |
| – зависит от сложности выполняемой работы; |
| – зависит от количества и качества затраченного труда; |
| – максимальным размером не ограничивается |
| Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда |

42.

| Основные государственные гарантии по оплате труда работников (ТК РФ. – Ст. 130) |
|---|
| • величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации; |
| • меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы; |
| • ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы; |
| • ограничение оплаты труда в натуральной форме; |
| • обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами; |
| • государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработанной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда; |
| • ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями; |
| • сроки и очередность выплаты заработной платы |

| Формы заработной платы | |
|--|--|
| Повременная | Сдельная |
| зависит от количества отработанного времени | зависит от количества произведенной продукции |
| $\text{Повременная} = \text{Почасовая} \times \text{Отработанные}$ <div>зарплата ставка часы</div> | $\text{Сдельная} = \text{Количество} \times \text{X}$ <div>Поштучная продукция</div> <div>зарплата продукция</div> |
| Формы выплаты заработной платы (ТК РФ. – Ст. 131) | |
| <p><i>Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).</i></p> <p>В соответствии с коллективным договором или трудовым договором <i>по письменному заявлению работника</i> оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. <i>Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.</i></p> <p>Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых и вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается</p> | |

Повременная заработная плата – это такая ее форма, при которой размер платы за труд работника зависит от времени работы, предполагая надлежащее исполнение им должностных функций.

По этой форме размер оплаты труда за определенный период времени зависит только от вида требований, предъявляемых к работнику на данном рабочем месте. Повременная оплата ориентируется только на степень сложности труда, определяемую путем расчета ценности труда или каким-то иным способом.

Применяется повременная оплата труда, прежде сего там, где затраты на определение планового и учет произведенного количества продукции относительно высоки; работа неоднородна по своему характеру и нерегулярна по нагрузке; качество труда важнее его количества и т.п.

В настоящее время почти 80% рабочих экономически развитых стран находятся на повременной оплате труда с установленной нормой выработки.

При использовании повременной оплаты труда необходимо соблюдение ряда требований:

- 1) строгий учет и контроль за фактически отработанным временем каждым работником;
- 2) правильное присвоение рабочим тарифных разрядов в строгом соответствии с их квалификацией и сложности выполняемых работ, а также присвоение специалистам и служащим должностных окладов в строгом соответствии с действительно выполняемыми ими должностными обязанностями.

Недостаток повременной формы оплаты труда заключается в том, что должностной оклад (тарифная ставка) не в состоянии учесть различия в объемах работ, выполненных работниками одной профессии и квалификации

| Виды повременной оплаты труда | | |
|---|--|---|
| <p>Простая повременная оплата труда</p> <p>работник получает лишь должностной оклад за отработанное время. Система считается приемлемой для тех видов работ, где трудно количественно определить качественные критерии труда. По способу начисления заработной платы данная система подразделяется на три вида: почасовая, поденная, помесечная.</p> | <p>Повременно-премиальная система</p> <p>простая повременная система дополняется премиями за выполнение определенных количественных и качественных показателей работы, которые устанавливаются заранее. Эта форма оплаты труда в настоящее время, считается наиболее распространенной</p> | <p>Повременно-премиальная система</p> <p>оплаты труда с нормированным заданием используется, когда функции рабочих четко регламентированы и может быть рассчитана норма времени по каждой операции. Эта система объединяет в себе элементы как сдельной, так и повременной форм заработной платы</p> |

Сдельная заработная плата – это форма оплаты труда, при которой труд работника оплачивается за выполненный объем работ, услуг по установленным расценкам. Применяется сдельная форма оплаты труда, где имеется количественный результат труда, и он может быть измерен; существует необходимость увеличивать объемы произведенной продукции или выполняемых работ, услуг. И это обычно бывают работники массовых профессий (рабочие). Так, от токаря зависит количество произведенных деталей в смену, от водителя – объем перевезенного груза с учетом дальности расстояния, от продавца – товарооборот за день работы.

При использовании сдельной системе оплаты труда необходимо соблюдение следующих требований:

- 1) хорошо поставленный учет количественных результатов труда;
- 2) возможность у работника увеличить выпуск продукции по сравнению с установленными нормами;
- 3) строгий учет за качеством продукции, работ, услуг

Системы сдельной формы оплаты труда

| | |
|---|--|
| Прямая сдельная форма | Начисление заработной платы производится по неизменной расценке прямо пропорционально изменению объема работы. Такая форма оплаты труда эффективна на предприятиях с неограниченными резервами увеличения объема деятельности |
| Сдельно-премиальная оплата труда | Предполагает выплату сдельной заработной платы и начисление премии за достижение определенных количественных и качественных показателей работы |
| Сдельно-прогрессивная система | При этой системе оплаты труда предусматривается начисление заработка по определенной шкале: за объем работы в пределах нормы – по фиксированной расценке и за объем, превышающий норму выработки – по повышенной расценке. Использование такой |

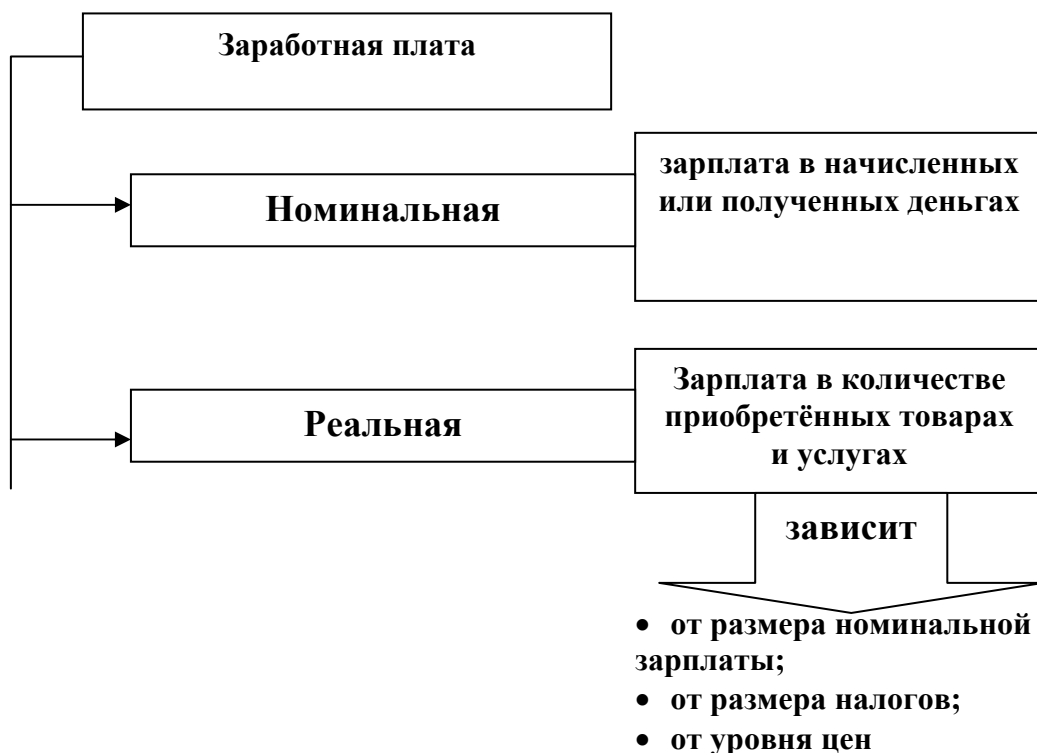
| | |
|----------------------------------|---|
| оплаты труда | системы оплаты труда эффективно, когда требуется стимулировать рост объема работы. Однако необходимо следить за соотношением роста заработной платы и роста производительности труда, так как при перевыполнении норм труда может быть утрачена логика данного соотношения |
| Косвенно-сдельная система | Применяется для вспомогательных рабочих, оплата труда, исчисляемая в процентах к заработку основных рабочих обслуживаемого участка. |
| Аккордная система | Предусматривает определение совокупного заработка за выполнение определенной работы. Применяется в основном в случае, когда необходимо сократить срок выполнения работ. Общая сумма оплаты труда устанавливается по аккордному наряду, где указываются виды работ, их объем, расценки. Заработную плату начисляют всему коллективу рабочих за выполнение аккордного наряда. Общая сумма заработка известна заранее, до начала работ. Для более полного учета трудового вклада каждого рабочего в результаты труда бригады использоваться коэффициенты трудового участия |

48.

| Уровни заработной платы | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • средняя заработная плата; • номинальная заработная плата; • реальная заработная плата; • минимальная заработная плата | |

49.

Различия между номинальной и реальной заработной платой



Индексы динамики реальной заработной платы

| Индекс | Определение индекса | Условный пример |
|--|--|--|
| Номинальной заработной платы | Процентное отношение между суммами номинальной заработной платы в конце и в начале периода | Если заработная плата возросла с 1000 до 1100 руб., то этот индекс = 110% $[(1100 : 1000) \times 100]$ |
| Потребительских цен (стоимости жизни) | Процентное отношение стоимости так называемой « <i>потребительской корзины</i> » (стандартный набор жизненно важных продуктов) на конец и начало периода | Если «корзина» подорожала с 1000 до 1250 руб., то этот индекс = 125% $[(1250 : 1000) \times 100]$ |
| Реальной заработной платы | Отношение (обычно выраженное в процентах) индекса номинальной заработной платы к индексу стоимости жизни | В нашем примере этот индекс = 88% $[(110:125) \times 100]$, т.е. реальная зарплата снизилась на 12% |

История института минимальной оплаты труда

1894 г. – был принят первый закон, устанавливающий нижний предел оплаты труда, в Новой Зеландии.
 1896 г. – соответствующее законодательство появилось в нескольких штатах Австралии.
 1909 г. – в Великобритании начали действовать советы по заработной плате.
 1930-е годы – законодательство, регулирующее минимальную оплату труда, получило распространение в континентальных странах Западной Европы и в Северной Америке.
 Например, в 1936 г. – соответствующий закон был принят во Франции; в 1938 г. – конгресс США одобрил Закон о справедливом труде.
 1991 г. – принят закон СССР «О минимальной заработной плате»

Две основные модели фиксации конкретного размера минимальной оплаты труда

| <i>Первая модель</i> | <i>Вторая модель</i> |
|--|---|
| <p>Действует единый для всей экономики страны размер минимальной заработной платы в расчете на определенный период отработанного времени – час, рабочий день или рабочий месяц.</p> <p>Имеет наиболее широкое распространение: в настоящее время из 30 государств, входящих в ОЭСР, ее применяют 17.</p> | <p>В стране нет единого для всей экономики минимального размера оплаты труда (МРОТ). Величина МРОТ фиксируется на уровне отдельных отраслей, чаще всего при заключении отраслевого коллективного соглашения между профсоюзами и работодателями. В некоторых странах решение об изменении уровня принимается специальными отраслевыми советами (в эту группу входят Германия, Италия Австрия, Швейцария, Великобритания, Япония, Дания, Финляндия, Исландия, Норвегия и Швеция).</p> |
| <p>В Бельгии и Греции действует <i>промежуточная модель</i>, по которой размер МРОТ определяется в общенациональных коллективных соглашениях, заключаемых ежегодно. Однако при этом достигнутые договоренности о размере МРОТ распространяются не только на членов профсоюза, но и на всех занятых в экономике</p> | |

Преимущества и недостатки двух основных моделей установления размера минимальной оплаты труда

| <i>Первая модель</i> | <i>Вторая модель</i> |
|---|---|
| <p><i>Преимущества:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Единый размер МРОТ становится определённой гарантией того, что в экономике не будет «серых зон», где не действуют положения трудового законодательства; 2) облегчается задача координации политики в отношении МРОТ с другими аспектами государственного регулирования, направленными на решение таких задач, как обеспечение экономического роста, проведение структурных преобразований, осуществление реформы социальной сферы; 3) единый стандарт легче вводить и легче осуществлять контроль за его исполнением. <p><i>Недостатки:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) трудно учесть особенности развития отдельных секторов экономики | <p><i>Преимущества:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) возможность учесть особенности развития отдельных секторов экономики; <p><i>Недостатки:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) возникает опасность сильной дифференциации уровня МРОТ в различных отраслях экономики; 2) обострение проблемы структурных диспропорций; 3) функционирование данной модели возможно лишь в странах, где сформировалось мощное профсоюзное движение и где хорошо отлажен механизм сотрудничества между профсоюзами и работодателями |

Международные трудовые нормы МОТ по минимальной заработной плате

Конвенция № 26 «Процедура установления минимальной заработной платы» (1928 г.)

Государства-члены МОТ, ратифицировавшие эту конвенцию обязуются ввести или сохранить эту процедуру, с помощью которой могут устанавливать минимальные ставки заработной платы трудящихся.

Конвенция № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (1970 г.)

Определены конкретные и жесткие меры в отношении установления минимальной заработной платы. Страна, ратифицирующая эту Конвенцию, обязуется ввести систему установления минимальной заработной платы, охватывающую все группы работающих по найму. (Ст. 1). «Минимальная заработная плата имеет силу закона и не подлежит понижению, неприменение этого положения влечёт за собой соответствующие уголовные или другие санкции в отношении ответственных лиц». (Ст. 2).

Рекомендация № 135 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (1970 г.)

Минимальная заработная плата должна пересматриваться или регулярно с учётом стоимости жизни и других экономических условий, или когда пересмотр считается необходимым в свете изменений индекса стоимости жизни

Конвенция № 131 до настоящего времени не ратифицирована Российской Федерацией, хотя действующее законодательство в стране по данному вопросу не противоречит указанным документам МОТ. МРОТ в России составляет от 10 до 75% прожиточного минимума только работника и не учитывает состава его семьи

Цели установления минимальной заработной платы

(Рекомендация МОТ № 135 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (1970 г.))

1. Установление минимальной заработной платы должно быть одним из элементов политики, направленной на борьбу с нищетой и на обеспечение удовлетворения потребностей всех работников и их семей.

2. Основной целью установления минимальной заработной платы должно быть предоставление лицам, работающим по найму, необходимой социальной защиты в отношении минимально допустимых уровней заработной платы

Критерии для определения уровня минимальной заработной платы

(Рекомендация МОТ № 135 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (1970 г.))

- a) потребности работников и их семей;
- b) общий уровень заработной платы в стране;
- c) стоимость жизни и изменения в ней;
- d) пособия по социальному обеспечению;
- e) сравнительный уровень жизни других социальных групп;
- f) экономические факторы, включая требования экономического развития, уровень производительности труда и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости

Установление минимального размера оплаты труда (ТК РФ. – Ст. 133)

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. (В ред. Федеральных законов от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 20.04.2007 № 54-ФЗ).

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается:

организациями, финансируемыми из федерального бюджета, – за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; (в ред. Федерального закона от 20.04.2007 № 54-ФЗ);

организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, – за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; (в ред. Федерального закона от 20.04.2007 № 54-ФЗ)

организациями, финансируемыми из местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; (в ред. Федерального закона от 20.04.2007 № 54-ФЗ)

другими работодателями – за счет собственных средств.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 20.04.2007 № 54-ФЗ)

**Установление размера минимальной заработной платы
в субъекте Российской Федерации (ТК РФ. – Ст. 133.1)**

В субъекте РФ региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте РФ.

Размер минимальной заработной платы в субъекте РФ может устанавливаться для работников, работающих на территории соответствующего субъекта РФ, за исключением работников организации, финансируемых из федерального бюджета.

Размер минимальной заработной платы в субъекте РФ устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Размер минимальной заработной платы в субъекте РФ обеспечивается:

организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов РФ, – за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

организациями, финансируемыми из местных бюджетов, – за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

другими работодателями – за счет собственных средств.

Разработка проекта регионального соглашения о минимальной заработной плате и заключение указанного соглашения осуществляются трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта РФ в порядке, установленном статьей 47 ТК РФ.

После заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта РФ предлагает работодателям; осуществляющим деятельность на территории этого субъекта РФ и не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к нему. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию вместе с текстом данного соглашения. Руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта РФ уведомляет об опубликовании указанных предложения и соглашения федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Если работодатели, осуществляющие деятельность на территории соответствующего субъекта РФ, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к региональному соглашению о минимальной заработной плате не представили в уполномоченный орган исполнительной власти субъекта РФ мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то указанное соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения и подлежит обязательному исполнению ими. К указанному отказу должны быть приложены протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, и предложения по срокам повышения минимальной заработной платы работников до размера, предусмотренного указанным соглашением.

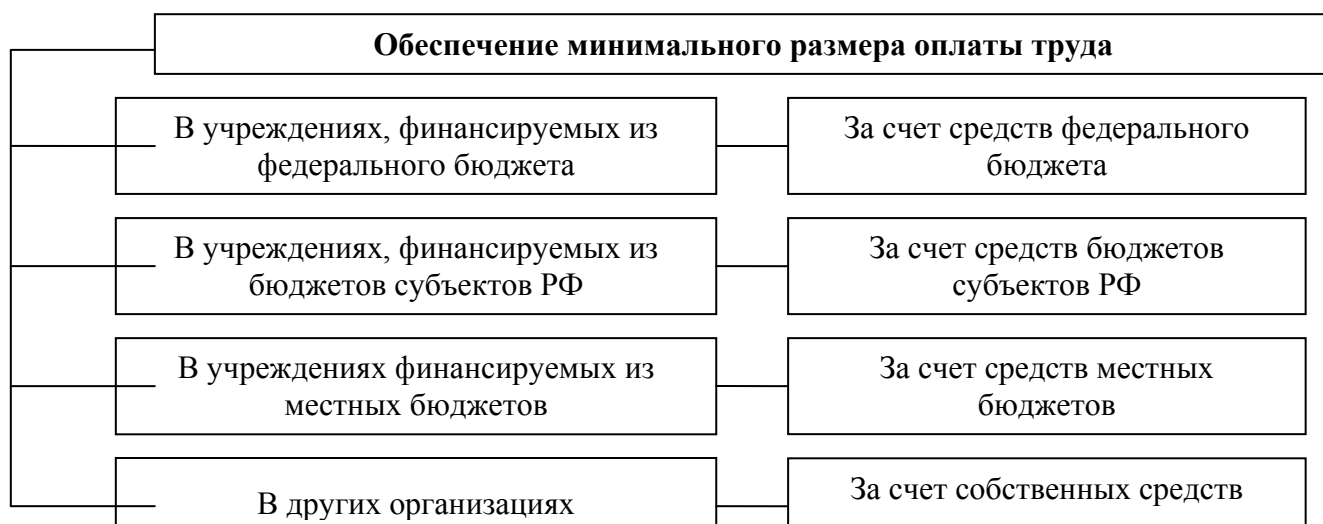
В случае отказа работодателя присоединиться к региональному соглашению о минимальной заработной плате руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта РФ имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием

представителей сторон трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта РФ. Представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации и представители указанной трехсторонней комиссии обязаны принимать участие в этих консультациях.

Копии письменных отказов работодателей от присоединения к региональному соглашению о минимальной заработной плате направляются уполномоченным органом исполнительной власти субъекта РФ в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта РФ и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого региональное соглашение о минимальной заработной плате действует в соответствии с частями третьей и четвертой статьи 48 ТК РФ или на которого указанное соглашение распространено в порядке, установленном частями шестой–восьмой настоящей статьи, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте РФ при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности)

59.



60.

| Тарифная система оплаты труда (ТК РФ. – Ст. 143) |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Тарифные системы оплаты труда. • Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий. • Тарифная сетка. • Тарифные ставки. • Оклады (должностные оклады). • Тарифные коэффициенты. • Тарифный разряд. • Квалификационный разряд. • Тарификация работ. • Сложность выполняемых работ |

61.

Тарифная система оплаты труда – это совокупность различных нормативных материалов, с помощью которых устанавливается уровень заработной платы работников на предприятии в зависимости от квалификации работников, условий труда, географического расположения предприятий и других отраслевых особенностей. Она призвана гарантировать государственное обеспечение воспроизводства рабочей силы; дифференцировать оплату труда работников в зависимости от квалификации, сложности, ответственности выполняемых работ, создавать преимущества в оплате для работников, способствующих научно-техническому прогрессу, развитию предпринимательства, внедрению прогрессивных форм организации труда и производства

62.

Тарифная сетка — шкала разрядов, каждому из которых присвоен свой тарифный коэффициент, показывающий, во сколько раз тарифная ставка любого разряда больше первого. Тарифный коэффициент первого разряда равен единицы. Количество разрядов и величины, соответствующих им тарифных коэффициентов определяются коллективным договором, заключаемым на предприятии.

Для бюджетных организаций введена **Единая тарифная сетка (ЕТС)**. ЕТС построена по принципу тарифных сеток для дифференциации тарифных ставок рабочих. Она представляет собой поразрядную систему оплаты, как рабочих, так и всех категорий служащих, с установлением фиксированных в пределах разряда тарифных ставок и должностных окладов. Сетка содержит 18 разрядов. Дифференциация ставок оплаты по разрядам осуществляется в ЕТС по признаку сложности выполняемых работ и квалификации работников. Все профессии и должности в ЕТС сгруппированы по признаку общности выполняемых работ. Для тарификации рабочих предназначены первые восемь разрядов сетки. Высококвалифицированным рабочим устанавливаются оклады исходя из 9-12 разрядов оплаты. Остальные работники – служащие, специалисты, руководители – тарифицируются со 2 по 18 разряд

63.

Тарифно-квалификационные справочники – это нормативные документы, с помощью которых устанавливается разряд работы и рабочего. В них содержится информация о том, что должен знать теоретически и уметь практически рабочий каждого разряда каждой специальности. Указанные справочники состоят из трех разделов: «Характеристика работ», «Должен знать», и «Примеры работ». В настоящее время тарифно-квалификационные справочники носят рекомендательный характер и являются нормативными лишь для предприятия, их использующего

64.

Тарифная ставка – выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда в единицу времени. На основе тарифной сетки и тарифной ставки первого разряда рассчитываются тарифные ставки каждого последующего разряда. Тарифная ставка первого разряда определяется коллективным договором предприятия и зависит, с одной стороны, от финансовых возможностей, а с другой – от условий оплаты труда, отраженных в отраслевом соглашении. При этом она не должна быть законодательно ниже установленного уровня минимальной заработной платы

65.

Основной элемент заработной платы – ставка заработной платы. Однако он не учитывает индивидуальных различий в способностях работников, их физической силе и выносливости, быстроте реакции, усердия и т. п. Поэтому в структуре заработной платы

выделяют еще и переменную часть, отражающую различия в индивидуальных результатах трудовой деятельности (премии, надбавки, сдельный приработок). Кроме того, существуют различные виды доходов, которые работник может получать в силу того, что он работает в данной организации (материальная помощь, оплата питания, оплата путевок и лечения, ценные подарки, дополнительное медицинское и пенсионное страхование). В совокупности заработную плату и эти виды доходов можно рассматривать как трудовой доход работника данной организации.

66.

Выплаты стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

- выплаты за специфику деятельности;
- выплаты за сложность работы;
- выплаты за управление;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград;
- выплаты за наличие ученых степеней и званий.

67.

Выплаты компенсационного характера

- выплаты специалистам за работу в сельской местности;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

68.

Система оплаты труда работников отрасли здравоохранения

Система оплаты труда работников отрасли здравоохранения сформирована с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.
- 2) Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих.
- 3) Государственных гарантий по оплате труда.
- 4) Величины минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.
- 5) Перечня выплат компенсационного характера, в бюджетных учреждениях, предусмотренных федеральными законами и Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 6) Мнения организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

Размеры должностных окладов работников государственных учреждений здравоохранения устанавливаются в зависимости от отнесения должности работника к профессионально-квалификационной группе с учетом требований к их профессиональной

подготовке, уровню квалификации, необходимых для осуществления профессиональной деятельности

69.

| Фонд оплаты труда по новой системе оплаты труда отрасли МТЗ и СЗ РТ | |
|--|---|
| по ЕТС | по НСОТ |
| оклад (тарифная ставка) 18 разрядной тарифной сетки | оклад (тарифная ставка) 4-х разрядной тарифной сетки |
| компенсационная выплата | стимулирующие выплаты: в т.ч. |
| Надбавка за стаж (20–30%) | надбавка за стаж |
| Надбавка за специфику (15–100%) | надбавка за специфику |
| премия – (16,67%) | надбавка за сложность |
| материальная помощь – (8,3%) | надбавка за качество |
| персонифицированная адаптационная выплата (771 руб.) | компенсационные выплаты |
| | специалистам за работу в сельской местности |
| | работникам, занятым на тяжелых работах |
| | за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ночные, праздничные, сверхурочные) |
| | <i>дополнительная надбавка 6,5%</i> |
| | <i>социальные выплаты</i> |

70.

| Факторы, влияющие на современные тенденции изменений в динамике заработной платы |
|--|
| Усиление роли государства в экономике |
| Законодательно установление размера минимальной заработной платы |
| Развитие трипартизма |
| Изменение в поведении работодателей и наёмных работников в сфере социально-трудовых отношений |
| Активная деятельность профсоюзов, в том числе и при решении проблем в области оплаты труда как на национальном уровне, так и в рамках отдельно взятых территорий и предприятий |

3. Занятость, её виды. Безработица: понятие, основные причины, виды и их характеристика. Уровень безработицы. Полная занятость. Естественный уровень безработицы

71.

| Занятость |
|--|
| (ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» № 1032-1 от 19.04.1991 г. – Ст. 1) |
| – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход. |

Гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду. Принуждение к труду в какой-либо форме не допускается, если иное не предусмотрено законом.

Незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности

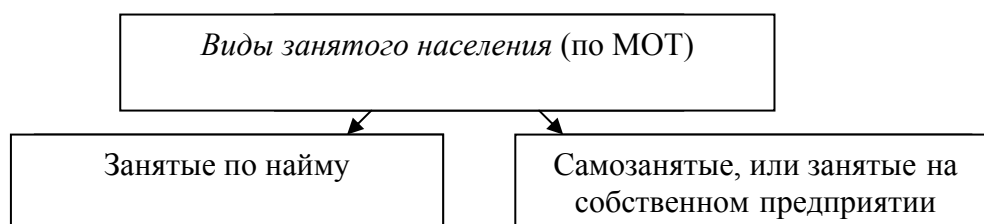
72.

| Факторы, влияющие на динамику занятости |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>демографические</i> (количество населения, удельный вес экономически активного населения, демографическая структура, объемы и, направления миграционных потоков и др.); |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>природно-климатические</i> (характер климата, степень обжитости территории, отдаленность от индустриальных районов и др.); |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>экономические</i> (объем и структура производства, динамика макро- и микроэкономических показателей, структурные сдвиги, уровень инвестиционной активности, степень конкуренции и монополизма, уровень инфляции и др.); |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>социальные</i> (уровень и качество жизни, мотивация к труду, степень развития профсоюзного движения и социального партнерства, степень вмешательства государства и социальные процессы и др.); |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>организационные</i> (уровень организации труда, производства и управления, организации работы центров, служб занятости и др.); |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>правовые</i> (законы, регулирующие предпринимательскую деятельность, банкротство предприятий, миграция населения, условия найма и увольнения, режим труда и отдыха и др.) |

73.

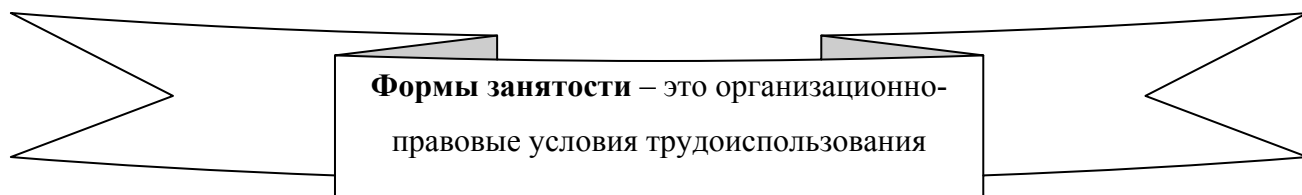
| Объективные причины отсутствия занятости всего трудоспособного населения |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> – люди всегда будут переезжать из одной местности в другую, переходить с одного места работы на другое, искать и ожидать работу; – технологические изменения в производстве вызывают структурные изменения в спросе на рабочую силу; – разные люди имеют различные способности, разные планы на карьеру, в соответствии с ними меняется место работы; – в условиях рынка труда, когда действуют законы спроса, предложения и рыночного ценообразования на рабочую силу, безработица является обязательно необходимым элементом, обеспечивающим конкуренцию; – в фазе кризиса и спада экономического цикла, многие корпорации и организации высвобождают работников в связи с уменьшением спроса на производимые товары и услуги и сокращением производства; др. |

| Занятые граждане (ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» № 1032-1 от 19.04.1991 г. – Ст. 2) | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ; | |
| <ul style="list-style-type: none"> • зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей; | |
| <ul style="list-style-type: none"> • занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам; | |
| <ul style="list-style-type: none"> • выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, в том числе по договорам, заключенным с индивидуальными предпринимателями, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей); | |
| <ul style="list-style-type: none"> • избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность; | |
| <ul style="list-style-type: none"> • проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы; | |
| <ul style="list-style-type: none"> • проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению федеральной государственной службы занятости населения; | |
| <ul style="list-style-type: none"> • временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами; | |
| <ul style="list-style-type: none"> • являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций | |



| <p align="center">Права граждан в области занятости (ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» № 1032-1 от 19.04.1991 г.)</p> |
|--|
| <p>Право граждан на выбор места работы путем прямого обращения к работодателю, или путем бесплатного посредничества органов службы занятости, или с помощью других организаций по содействию в трудоустройстве населения.</p> <p>Решение о приеме на работу оформляется путем заключения трудового договора между работодателем и лицом, принимаемым на работу.</p> <p>Порядок и условия заключения трудовых договоров при трудоустройстве регулируются законодательством Российской Федерации о труде. (Ст. 8).</p> |
| <p>Граждане имеют право на бесплатную консультацию, бесплатное получение информации и услуг, которые связаны с профессиональной ориентацией, в органах службы занятости в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, возможности профессионального обучения.</p> <p>Безработные граждане имеют также право на бесплатное получение услуг по психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации по направлению органов службы занятости. (Ст. 9).</p> |
| <p>Право граждан на самостоятельный поиск работы и трудоустройство за пределами территории Российской Федерации. (Ст. 10).</p> |
| <p>Право граждан на обжалование решения, действия или бездействие органов службы занятости и их должностных лиц в вышестоящий орган службы занятости, а также в суд в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. (Ст. 11)</p> |

| <p align="center">Структура занятости</p> |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> – это совокупность пропорций в использовании рабочей силы общества (экономически активного населения), которые определяются посредством соотношений между: – числом занятых и незанятых трудовых ресурсов; – числом занятых, распределенных по видам занятости; – количеством занятых в производственной и непроизводственной сферах; – числом занятых в отраслях материального производства; – числом занятых в отраслях непроизводственной сферы; – количеством занятых по регионам и территориям страны; – числом занятых на предприятиях различных форм собственности; – количеством занятых работников различных профессий и специальностей, а также различных видов деятельности |



| Основные организационные формы занятости в зависимости от рабочего места | |
|---|---|
| Предприниматель | Индивидуальный предприниматель (ИП, ЧП, ПБОЮЛ) – физическое лицо, занимающееся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица, зарегистрированное в качестве предпринимателя в установленном порядке |
| Наемный работник | Трудится по найму в организации предпринимателя-работодателя, в том числе менеджеры по продажам |
| Самозанятый (self-employed) | Производит товары и услуги для реализации на рынке без привлечения наемного труда. Не является штатным сотрудником организаций |
| Фрилансер (freelancer) | Предоставляет высококвалифицированные услуги в рамках определенной профессии. Не является штатным сотрудником организаций |
| Телеработник (teleworker или call center) | Получает работу и передает результаты преимущественно удаленно с использованием информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). Трудится не в офисе компании (программисты, веб-дизайнеры, переводчики и т.п.) |
| Надомный работник (home-worker) | Работает на дому. Форма оплачиваемого труда, осуществляемого на дому |
| Занятый в домашнем хозяйстве | Производит товары и услуги для личного потребления в рамках домохозяйства |
| Портфельный работник (portfolio worker) | Формирует «портфель работ» на основе множественной занятости (разные работодатели, формы занятости, виды деятельности и навыки) |
| Агенты сетевого маркетинга | Сетевой маркетинг может рассматриваться как форма внемагазинной розничной торговли, особый вид персональных продаж, при которой сбытовые агенты (дистрибьюторы) фирмы-производителя самостоятельно устанавливают, в первую очередь на основе личных связей, прямые контакты с потенциальными покупателями. Создаётся многоуровневая сеть покупателей-продавцов (в различных компаниях их называют по-разному – партнёрами, независимыми владельцами бизнеса, дилерами, консультантами, консультантами по продажам, независимыми агентами и т.д.), представляющая собой пирамиду |

| Факторы, влияющие на самозанятость трудоспособного населения |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • наличие законодательства регулирующего предпринимательскую деятельность в различных сферах экономики; |
| <ul style="list-style-type: none"> • финансовая поддержка государства; |
| <ul style="list-style-type: none"> • правовая защита; |
| <ul style="list-style-type: none"> • высокая конкурентоспособность (свойств и качеств рабочей силы, производимых товаров и услуг, используемых ноу-хау и т.п.); |

| |
|---|
| • поведенческая ориентация предпочтения занятости в данной сфере экономики; |
| • материальная и моральная поддержка членами семьи и родственниками; |
| • усиление дифференциации доходов в обществе; |
| • величина затрат на организацию рабочего места |

81.

Надомный труд (надомничество)

(Конвенция МОТ № 177 «О надомном труде» (1996 г.))

а) Термин «надомный труд» означает работу, которую лицо, именуемое надомником, выполняет:

- i) по месту его жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя;
- ii) за вознаграждение;
- iii) с целью производства товаров или услуг, согласно указаниям работодателя, независимо от того, кто предоставляет оборудование, материалы или другие используемые ресурсы, если только это лицо не располагает такой степенью автономии и экономической независимости, которая необходима для того, чтобы считать его независимым работником в соответствии с национальным законодательством или судебными решениями;

б) лица со статусом наемных работников не становятся надомниками в смысле Конвенции в силу одного только факта выполнения ими время от времени работы в качестве наемных работников на дому, а не на своем обычном рабочем месте;

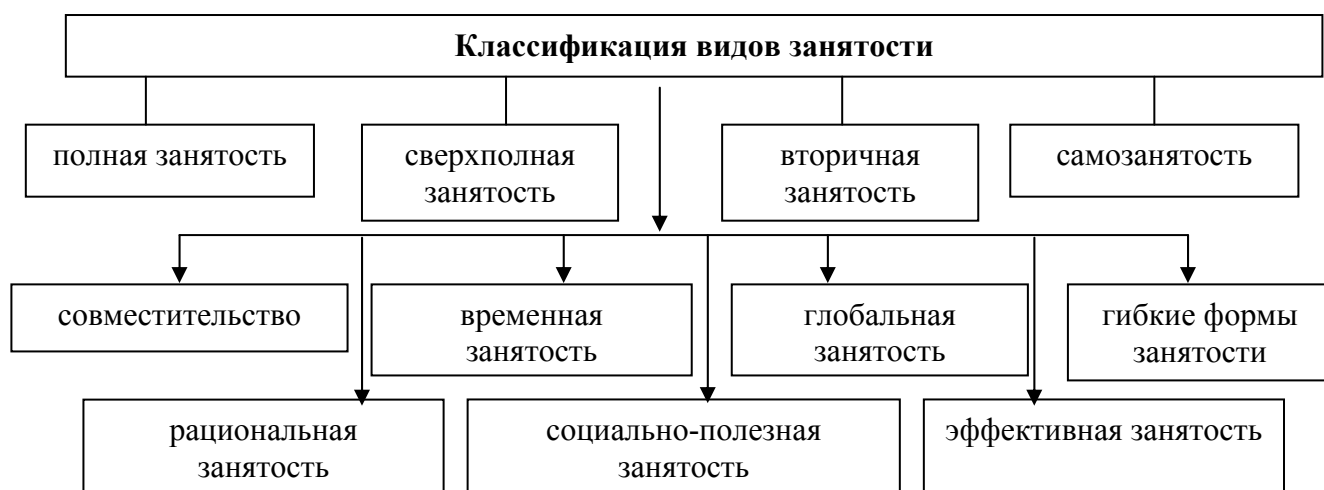
с) термин «работодатель» означает физическое или юридическое лицо, которое напрямую или через посредника, независимо от того, предусмотрены ли посредники в национальном законодательстве, предоставляет работу на дому в интересах своего предприятия.

Национальная политика в области надомного труда должна, по мере возможности, содействовать равенству в обращении между надомниками и другими наемными работниками с учетом особенностей надомного труда и, по мере необходимости, условий, действующих в отношении такого же или аналогичного вида работы, выполняемой на предприятии.

2. Равенство в обращении должно поощряться, в частности, в отношении:

- а) права надомников на создание организаций или вступление в организации по их собственному выбору и на участие в деятельности таких организаций;
- б) защиты от дискриминации в области труда и занятий;
- с) защиты в области безопасности и гигиены труда;
- д) оплаты труда;
- е) защиты посредством установленных законодательством систем социального обеспечения;
- ф) доступа к профессиональной подготовке;
- г) минимального возраста приема на работу или допуска к трудовой деятельности;
- h) защиты материнства

| Основные организационные формы занятости в зависимости от режима труда | |
|---|---|
| <i>Полный рабочий день (неделя)</i> | Нормируемый законодательством 8-часовой рабочий день или 40-часовая рабочая неделя |
| <i>Сокращенный рабочий день</i> | Разновидность полного, но с меньшей продолжительностью часов на работах с вредными, опасными, тяжелыми условиями труда, для лиц 14–18 лет |
| <i>Раздельный рабочий день</i> | Дневная норма часов работы делится на две части с перерывами между ними более 2 часов |
| <i>Неполный рабочий день</i> | Продолжительность короче нормального рабочего дня |
| <i>Неполная рабочая неделя</i> | По продолжительности меньше чем нормативно закреплённая полная рабочая неделя |
| <i>Трудовой семестр</i> | Оплачиваемая трудовая деятельность студентов и учащихся в период каникул |
| <i>Гибкий график труда</i> | График работы, по которому сотрудники строят свой рабочий день вокруг определенных часов |



| ПОЛНАЯ ЗАНЯТОСТЬ |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • не означает абсолютного, полного отсутствия безработицы; • уровень безработицы при полной занятости равен сумме фрикционной и структурной безработицы; • циклическая безработица равна нулю; • состояние равенства спроса и предложения на рабочую силу; • состояние общества, когда все изъявившие желание иметь оплачиваемую работу, ее имеют |

85.

| Сверхполная занятость | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> – состояние рынка труда, когда безработица ниже естественного уровня; – нормальное явление для стран, чья экономика находится в особых условиях, например, в условиях войны; – такое положение на рынке труда возникает в отсутствие экономических причин; – если наблюдается достаточно долго в обычных экономических условиях, рынок труда негибкий, в экономике высокая инфляция, следовательно – неблагоприятное экономическое явление | |

86.

| Вторичная (дополнительная) занятость | |
|--|--|
| Совместительство на том же предприятии (в организации) | |
| Совместительство на другом предприятии | |
| Профессиональная деятельность по контракту, по заказу | |
| Производство потребительских товаров на продажу | |
| Содержание своего торгового предприятия | |
| Брокерство, посредническая деятельность | |
| Уличная торговля, в том числе привозными товарами | |
| Услуги населению по строительству, ремонту, пошиву | |
| Репетиторство, частные уроки | |
| Частные услуги | |

87.

| СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО (ТК РФ. – Ст. 21) | |
|---|--|
| Выполнение работником помимо своей основной работы другой регулярно оплачиваемой работы, на условиях трудового договора (контракта), в свободное от своей основной работы время | |

88.

| ВРЕМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ | | | |
|---|-----------------|--|------------------|
| Занятость на определенный срок (фиксированный срок трудового контракта) | Сезонная работа | Временная занятость через посредничество определенных фирм (командировочная занятость) | Случайная работа |

89.

| ЧАСТИЧНАЯ ЗАНЯТОСТЬ | |
|---|--|
| Система трудоиспользования, при которой продолжительность рабочего времени значительно ниже нормативной, установленной для данного вида деятельности или профессии в данной организации или отрасли | |

Нестандартные, нетрадиционные формы занятости (гибкие формы занятости)

формы трудоустройства рабочей силы, основанные на применении нестандартных организационно-правовых условий занятости работников и/или с гибким режимом рабочего времени.

Отсутствие какой-либо из нижеперечисленных черт стандартной занятости дает основания говорить о нетипичных формах занятости (трудоустройства):

- 1) работа у одного предпринимателя;
- 2) работа в производственном помещении работодателя;
- 3) стандартная нагрузка в течение дня, недели, года.

Гибкий режим рабочего времени – это форма организации рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов в определенных пределах допускается саморегулирование общей продолжительности рабочего дня, рабочей недели, рабочего года при обязательном соблюдении общей нормы рабочего времени.

К гибким режимам рабочего времени относятся: гибкий рабочий год, сжатая рабочая неделя, гибкие графики рабочего времени

К гибким формам занятости относятся:

– формы занятости, допускающие большую степень свободы действия, самостоятельности при значительно меньшей (по сравнению со стандартной, традиционной занятостью) внешней регламентации в организации труда и производства, принятии хозяйственных решений;

– позволяют обществу на макроэкономическом уровне снизить остроту незанятости, давая возможность в т.ч. наиболее уязвимым на рынке труда категориям населения получать доход, поддерживать уровень своей квалификации и трудоспособности, а предприятию на микроуровне манипулировать объемом используемой рабочей силы, не создавая социальной напряженности из-за увольнений работников при изменении потребностей производства;

– занятость, связанная с гибкими режимами рабочего времени;

– занятость, связанная с социальным статусом работников (самостоятельные работники и помогающие им члены семьи);

– занятость на работах с нестандартными рабочими местами и организацией труда (надомный труд, работники по вызовам, вахтово-экспедиционная форма);

– занятость по нестандартным организационным формам (временные работники, сезонные работники)

НЕЗАКОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ

| <i>Деятельность, которая сама по себе законна, но осуществляется незаконным способом</i> | <i>Занятость нелегальная, незаконная сама по себе</i> |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Работа нелегального мигранта | <ul style="list-style-type: none"> • Торговля наркотиками и др. запрещёнными товарами, людьми |
| <ul style="list-style-type: none"> • Работа без соответствующего разрешения, лицензии | <ul style="list-style-type: none"> • Проституция |
| <ul style="list-style-type: none"> • Неучитываемая работа с целью уклонения от налогов | <ul style="list-style-type: none"> • Ростовщичество |
| <ul style="list-style-type: none"> • Уклонение от требований трудового законодательства | <ul style="list-style-type: none"> • Подделка товаров, использование чужого бренда, марки |
| <ul style="list-style-type: none"> • И др. | <ul style="list-style-type: none"> • И др. |

Теневая занятость

необъявленное участие граждан в теневой экономической деятельности, без уплаты подоходного налога

Неформальная занятость

К неформальной занятости в России относится официально незарегистрированная экономическая деятельность, занятые которой не платят налогов.

Международная организация труда (МОТ) рассматривает неформальную занятость как деятельность мелких хозяйственных единиц, производящих и распределяющих товары и услуги и состоящих главным образом из независимых, самостоятельно занятых производителей. В них используется труд членов семьи и наемных работников. В России сфера неформальной занятости шире.

Существует много разновидностей неформальной занятости. Основными из них являются:

отраслевые – в сфере образования, медицины, оказания различных услуг (пошив одежды, ремонт, строительство, торговля, например «челночный» бизнес и др.);

организационные – индивидуально занятые, работники и владельцы мелких незарегистрированных производственных единиц; официально не оформленные работники в зарегистрированных организациях, официально оформленные работники, осуществляющие неучтенную деятельность на своем рабочем месте;

разновидности, различаемые по роли неформальной занятости в доходах. К этим группам относятся лица, получающие только неформальные доходы; лица, для которых неформальные доходы основные; лица, совмещающие работу в «формальном» и «неформальном» секторах (неформальная занятость дает неосновную часть доходов).

Все виды неформальной занятости имеют общую черту – нестабильность, связанную с ограничением доступа к рынку капитала, учреждениям профессиональной подготовки, системе социального обеспечения, лишением правовой защитой

ФРИЛАНС

Удаленная работа

Это слово используется для обозначения организации труда, при котором работодатель и исполнитель могут находиться как угодно далеко друг от друга

Фрилансер:

- Термин зародился в средние века и буквально значил «вольные копейщики», обозначая профессиональных военных, которые нанимались на службу к различным хозяевам за вознаграждение, т.е. это «наемники»;
- Понятие гораздо реже (чем например «самозанятый») употребляемое в научной литературе, имеет скорее научно-популярный характер;
- Обычно ассоциируется с представителями профессий сферы культуры и искусства (журналисты, художники, архитекторы, фотографы и др.);
- В научной литературе фрилансеры справедливо представляются как определенная категория самозанятых, т.к. обладают ключевой характеристикой: не заняты в

| |
|---|
| организациях. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Фрилансер систематически осуществляет свою деятельность в рамках определенной профессии, продавая на рынке свои профессиональные навыки и умения. Это не любая (относительно случайная) деятельность, которая может быть оплачена на рынке; • Фрилансер занят нефизическим трудом; • Фрилансер предоставляет услуги, а не производит товары; • Труд фрилансера – высококвалифицированный, требующий значительного «человеческого капитала» |

95.

| Рациональная занятость |
|---|
| – это занятость, обоснованная с точки зрения процессов формирования, распределения (перераспределения) и использования трудовых ресурсов с учётом их половозростной и образовательной структуры, режимов воспроизводства трудоспособного населения и его размещения на территории |

96.

| Эффективная занятость | |
|---|---|
| <p>– это отбор оптимальных вариантов организации процессов воспроизводства рабочей силы, выбранных по совокупности критериев экономической и социальной результативности;</p> <p>– способность общественной системы управления воспроизводить социально-экономические условия в соответствии с критериями социального образа жизни, требованиями интенсификации и динамики общественного производства;</p> <p>– использование рабочей силы без потерь, при котором получается наибольший материальный результат, и указывает, при каком уровне производительности труда удовлетворяется потребность населения в работе и какими путями достигается полная занятость</p> | |
| Занятость населения, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества, на основе роста общественной производительности труда | |
| Методы обеспечения эффективной занятости внутри предприятия | |
| ВЫСВОБОЖДЕНИЕ ЗАНЯТЫХ | ПЕРЕРАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЗАНЯТЫХ |
| Сокращение персонала в результате ликвидации рабочих мест для реорганизации компании | Форма реализации объективной потребности народного хозяйства и его звеньев в распределении массы общественного труда в необходимых пропорциях |

Уровень занятости по методике МОТ

равняется отношению числа безработных к численности трудовых ресурсов
Показывает структурные диспропорции в спросе и предложении рабочей силы,
что означает одновременное существование вакантных рабочих мест и лиц,
ищущих работу

Перечень основных показателей прогноза социально-экономического развития Российской Федерации и проекта федерального бюджета, по которым проводятся консультации Сторон

(Приложение № 1 к Генеральному соглашению между общероссийскими объединениями профсоюзов,
общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации
на 2011–2013 годы)

Показатели проекта прогноза социально-экономического развития Российской Федерации:

- фонд заработной платы;
- доля заработной платы в валовом внутреннем продукте;
- индексация оплаты труда работников федеральных государственных учреждений;
- номинальная и реальная начисленная среднемесячная заработная плата на одного работника в целом по экономике;
- реальные располагаемые денежные доходы населения;
- прожиточный минимум в среднем на душу населения и в разрезе социально-демографических групп населения (трудоспособное население, пенсионеры, дети);
- численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума;
- общая численность безработных;
- уровень безработицы в процентах к экономически активному населению;
- уровень регистрируемой безработицы.

Показатели проекта федерального бюджета:

- расходы федерального (консолидированного) бюджета на социальную сферу;
- увеличение расходов федерального (консолидированного) бюджета на социально-культурную сферу в сравнении с прогнозируемыми темпами инфляции;
- финансовая помощь другим бюджетам бюджетной системы и доля получаемых субъектами Российской Федерации дотаций из федерального бюджета в консолидированном бюджете субъекта;
- доля социальных затрат в общей структуре расходов федерального (консолидированного) бюджета (включая ее дифференциацию - на образование, здравоохранение и физическую культуру, культуру и искусство, социальное обеспечение, науку), в том числе в процентах к валовому внутреннему продукту;
- минимальный размер оплаты труда и его соотношение с прожиточным минимумом трудоспособного населения;
- сведения об оплате труда работников федеральных государственных учреждений;
- объем средств федерального (консолидированного) бюджета, направляемых на реализацию мероприятий по содействию занятости;
- социальная классификация расходов федерального (консолидированного) бюджета по социальным адресам получателей государственных средств (социальная экспертиза

расходов федерального бюджета, направляемых на решение конкретных социальных задач, - сокращение бедности, повышение рождаемости и снижение смертности, поддержка материнства и детства, инвалидов и др.).

99.

**Основные социально-экономические показатели мониторинга
качества и уровня жизни населения**

численность постоянного населения;
 численность экономически активного населения (на конец периода);
 численность занятых в экономике;
 распределение занятого населения по статусу,
 по видам экономической деятельности;
 общая численность безработных;
 численность зарегистрированных безработных;
 число зарегистрированных безработных на одну вакансию, заявленную
 организациями в органы государственной службы занятости (на конец периода);
 численность граждан, трудоустроенных при содействии органов государственной
 службы занятости (за период с начала года)

100.

БЕЗРАБОТИЦА

- это часть населения страны, состоящая из лиц, достигших трудоспособного возраста, способных и желающих трудиться, не имеющих работы и находящихся в поиске работы в течение определенного по законодательству периода времени;
- это одна из важнейших форм проявления макроэкономической нестабильности, имеющая социальный характер;
- это превышение предложения рабочей силы (количества людей, желающих найти работу) над спросом на рабочую силу (числом имеющихся рабочих мест, соответствующих профилю и квалификации претендентов на эти рабочие места)

101.

ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ БЕЗРАБОТИЦЫ

- избыток населения (в целом мировая экономика трудоизбыточна, и стремительный рост народонаселения способствует этому);
- установления ставок заработной платы выше равновесного уровня под давлением действий профсоюзов и социально-экономической активности населения;
- вытеснение труда капиталом в процессе научно-технической революции;
- наличие монополии на рынке труда (предприятия-монополисты диктуют условия оплаты труда и занижают объем занятости);
- низкий платежеспособный спрос (отсутствие спроса на товары и услуги снижает спрос на труд, поскольку спрос на труд носит производный характер, а в результате этого возникает безработица);
- макроэкономическая нестабильность, цикличность развития экономики

102.



103.

| БЕЗРАБОТНЫЕ |
|--|
| (ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 г. № 1032-1–ФЗ. – Ст. 3) |
| – трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным из организаций (с военной службы) независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации. |
| Порядок регистрации безработных граждан определяется Правительством Российской Федерации |

104.

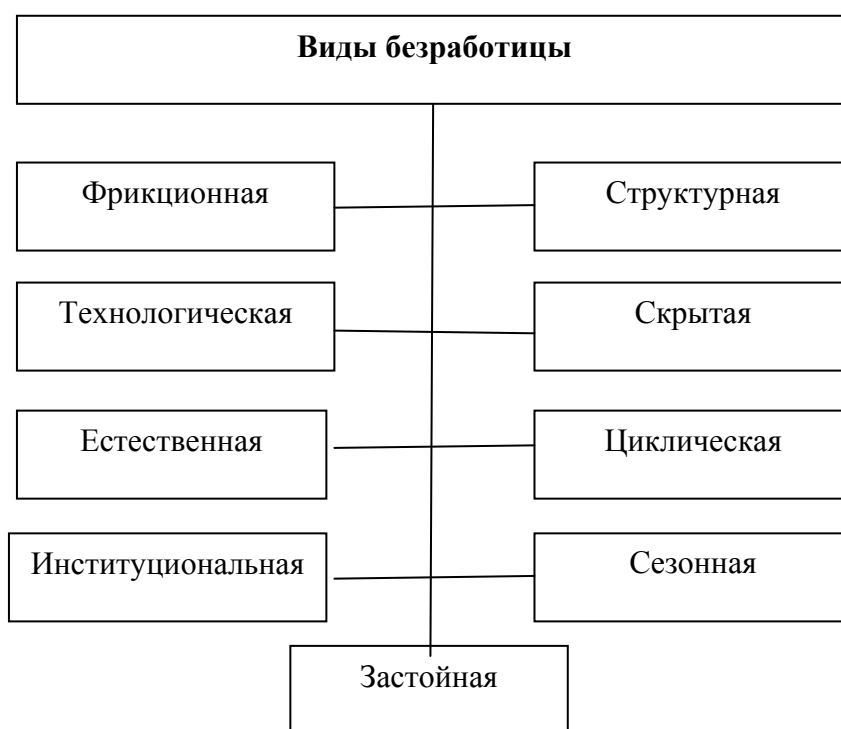
| Структура безработных |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ потерявшие работу в результате увольнения, сокращений, экономического кризиса; ➤ добровольно оставившие работу; ➤ пришедшие на рынок труда после перерыва; ➤ впервые пришедшие на рынок труда, ➤ выпускники ВУЗов, училищ, школ; ➤ уволенные в запас; ➤ женщины, ведущие домашнее хозяйство и решившие вернуться работать |

105.

| Граждане, которые не могут быть признаны безработными (ФЗ «О занятости населения в РФ» от 19.04.1991 г. №1032-1–ФЗ. – Ст. 3) |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • не достигшие 16-летнего возраста; • которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена трудовая пенсия по старости (часть трудовой пенсии по старости), в том числе досрочно, либо пенсия, предусмотренная пунктом 2 статьи 32 настоящего Закона, либо пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному |

| |
|---|
| обеспечению; |
| <ul style="list-style-type: none"> отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие профессии (специальности) – в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации по одной и той же профессии, специальности) дважды; |
| <ul style="list-style-type: none"> не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных; |
| <ul style="list-style-type: none"> осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы; |
| <ul style="list-style-type: none"> представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными |

106.



107.

| |
|---|
| Фрикционная безработица |
| <ul style="list-style-type: none"> – связана с объективно необходимым движением рабочей силы, географическим перемещением населения, различными переездами; – смена профессиональных интересов, переобучение, переквалификация, переход с низкооплачиваемой работы на высокооплачиваемую или интересную; – наступление новых этапов в личной жизни человека (учеба, рождение детей, пенсия); – носит добровольный характер; |

- связана с ожиданием и поиском работы в краткосрочном периоде (1–3 месяца);
 - считается неизбежной и желательной в экономике любой страны;
 - охвачено 2–6% экономически активного населения;
 - с ростом благосостояния граждан может увеличиваться;
 - широкая социальная политика дает шанс дольше оставаться в состоянии поиска более высокооплачиваемой и/или более интересной работы, что рассматривается как большое достижение социально-экономической политики государства;
 - показывает гибкость рынка труда и свободу выбора каждым его участником линии своего дальнейшего поведения;
- повышает благосостояние граждан и более рациональное распределение трудовых ресурсов

108.

| Структурная безработица | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> – связана с изменениями структуры экономики или ее отраслей, которые влекут за собой структурные изменения в спросе на рабочую силу, несоответствие структуры рабочей силы структуре рабочих мест; – возникает неизбежно в экономике любой страны; – вызвана технологическими и техническими изменениями в экономике, приводящими к обесцениванию уровня квалификации некоторых категорий рабочей силы, дефициту необходимой квалификации рабочей силы; – характерна для работников, либо с низкой квалификацией или не имеющих производственного опыта, либо устаревших профессий, либо занятых в «умирающих» отраслях, либо вытесняемых другими факторами производства; – имеет преимущественно вынужденный и долговременный характер (необходимо время для переобучения, подготовки, повышения квалификации работников); – болезненное явление, как для безработных, так и для страны в целом | |

109.

| Различия между фрикционной и структурной безработицей | |
|--|--|
| Фрикционная безработица | Структурная безработица |
| <ul style="list-style-type: none"> • носит менее затяжной характер | <ul style="list-style-type: none"> • носит более затяжной характер (поскольку структурные кризисы трудно преодолеть в короткие промежутки времени) |
| <ul style="list-style-type: none"> • конфликтные группы не образуются | <ul style="list-style-type: none"> • состав структурных безработных более устойчив, что чревато образованием конфликтных групп, обостряющих социально-политическую ситуацию в регионе, в стране |
| <ul style="list-style-type: none"> • переобучение для фрикционных безработных – дело их собственного выбора | <ul style="list-style-type: none"> • структурные безработные нуждаются в обязательном переучивании, если они планируют найти занятость |
| <ul style="list-style-type: none"> • носит в основном добровольный | <ul style="list-style-type: none"> • носит вынужденный характер |

| | |
|---|---|
| характер | |
| <ul style="list-style-type: none"> • менее болезненное явление как для страны в целом, так и для безработных | <ul style="list-style-type: none"> • как для страны в целом, так и для безработных явление более болезненное |

110.

| Циклическая безработица |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> – вызвана фазой спада и депрессии экономического цикла; – масштабы и продолжительность достигают пика при спаде экономики и минимума – при подъеме; – разница фактического и естественного уровней безработицы; – отрицательное экономическое явление, показатели бывают весьма различны и колеблются в зависимости от интенсивности спада (в США в Великую депрессию достигала 25%); – каждый процент циклической безработицы дает отставание по ВВП в размере равном 2,5%; – для решения негативных последствий необходимы разработка и принятие специальных программ обеспечения занятости, разрабатываемых и финансируемых государством |

111.

| Технологическая (техническая) безработица |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> – сопряжена с приходящими на смену друг другу технологическими, техническими принципами, изменениями функционирования производства; – чаще вызывается заменой людей техникой; – относится к новейшим формам сокращения занятости рабочей силы <ul style="list-style-type: none"> – вызвана технологическими и техническими изменениями в экономике, приводящими к обесцениванию уровня квалификации некоторых категорий рабочей силы, дефициту необходимой технической (технологической) квалификации рабочей силы; – характерна для работников, либо с низкой квалификацией или не имеющих производственного опыта, либо устаревших профессий, либо занятых в «технически, технологически умирающих» отраслях, либо вытесняемых другими факторами производства; – имеет преимущественно вынужденный и долговременный характер (необходимо время для переобучения, подготовки, повышения квалификации работников); – болезненное явление, как для безработных, так и для страны в целом |

112.

| Институциональная безработица |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> – возникает в результате недостаточно эффективной организации рынка труда; – пассивный характер работы центров занятости; – слабый уровень управления региональными, государственными социально-трудовыми отношениями; |

- недостаточное изучение, прогнозирование развития рынка труда;
- слабо развитая система переподготовки и переквалификации работников

113.

Сезонная безработица

- временное выполнение тех или иных видов деятельности в отраслях народного хозяйства, к которым относятся охота, сельскохозяйственные работы, рыболовство, сплав леса, сбор ягод, строительство и др. Индивиды и целые группы людей работают какое-то количество недель или месяцев в год или в период напряженных работ происходит прием кадров, а период свертывания работ – увольнение;
- по некоторым параметрам соответствует циклической безработице, а по другим параметрам обладает характеристиками фрикционной, т.к. она имеет добровольное начало;
- прогноз по данной безработице определяют с большими степенями точности, поскольку она периодически повторяется, поэтому существует возможность подготовки к разрешению проблем, которые ею вызваны

114.

Скрытая безработица

- включает занятых в течение неполной рабочей недели или части рабочего дня и/или лиц, формально занятых, когда работник лишь числится в штате;
- включает работников, находящихся в вынужденных отпусках без сохранения заработной платы;
- в любой момент может превратиться в открытую форму;
- масштабы определить очень сложно

115.

Застойная безработица

- включает людей, которые длительное время не могут трудоустроиться (свыше 1 года) или людей не желающих работать (маргинальные слои населения), со своеобразным стилем жизни, психологической установкой, определенной независимостью и свободой, ограниченными потребностями, например: алкоголики, наркоманы, проститутки, лица БОМЖ и занятия, лица, вернувшиеся из мест лишения свободы, «нахлебники» и др.;
- характерна для малых городов или населенных пунктов, ориентированных на определенное градообразующее производство, предприятие;
- по степени тяжести не имеет себе равных

116.

Естественная безработица

(категория, впервые предложенная М. Фридманом в 1967 г.)

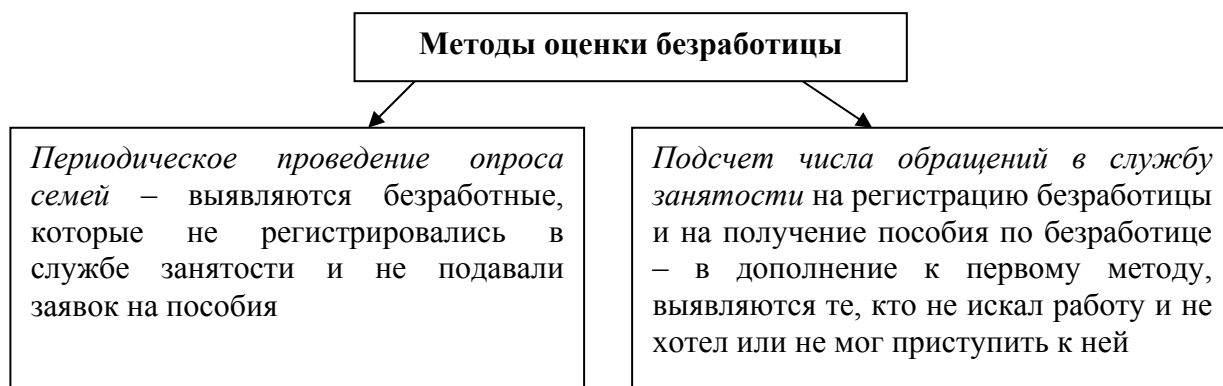
- сумма фрикционной и структурной безработицы;
- термин «естественная» используется, чтобы подчеркнуть, что данный уровень нормален, внутренне присущ и необходим рыночной экономике;

- необходимый резерв рабочей силы;
- целесообразный уровень полной занятости, или нулевой безработицы в экономике;
- уровень NAIRO (Not–Accelerating–Inflation–Rate of unemployment – не ускоряющий инфляцию уровень безработицы);
- для развитой страны составляет 4–5% (6–8%) от общей численности трудовых ресурсов

117.

| Факторы, влияющие на величину естественной безработицы | |
|---|--|
| – социальная политика государства (высокие социальные пособия, их доступность и продолжительность выплаты позволяют дольше быть безработными); | |
| – уровень и качество жизни в стране; | |
| – психологические установки населения, характеризующие склонность к занятости, связанные с историческими, национальными, региональными особенностями; | |
| – позиции профсоюзов (сильные позиции профсоюзов воздействуют на рынок труда так же, как и высокие социальные пособия государства); | |
| – изменение демографического состава рабочей силы (в составе рабочей силы становится больше женщин, молодежи, которые сохраняют высокий уровень фрикционной безработицы: декретные отпуска, обучение и т.д.); | |
| – и др. | |

118.



119.

| Показатели безработицы | |
|----------------------------------|--|
| Уровень безработицы | Общий уровень безработицы $У_{б.общ.} = Ч_{б.общ.} / Ч_{э.а.н.} \times 100;$ |
| | Уровень зарегистрированной безработицы $У_{б.зар.} = Ч_{б.зар.} / Ч_{э.а.н.} \times 100,$ <p>где $Ч_{б.общ.}$ – общая численность безработных; $Ч_{э.а.н.}$ – численность экономически активного населения; $Ч_{б.зар.}$ – численность зарегистрированных безработных</p> |
| Коэффициент напряженности | $К_{н.} = Ч_{н.зар.} / \Sigma Ч_{в.},$ <p>где $К_{н.}$ – коэффициент напряженности; $Ч_{н.зар.}$ – численность незанятых граждан, зарегистрированных в службе занятости; $\Sigma Ч_{в.}$ – суммарная совокупность наличных вакансий на данный период времени</p> |

Показатели безработицы, применяемые в Перечне основных показателей прогноза социально-экономического развития Российской Федерации и проекте федерального бюджета, по которым проводятся консультации Сторон

- общая численность безработных;
- уровень регистрируемой безработицы;
- уровень безработицы в процентах к экономически активному населению

Показатели безработицы, учитываемые в Основных социально-экономических показателях мониторинга качества и уровня жизни населения

- общая численность безработных; численность зарегистрированных безработных;
- число зарегистрированных безработных на одну вакансию, заявленную организациями в органы государственной службы занятости (на конец периода);
- численность граждан, трудоустроенных при содействии органов государственной службы занятости (за период с начала года)

**4. Социально-экономические, психологические, соматические последствия безработицы. Закон Оукена.
Взаимосвязь безработицы и инфляции, кривая А. Филлипса**

120.

Экономические последствия (издержки) безработицы

- Прямые частные издержки (потеря дохода)
- Уменьшение объема ВВП (закон Оукена)
- Сокращение экономического потенциала
- Снижение экономического роста
- Снижение жизненного уровня
- Повышение налогов в стране (для покрытия растущих социальных выплат, пособия по безработице)
- Уменьшение государственных доходов
- Дифференциация доходов населения
- Увеличение социальных выплат
- Падение материального достатка семей безработных
- Сокращение совокупного спроса
- Упадок городов, посёлков, территорий
- Неравномерное распределение издержек безработицы среди различных групп населения
- Увеличение мобильности рабочей силы
- Сокращение излишней численности рабочей силы
- Рост объемов скрытой безработицы
- Совершенствование профессиональной структуры рабочей силы

121.

Закон Оукена

исчисление потенциальных потерь продукции и услуг в результате вытеснения рабочей силы, безработицы:

$$B\% = A\% (U\% - FEU\%)$$

| | |
|----|--|
| B% | – процентное изменение фактически произведенной продукции в сравнении с национальным продуктом при полной занятости; |
|----|--|

| | |
|---|--|
| A% | – коэффициент Оукена, показывающий, во сколько раз изменится (увеличится или уменьшится) национальный продукт при изменении фактического уровня безработицы на определенную процентную величину; |
| U% | – процентное изменение уровня фактической безработицы по сравнению с процентным изменением ее уровня полной занятости |
| FEU% | – «естественная норма безработицы» |
| Если фактический уровень безработицы выше естественного уровня безработицы на 1%, то отставание фактического ВВП от потенциального составляет 2,5%. Число 2,5 – число Оукена, параметр Оукена или коэффициент Оукена. | |
| Закон Оукена определяет | |
| <ul style="list-style-type: none"> – связь между нормой безработицы и величиной роста валового национального продукта; – естественную норму безработицы, соответственно уровень полной рыночной занятости; – темп роста ВВП, необходимый для стабилизации существующей нормы безработицы даже в случаях, когда он отклоняется от естественной нормы. Ежегодный прирост реального ВВП на уровне около 2,7% удерживает долю безработных на постоянном уровне; – правило 2:1, которое указывает, каким должны быть темпы роста ВВП, чтобы решить проблему безработицы и полной рыночной занятости. Каждые 2%, на которые реальный объем производства превышает свой естественный уровень, сокращают уровень безработицы на 1% по сравнению с естественным уровнем безработицы. Каждые 2% сокращения реального национального производства ниже естественного уровня увеличивают уровень безработицы на 1% по сравнению с естественным уровнем безработицы | |

122.

| | |
|--|--|
| Социальные последствия безработицы (непрямые государственные издержки) | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Усиление социальной напряженности в обществе • Потеря квалификации, трудовых навыков, опыта • Потеря самоуважения • Разрушение, упадок моральных устоев, моральная деградация • Распад семей • Общественные и политические беспорядки, перемены • Увеличение мобильности рабочей силы • Увеличение всплесков социальной активности (забастовки, митинги, массовые выступления). • Нарастание социального пессимизма. • Ухудшение криминальной обстановки, рост преступности. • Рост самоубийств, убийств • Поддается физическое здоровье общества, личности • Рост смертности от сердечно-сосудистых заболеваний • Рост психических болезней, психологической напряженности, депрессивных состояний • Рост девиантного поведения • Появления чувства неуверенности в будущем • Ломает судьбы людей | |

123.

Психологические состояния безработных

| Фаза | Характеристика |
|------|----------------------------------|
| I | Связана с ожиданием безработицы. |

| | |
|-----|---|
| | Характеризуется состоянием неопределенности и шока. Наиболее сильным фактором выступает не сама потеря работы, а ожидание того, что это событие произойдет |
| II | Длится 3–4 месяца после потери работы. Наступает субъективное облегчение и приспособление к ситуации. Начинаются активные поиски работы |
| III | Наступает обычно по прошествии 6 месяцев после потери работы. Характеризуется утяжелением состояния. Обнаруживаются деструктивные изменения, когда вопрос касается здоровья, психик, финансов, социального положения человека |
| IV | Характеризуется беспомощностью и примирением со сложившейся ситуацией. Человек прекращает попытки изменить свое положение и привыкает к бездеятельности |

124.

| Стимулирующее влияние безработицы | |
|---|---|
| • стимулирование роста интенсивности и производительности труда | • стимулирование работника к образованию, переподготовке, повышению квалификации |
| • создание резерва рабочей силы для структурной перестройки экономики | • конкуренция между работниками, что является стимулом к развитию других способностей |
| • увеличение мобильности рабочей силы | • совершенствование профессиональной структуры рабочей силы |
| • стимулирование конкуренции между работодателями за высококвалифицированную рабочую силу | |

125.

| Методы борьбы с безработицей | |
|------------------------------|---|
| Мальтузианцы | предлагают поддерживать стабильность на рынке труда с помощью государственной политики ограничения рождаемости. Считают, что корень зла в высокой заработной плате и предлагают содействовать ее снижению, разъяснить профсоюзам, что ее рост, которого они добиваются, оборачивается ростом безработицы, трудоустраивать работников, претендующих на невысокий доход, в частности поощрять развитие социальной сферы |
| Кейнсианцы | предлагают использовать два блока мероприятий: тактические и стратегические. Первый блок нацелен на ослабление безработицы в краткосрочном периоде, когда положительные сдвиги в экономике еще не ощущаются. Второй блок охватывает меры, способные оживить конъюнктуру рынка, сформировать инвестиции и потребительский спрос, что должно привести к увеличению товарной массы и занятости населения |
| Монетаристы | предлагают в условиях, когда безработица и спад производства протекают на фоне инфляции, снять все нагрузки на государственный бюджет, срочно уменьшить государственный бюджетный дефицит. Следующий шаг связан с реализацией идеи эффективного рынка, который сам очищает себя от отсталого производства. После этой суровой операции рынок выдвигает на передовые позиции сильных и адаптивных производителей, которые наполняют рынок новыми |

| | |
|--|--|
| | товарами, расширяют производство и увеличивают спрос на рабочую силу |
|--|--|

126.

ВЗАИМОСВЯЗЬ ИНФЛЯЦИИ И БЕЗРАБОТИЦЫ. КРИВАЯ ФИЛЛИПСА И ЕЕ МОДИФИКАЦИИ

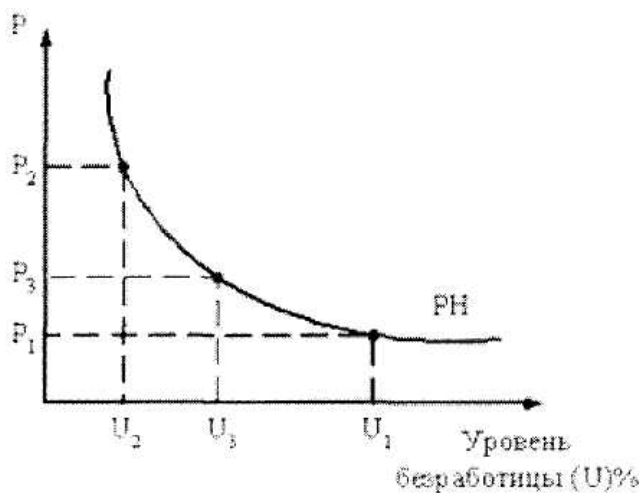
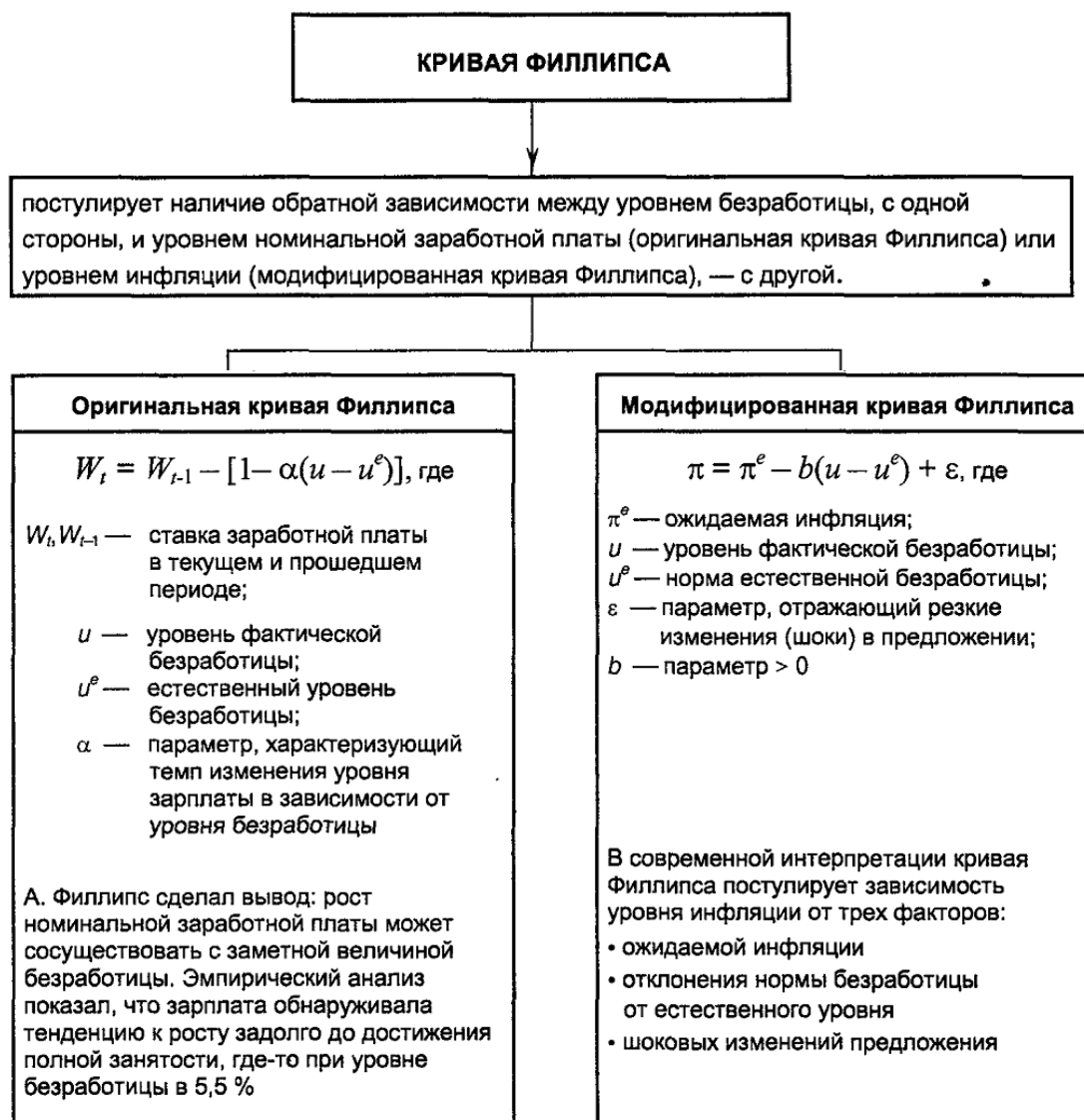


Рис. Кривая А. Филлипса

5. Государственное регулирование рынка труда. Закон «О занятости населения» в Российской Федерации. Государственная политика в отношении безработицы: классический и кейнсианский подходы

127.

Регулирование рынка труда

Совокупность экономических, административных, организационных, законодательных и иных мер воздействия на рынок труда, осуществляемых государством. Одна из функций государства

128.

Основные права граждан Российской Федерации в сфере труда (Конституция Российской Федерации. Ст. 37)

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.
2. Принудительный труд запрещен.
3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.
4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.
5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск

129.

Классификация методов государственного регулирования рынка труда

| | |
|---|---|
| <i>По объектам воздействия</i> | Население в целом, отдельные группы работников и их объединения, предприниматели и их группы, определенные элементы организации труда и т.д. |
| <i>По направленности воздействия</i> | Увеличивающие (уменьшающие) спрос на рабочую силу; увеличивающие (уменьшающие) предложение рабочей силы; влияющие на структуру спроса и структуру предложения; нацеленные на увеличение степени соответствия спроса и предложения |
| <i>По форме воздействия на рынок труда</i> | Прямые методы регулирования и косвенные методы регулирования |
| <i>По характеру воздействия на рынок труда</i> | Стимулирующие (поощрительные), ограничительные, запретительные, защитные |

| | |
|---|--|
| <i>По содержанию</i> | <i>Экономического характера</i> (инвестирование в поддержку малого бизнеса, в производство определённых товаров, услуг; ограничение монополии и поддержание конкуренции; государственный заказ; кредиты, льготы и т.д.); <i>административного характера</i> (уменьшение продолжительности рабочего дня, снижение пенсионного возраста и т.д.); <i>смешанные</i> (сочетающие экономические и административные методы) |
| <i>По уровню управленческого воздействия</i> | Общегосударственные, региональные, отраслевые, внутрифирменные |
| <i>По продолжительности воздействия</i> | Краткосрочные (до 1 года), среднесрочные (от 1 года до 5 лет), долгосрочные (от 5 лет и более) |

130.

| Цели, задачи и приоритетные направления государственной политики в области регулирования рынка труда России | |
|---|--|
| <p>Ключевая задача государственной политики в области регулирования рынка труда – реализация мер в социально-трудовой сфере, позволяющих в последующем в качественно новых экономических условиях повысить эффективность занятости населения.</p> <p>Государственная политика в области регулирования рынка труда направлена на создание правовых, экономических и институциональных условий для повышения эффективности занятости населения.</p> <p>Основными задачами государственной политики в области регулирования рынка труда являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> • содействие в реализации прав граждан на свободное распоряжение своими способностями к труду и достойный труд по свободно выбранному роду деятельности и профессии; • обеспечение реализации прав граждан на защиту от безработицы; • обеспечение соблюдения прав в области охраны труда и его оплаты, а также предотвращение нарушений прав трудящихся, в том числе дискриминации в сфере труда; • содействие обеспечению работодателей рабочей силой в необходимом количестве и требуемой квалификации. <p>Решение задач по содействию занятости населения и обеспечению экономики и социальной сферы квалифицированными трудовыми ресурсами предусматривается обеспечить путем повышения эффективности функционирования рынка труда при соблюдении трудовых прав и гарантий для граждан Российской Федерации.</p> <p>С этой целью предполагается проведение модернизации механизмов реализации государственной политики на рынке труда и внедрение инновационных методов государственного регулирования в области содействия занятости населения.</p> <p>Приоритетными направлениями государственной политики в области регулирования рынка труда являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> • совершенствование законодательства Российской Федерации в области содействия занятости населения; | |

- совершенствование системы мониторинга и прогнозирования ситуации на рынке труда;
- обеспечение сбалансированности профессионального образования и спроса на рабочую силу;
- развитие региональных рынков труда и повышение территориальной мобильности рабочей силы;
- развитие кадрового потенциала;
- оптимизация привлечения иностранной рабочей силы;
- стимулирование экономической активности населения;
- повышение качества рабочих мест

131.

Республиканская программа содействия занятости и социальной защиты незанятого населения Республики Татарстан на 2011–2013 годы

(утв. Постановлением кабинета министров Республики Татарстан от 28 октября 2010 г. № 858)

II. Основные цели и задачи Программы

Цель Программы – обеспечение реализации государственной политики занятости населения, защита граждан от безработицы.

Задачи Программы:

1. Реализация мер, обеспечивающих снижение напряженности на рынке труда.

2. Содействие сохранению действующих и созданию новых рабочих мест.

3. Повышение качества предоставляемых государственных услуг в области содействия занятости.

В целях решения обозначенных задач предусматривается реализация следующих направлений действий:

обеспечение приоритетности активных форм занятости населения, в том числе через реализацию программ общественных и временных работ с использованием различных источников финансирования;

расширение возможностей трудоустройства для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды, молодежь, выпускники);

реализация специальных мер содействия занятости молодежи;

повышение результативности ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;

осуществление комплекса профориентационных услуг населению и психологической поддержки безработных граждан. Осуществление профориентационных мероприятий для молодежи. В целях поднятия престижа рабочих профессий предусматривается дальнейшая активизация превентивной профориентационной работы с учащимися общеобразовательных учреждений, в том числе в рамках ежегодно проводимой профориентационной акции «Образование. Карьера»;

совершенствование системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан в соответствии с потребностями рынка труда;

оптимизация численности иностранных граждан - трудовых мигрантов на рынке труда, совершенствования форм и методов работы по регулированию трудовой миграции с учетом принципа приоритетного использования национальных трудовых ресурсов на рынке труда. Привлечение иностранной рабочей силы в республику будет осуществляться исходя из потребности в работниках по тем профессиям и специальностям, по которым испытывается дефицит в рабочей силе. Предусматривается привлекать предприятия, использующие иностранную рабочую силу, к участию в формировании образовательных кластеров и таким образом способствовать подготовке кадров по профессиям,

требующимся на рынке труда республики;

регулирование процессов увольнения работников в условиях реализации мероприятий по реструктуризации предприятий и организаций;

развитие взаимодействия представителей работников, работодателей и органов государственного управления, органов местного самоуправления при выработке решений по вопросам занятости населения на основе формирования органов социального партнерства. При этом повышается ответственность работодателей за сохранение кадрового потенциала предприятий, создание и сохранение рабочих мест, защиту работников от безработицы и предоставление социальных гарантий работникам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо сокращением штата. Повышается роль общественных организаций, представляющих интересы различных групп населения (женщин, молодежи, инвалидов и т.д.) и содействующих совместно с органами службы занятости снижению безработицы;

поддержка предпринимательских инициатив безработных граждан;

подбор персонала для предприятий и организаций из числа граждан, обратившихся в органы службы занятости;

разработка программных мероприятий для территорий с напряженной ситуацией на рынке труда;

развитие взаимодействия заинтересованных структур по формированию государственного заказа на подготовку кадров с начальным профессиональным образованием в соответствии с заказами работодателей в рамках «кластерного» подхода;

создание, сохранение и модернизация рабочих мест для инвалидов, а также создание рабочих мест для молодежи в рамках реализации Закона РТ от 24 июля 2006 г. № 60-ЗРТ «О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите»;

своевременное оказание безработным гражданам социальной поддержки в виде пособия по безработице и материальной помощи;

повышение эффективности предоставляемых государственных услуг в области содействия занятости населения за счет проведения активных мер и использования современных технологий;

совершенствование системы мониторинга состояния рынка труда;

развитие органов службы занятости;

обеспечение необходимого уровня информированности различных групп населения и работодателей о ситуации на рынке труда для повышения эффективности поиска работы гражданами: содействие трудоустройству граждан посредством публикаций сведений о вакантных рабочих местах в специализированных изданиях, международной компьютерной сети "Интернет", в городских и районных СМИ;

формирование и расширение банка вакансий.

Необходимость комплексного решения проблем, связанных с вопросами содействия занятости населения программно-целевым методом, обусловлена многообразием проблем, что предполагает реализацию конкретных программных мероприятий, способствующих повышению трудовой активности и мотивации к труду трудоспособного населения.

Имеющийся в Республике Татарстан и Российской Федерации опыт реализации аналогичных программ подтверждает целесообразность использования программно-целевого метода как наиболее эффективного для решения обозначенных Программой задач.

Сроком реализации Программы определен трехгодичный период с 2011 по 2013 годы

Классический и кейнсианский подходы к безработице

| | |
|---------------------|--|
| Классический | Строится на убеждении в том, что рынок обладает достаточными |
|---------------------|--|

| | |
|---|--|
| <p>подход (А. Смит, Д. Рикардо, Дж. Милль, А. Маршалл)</p> | <p>способностями для эффективной координации всех процессов, происходящих в области занятости, в обеспечении полного использования ресурсов труда, которые имеются в обществе. По мнению классиков, причина безработицы в слишком высокой заработной плате, что порождает избыток предложения труда. Это результат определенных требований самих наемных работников. Свободная игра рыночных сил — спроса, предложения, заработной платы — обеспечит необходимую координацию в сфере занятости. Экономисты-классики утверждали, что ставки заработной платы должны и будут снижаться. Общее уменьшение спроса на продукцию выразится в снижении спроса на труд и другие ресурсы. При сохранении ставок заработной платы это моментально приведет к появлению излишков рабочей силы, т.е. вызовет безработицу. Однако, не желая нанимать всех рабочих по первоначальным ставкам заработной платы, производители считают выгодным нанимать этих рабочих по более низким ставкам заработной платы. Спрос на труд падает, и рабочие, которые не смогут наняться по старым, более высоким ставкам, должны будут согласиться на работу по новым, более низким ставкам. Если существует избыточное предложение труда, то снижение заработной платы должно уменьшить его, но, в то же время, поднять спрос на труд. Если же заработная плата в этой ситуации не снижается, этому препятствуют сами работники, их профсоюзы, то тем самым они «добровольно» соглашаются на существование какого-то количества безработных.</p> <p>Будут ли рабочие охотно соглашаться работать по пониженным ставкам? По мнению экономистов-классиков, конкуренция со стороны безработных вынуждает их к этому. Конкурируя за свободные рабочие места, безработные будут способствовать снижению ставок заработной платы до тех пор, пока эти ставки не будут столь низкими, что предпринимателям представится выгодным нанимать всех имеющихся рабочих. Поэтому экономисты-классики пришли к выводу, что вынужденная безработица невозможна. Любой желающий работать по определяемой рынком ставке заработной платы может легко найти работу</p> |
| <p>Кейнсианский подход (Дж. М. Кейнс)</p> | <p>В кейнсианской концепции занятости последовательно и обстоятельно доказывается, что в рыночной экономике безработица носит не добровольный характер (в неоклассическом его понимании), а вынужденный. По мнению Кейнса, неоклассическая теория действительна лишь в пределах отраслевого, микроэкономического уровня, и поэтому она не в состоянии ответить на вопрос о том, чем определяется действительный уровень занятости в экономике в целом. Кейнс показал, что объем занятости определенным образом связан с объемом эффективного спроса, а наличие неполной занятости, т. е. безработицы, обусловлено ограниченностью спроса на товары. Кейнс утверждал также что, что 3–4% населения остаются без работы в силу противоречивого характера экономики, ее структурной перестройки, обновления технологии.</p> <p>Излагая свои взгляды, Дж. Кейнс опровергает теорию А. Пигу и показывает, что безработица присуща рыночной экономике и вытекает из самих ее законов. В кейнсианской концепции рынок труда может находиться в состоянии равновесия не только при полной занятости, но и при наличии безработицы. Это объясняется тем, что предложение труда, по мнению Кейнса, зависит от величины номинальной заработной платы,</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>а не от реального ее уровня, как полагали классики. Следовательно, если растут цены и реальная заработная плата понижается, то рабочие при этом не отказываются работать. Спрос же на труд, предъявляемый на рынке предпринимателями, является функцией реальной заработной платы, которая изменяется при изменении уровня цен: при повышении цен рабочие смогут купить меньше товаров и услуг и наоборот. В результате Кейнс приходит к выводу, что объем занятости в большей степени зависит не от работников, а от предпринимателей, поскольку спрос на труд определяется не ценой труда, а величиной эффективного спроса на товары и услуги. Если эффективный спрос в обществе недостаточен, поскольку он определяется прежде всего предельной склонностью к потреблению, которая падает по мере роста доходов, то занятость достигает равновесного уровня в точке, расположенной ниже уровня полной занятости.</p> <p>Кроме того, занятость значительной части рабочей силы определяется таким компонентом совокупных расходов, как инвестиции. Отношение между увеличением занятости и ростом инвестиций характеризует мультипликатор занятости, равный мультипликатору спроса. Рост инвестиций ведет к увеличению первичной занятости в отраслях, непосредственно связанных с инвестициями, что оказывает, в свою очередь, воздействие на отрасли, производящие предметы потребления, и в результате все это приводит к росту спроса, а значит, и совокупной занятости, увеличение которой превосходит прирост первичной занятости, непосредственно связанной с дополнительными инвестициями.</p> <p>Занятость по Кейнсу — это функция объема национального производства (дохода), доли потребления и сбережения. Поэтому для обеспечения полной занятости необходимо поддерживать определенную пропорциональность между:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) затратами на создание ВВП и его объемом; б) сбережениями и инвестициями. <p>Если затраты на производство ВВП недостаточны для обеспечения полной занятости, в обществе возникает безработица. Если они превышают необходимые размеры, возникает инфляция.</p> <p>В кейнсианской концепции делается два важных вывода:</p> <ul style="list-style-type: none"> гибкость цен на товарном и денежном рынках, а также заработной платы на рынке труда не является условием полной занятости; даже если бы они и снижались, это не привело бы к сокращению безработицы, как считали неоклассики, так как при снижении цен падают ожидания владельцев капитала относительно будущих прибылей; для повышения уровня занятости, а обществе необходимо активное вмешательство государства, поскольку рыночные цены не в состоянии поддержать равновесие при полной занятости. Лекарство от безработицы — экспансионистская политика государства, опирающаяся главным образом на использование фискальных инструментов. Изменяя налоги и бюджетные расходы, государство может влиять на совокупный спрос и на уровень безработицы |
|--|--|

6. Современные явления и особенности рынка труда и политики занятости Республики Татарстан. Инвестиции в человеческий капитал. Социальное партнерство: понятие, субъекты, виды, принципы, формы

133.

| Человеческий капитал |
|---|
| <p>– это сформированный в результате соответствующих инвестиций и накопленный индивидом определенный потенциал здоровья, знаний, умений и навыков, а также социальных характеристик (духовных, нравственных качеств, ценностных ориентаций);</p> <p>используется в условиях рыночной экономической системы в различных сферах общественного производства;</p> <p>обеспечивает повышение производительности труда, эффективности производства, национальной конкурентоспособности;</p> <p>оказывает влияние на величину доходов индивида</p> |

134.

| Особенности человеческого капитала |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Права собственности на человеческий капитал не могут быть переданы другому лицу. 2. Затраты на образование связаны с уменьшением свободного времени индивида. 3. Измерение величины человеческого капитала в зависимости от произведенных затрат невозможно осуществить с такой же степенью точности, как для вещественного (физического) капитала. 4. Степень отдачи от применения человеческого капитала зависит от индивидуальных интересов человека, от его предпочтений, его материальной и моральной заинтересованности, мировоззрения, от общего уровня его культуры. |

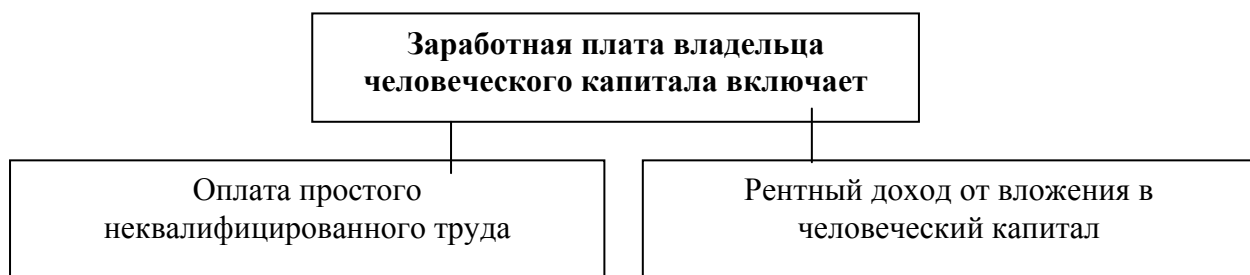
135.

| Инвестиции в человеческий капитал |
|---|
| <p>вложения денег и других видов ресурсов в образование, воспитание, культуру в целом и молодого, подрастающего поколения в частности, обусловленное заботой о судьбе будущих поколений, о росте интеллектуального потенциала страны и стремлением получить доходы, выгоду путем совершенствования людей и повышения уровня их профессионализма. Включает инвестиции, связанные с рационализацией состава и структуры населения, укреплением здоровья, регулированием рождаемости, миграции</p> |

136.

| Субъекты инвестирования в человеческий капитал | | |
|---|--------------|--------------------|
| Индивид | Фирмы | Государство |

137.



Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП)

это агрегированный композитный (сводный) индекс, определяющий уровень средних достижений страны по трём основным направлениям в области человеческого развития:

- здоровью и долголетию,
- образованию и знаниям
- достойному жизненному уровню.

Он был впервые разработан пакистанским экономистом Махбубом уль-Хаком. Концептуальная структура индекса была создана в работе Амартии Сена и другими ведущими мыслителями в области развития для первого «Доклада о человеческом развитии» в 1990 году. Он был введен в качестве альтернативы традиционных показателей национального развития, таких как уровень доходов и темпы экономического роста.

ИРЧП был создан для того, чтобы подчеркнуть, что люди и их возможности должны быть конечными критериями оценки развития страны, а не только экономический рост.

ИРЧП также может быть использован для анализа вариантов национальной политики, поднимая вопрос, как две страны с одинаковым уровнем ВНД на душу населения могут в конечном итоге иметь такие различные показатели человеческого развития. Например, Багамские Острова и Новая Зеландия имеют схожий уровень доходов на душу населения, однако ожидаемая продолжительность жизни и ожидаемая продолжительность школьного обучения сильно отличаются между этими двумя странами, в результате чего значение ИРЧП Новой Зеландии намного превышает соответствующий показатель Багамских Островов. Эти яркие контрасты могут непосредственно стимулировать дискуссию о приоритетах государственной политики.

Краткая характеристика сферы развития человеческого капитала и рынка труда

(Программа социально-экономического развития Республики Татарстан на 2011–2015 годы)

Рынок труда представляет собой сложную систему экономических отношений, в которые вступают экономические агенты или их группы. Среди них, в первую очередь, необходимо выделить фактически занятых работников, безработных, занятых на «сером» рынке труда, а также органы государственной власти и органы местного самоуправления, объединения профсоюзов, работодателей.

За последние 10 лет структура республиканского рынка труда претерпела существенные изменения. Численность занятых в сельском хозяйстве сократилась на 58%, обрабатывающих производствах – на 14%. В то же время в 2,1 раза увеличилась численность занятых в строительстве, а также на 55% возросла численность занятых в сфере торговли и бытовых услуг.

По состоянию на 2010 год доля занятых в сельском хозяйстве составила 9,5%, обрабатывающих производствах – 17,7%, строительстве – 10%, сфере торговли и оказания бытовых услуг – 17%. В соответствии с рекомендациями Международной организации труда такую структуру можно практически считать оптимальной.

Вместе с тем, по данным органов статистики, более 450 тыс. человек заняты на «сером» рынке труда. При этом «серый» рынок труда в 2009 году по сравнению с 2008 годом вырос более чем на 50%. Это явилось следствием финансового кризиса 2008–2009 годов и совпадает с общей мировой тенденцией изменения рынка труда в период кризиса. Тем не менее формальный и «серый» рынки труда – это два сегмента, которые тесно взаимодействуют. Достаточно сказать, что на «сером» рынке занято почти 242 тыс. человек, а это порядка 7–10 млрд. рублей в виде возможных налоговых платежей в бюджет Республики Татарстан. В то же время доходы этой категории (а они значительны:

по оценке, составляют более 50 млрд. рублей) поступают на потребительский рынок. Необходимо учитывать, что «серый» рынок труда представляет собой периферию ядра первичного рынка или, другими словами, такой рынок концентрируется вокруг экономически развитых секторов социальной сферы.

Этот вывод важен для выработки мер государственного регулирования рынка трудовых ресурсов. Давление на рынок трудовых ресурсов оказывает и не синхронизированный с потребностями экономики выпуск специалистов учреждениями образования. Необходимо также отметить еще один блок проблем, связанный, казалось бы, с алогичной ситуацией, когда в одних секторах экономики при низкой заработной плате сохраняется стабильная численность и, наоборот, при высокой заработной плате – высокая текучесть кадров.

Накопились проблемы в сфере привлечения мигрантов для работы в различных секторах экономики. Необходимо отметить, что значительная часть мигрантов приезжает в Республику Татарстан не по выделенной квоте, а по собственной инициативе, не имея при этом отношений с работодателями. Важным направлением работы органов власти являются также правильное прогнозирование структурных изменений в экономике, внедрение в ее секторы новых технологий и, как следствие, прогнозирование структуры рынка труда. Имея в виду, что экономика будущего – это экономика знаний, основанная на системе образования и инвестициях в человеческий капитал, актуальность этих проблем еще более возрастает, и, соответственно, потребуется сформировать адаптивную систему образования, упреждающую появление текущих потребностей рынка труда в специалистах необходимой профессиональной ориентации.

140.

Основные проблемы в сфере развития человеческого капитала и рынка труда, влияющие на развитие отраслей (секторов) экономики

(Программа социально-экономического развития Республики Татарстан на 2011–2015 годы)

- несоответствие потребностей секторов экономики и социальной сферы профильному выпуску специалистов образовательными учреждениями;
- недостаточная заинтересованность работодателей в инвестициях в подготовку и повышение квалификации работников для своего предприятия;
- отсутствие информации о профессиональной структуре незанятых граждан и занятых на «сером» рынке труда;
- отсутствие методик по формированию и прогнозу потребности в трудовых ресурсах;
- значительные масштабы «серого» рынка труда;
- большой поток нелегальных трудовых мигрантов из-за недостаточных полномочий республиканских органов власти;
- высокая инерционность диверсификации рынка труда;
- дефицит высококвалифицированных специалистов для развития приоритетных направлений Республики Татарстан. Низкий профессиональный уровень персонала и низкий уровень материально-технического обеспечения отдельных социально значимых видов деятельности (прежде всего здравоохранения) как препятствие для дальнейшего развития Республики Татарстан;
- неприменение методик кадрового аудита персонала в процессе текущей деятельности предприятий, а также граждан, ищущих работу.

141.

Социальное партнерство

– система институтов и механизмов согласования интересов участников производственного процесса: работников и работодателей, основанная на равном сотрудничестве. Развитие социального партнерства в его различных формах – важная

составная часть процесса усиления социальной направленности современной рыночной экономики, ее социализации. В системе социального партнерства интересы работников представлены, как правило, профсоюзами, интересы работодателей – союзами предпринимателей

142.

Социальное партнерство в сфере труда (ТК РФ. – Ст. 23)

– система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

143.

Субъекты социального партнерства

- 1) работники;
- 2) работодатели;
- 3) представители работников;
- 4) представители работодателей;
- 5) органы государственной власти;
- 6) органы местного самоуправления

144.

Формы социального партнерства (ТК РФ – Ст.27)

- коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участие работников, их представителей в управлении организацией;
- участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров

145.

Принципы социального партнерства

– это основополагающие идеи, выражающие сущность, основной смысл социально-партнерских отношений.

К основным принципам социального партнерства относятся (ТК РФ ст.24):

- а) равноправие сторон.
- б) уважение и учет интересов сторон.
- в) заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях.
- г) содействие государства в управлении и развитии социального партнерства на демократической основе.
- д) полномочность представителей сторон.
- е) свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда.
- ж) добровольность принятия обязательств.
- з) реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами.
- и) обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений.
- к) контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений.

л) ответственность сторон, их представителей за невыполнения по их вине коллективных договоров, соглашений

146.

Социально-партнерское соглашение

– это правовой акт социального партнерства, устанавливающий общие принципы регулирования труда, заключенный между представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях.

Целью заключения генерального соглашения является установление общих принципов регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне. Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

В зависимости от количества участников соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними, многосторонними.

По сфере регулирования отношений и уровню их заключения различают соглашения: федеральные, отраслевые, региональные и территориальные.

Соглашения, заключаемые в различных сферах могут быть: генеральные (федеральный уровень), региональные (субъектов Федерации), тарифные межотраслевые и отраслевые, территориальные.

Каждый вид соглашений предполагает конкретный круг участников и определенный вид отношений в сфере труда, т.е. конкретную сферу регулирования.

Соглашения федерального уровня устанавливают общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на всей территории России. Они могут заключаться на два-три года.

Соглашения регионального уровня устанавливают общие начала регулирования социально-трудовых отношений, нормы оплаты труда и другие условия в пределах субъекта Федерации.

Отраслевые тарифные соглашения заключаются отраслевыми советом профсоюза и объединениями работодателей по направлениям социально-экономического развития отрасли, социальным гарантиям, условиям и оплате труда в конкретной отрасли, поэтому распространяется только на конкретную отрасль.

Территориальное соглашение представляет собой специальный акт, устанавливающий условия решения определенных социально-трудовых вопросов, связанных с территориальными особенностями (Крайний Север, Чернобыльская зона и т.п.). Подобные соглашения отражают и углубляют дифференциацию трудового права.

Иные соглашения – соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

Основная литература

1. Носова С.С. Экономическая теория: учебник. – М.: КНОРУС, 2011. – С. 223–239, 345–361.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: [электронный ресурс] // Гарант – справочная правовая система / www.garant.ru
3. Чепурина М.Н., Киселева Е.А. Курс экономической теории: учебник. – Киров: АСА, 2012 – С. 259–262.
4. Федеральный закон от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»: [электронный ресурс] // Гарант – справочная правовая система / www.garant.ru
5. Экономика: учебник / под ред. доц. А.С.Булатова. – М.: Юрист, 2011.

Дополнительная литература

1. Алиев И.М., Горелов Н.А. Политика доходов и заработной платы: учебник / И.М. Алиев, Н.А. Горелов. – Ростов н/Д: Феникс, 2008. – 382 с.
2. Буланов В.С., Волгин Н.А. Рынок труда: учебник для вузов. – Экзамен, 2011. – 448 с.
3. Генкин Б.М. Основания экономической теории и методы организации эффективной работы / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2007. – 400 с.

4. Мазманова Б.Г. Оплата труда и трудовые отношения в России и за рубежом: Учебное пособие. – М.: Дело и Сервис, 2010. – 432 с.
5. Генеральное соглашение между объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и правительством Российской Федерации на 2011–2013 годы: [электронный ресурс] // Гарант – правовая справочная система / www.garant.ru
6. Конвенция МОТ № 26 «Процедура установления минимальной заработной платы» (1928 г.).
7. Конвенция МОТ № 95 «Об охране заработной платы» от 1 июля 1949 г.: [электронный ресурс] // Гарант – справочная правовая система / www.garant.ru
8. Конвенция МОТ № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» от 22 июля 1970 г.: [электронный ресурс] // Гарант – правовая справочная система / www.garant.ru
9. Рекомендация МОТ № 135 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» от 22 июля 1970 г.: [электронный ресурс] // Гарант – правовая справочная система / www.garant.ru
10. О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений: Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583 [электронный ресурс] // Гарант – правовая справочная система / www.garant.ru
11. О минимальном размере оплаты труда: ФЗ от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ (со всеми изм. и доп.): [электронный ресурс] // Гарант – правовая справочная система / www.garant.ru

Интернет-ресурсы

Электронно-библиотечные системы Казанского ГМУ

| | |
|--|---|
| Ресурсы издательства Springer | http://link.springer.com/ |
| ЭБС «Университетская библиотека онлайн» | http://www.biblioclub.ru/ |
| Электронная библиотечная система КГМУ | http://kgmu.kcn.ru |

Сайты органов государственной власти

| | |
|---|---|
| Министерство труда и социальной защиты РФ | http://www.rosmintrud.ru/ |
| Министерство труда, занятости и социальной защиты РТ | http://mtsz.tatarstan.ru/ |
| Международная организация труда | http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/index.htm |
| НИИ Труда | http://niitruda.ru/ |

Периодические издания на русском языке

| | |
|--|---|
| Вопросы экономики | http://www.vopreco.ru/ |
| Российский экономический журнал | http://re-j.ru/ |
| ЭКО | http://ecotrends.ru/ |
| Журнал «Человек и труд» | http://chelt.ru/new/ |
| Газета «Труд» | http://www.trud.ru/ |
| Журнал «Труд за рубежом» | http://www.trudzr.ru/ |