

Е.А. Трофимов, Т.И. Трофимова

**РЫНКИ ФАКТОРОВ ПРОИЗВОДСТВА**  
**Рынок труда**

Учебное пособие

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Байкальский государственный университет

Е.А. Трофимов, Т.И. Трофимова

**РЫНКИ ФАКТОРОВ ПРОИЗВОДСТВА**  
**Рынок труда**

Учебное пособие

Иркутск  
Издательство БГУ  
2016

УДК 330.101: 331.5 (075.8)

ББК 65.011.11я7

Т76

Печатается по решению редакционно-издательского совета  
Байкальского государственного университета

Рецензенты: д-р экон. наук, проф. Г.Н. Макарова  
канд. экон. наук, доц. С.В. Сергеева

Трофимов Е.А.

Т76 Рынки факторов производства : Рынок труда : учеб. пособие /  
Е.А. Трофимов, Т.И. Трофимова. – Иркутск : Изд-во БГУ,  
2016. – 116 с. – Режим доступа: <http://lib-catalog.isea.ru>.

Рассмотрены важнейшие основополагающие положения рынка труда, базовые теории, определяющие данный сегмент экономики, сформулированы виды и типы занятости, дано определение безработицы, перечислены ее виды, проанализированы формы и системы заработной платы, спрос и предложение на рынке труда, равновесие на рынке труда, охарактеризована ситуация на рынке совершенной конкуренции, монополии и монопсонии, роль профсоюзов на рынке труда. Содержатся контрольно-обучающие вопросы, тесты и задачи для проверки знаний студентов по данной теме.

Для студентов и магистрантов экономических вузов дневной, заочной и ускоренной форм обучения.

УДК 330.101: 331.5 (075.8)

ББК 65.011.11я7

© Трофимов Е.А.,

Трофимова Т.И., 2016

© Издательство БГУЭП, 2016

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Основные концепции рынка труда и их эволюция.	
Сущность и роль рынка труда .....	4
2. Занятость и ее формы .....	15
3. Безработица и ее виды .....	21
4. Заработная плата .....	27
5. Механизм функционирования рынка труда и его элементы .....	31
6. Совершенная конкуренция на рынке труда.....	35
7. Рынок труда несовершенной конкуренции .....	39
7.1. Монополия на рынке труда .....	39
7.2. Монопосония на рынке труда .....	40
8. Роль профсоюзов на рынке труда.....	44
9. Контрольные вопросы .....	48
10. Тесты .....	51
11. Задачи.....	61
12. Словарь основных терминов.....	74
Список рекомендуемой литературы.....	112

# 1. ОСНОВНЫЕ КОНЦЕПЦИИ РЫНКА ТРУДА И ИХ ЭВОЛЮЦИЯ. СУЩНОСТЬ И РОЛЬ РЫНКА ТРУДА

Рынок труда представляет собой наиболее сложную часть конкурентной экономики. Его главными субъектами выступают живые люди, которые являются носителями рабочей силы и обладают психофизическими, социальными, культурными, моральными, политическими, религиозными и другими человеческими качествами. Данная специфическая особенность отражается в экономических интересах, мотивации, степени трудовой активности индивида и реализуется на рынке труда, где труд, как ресурс, выступает в качестве товара.

Для реализации товарности труда необходимо выполнение следующих условий:

- работник должен быть лично свободен;
- работник не должен иметь средств производства и средств существования.

В этом случае единственным способом добыть средства существования является продажа своей собственной рабочей силы, чего не могли сделать ни раб, ни крепостной крестьянин.

Труд является универсальным фактором производства. Так, еще в XVII в. выдающийся английский политэконом того времени В. Петти справедливо заметил: «Труд есть отец и активный творящий фактор богатства, а земля – его мать». Практика показывает, что для создания товара или оказания услуги необходимы материальные блага в виде земли и капитала, а также воздействующий на них труд. Именно последний фактор дает реальную возможность получить готовую продукцию для реализации многообразных потребностей человека.

Проблемы рынка труда глубоко анализировались в работах выдающихся экономистов разных эпох и различных направлений. В экономической науке теоретические основы изучения рынка труда были сформулированы представителями классической школы. Извес-

тен тезис А. Смита, что объем занятости населения в экономике страны определяется величиной средней ставки заработной платы одного работника, а сама заработная плата находится в прямой зависимости от уровня национального богатства страны. Если средняя ставка заработной платы растет, то снижается возможность обеспечения занятости. Интересны мысли А. Смита об изменении заработной платы в зависимости от легкости или трудности труда, чистоты или неопрятности, почетности самого занятия или его унизости. По убеждению А. Смита, «при наличии высокой заработной платы мы всегда найдем рабочих более деятельными, прилежными и смысленными, чем при низкой заработной плате...», однако «хозяева всегда и повсеместно находятся в своего рода молчаливой, но постоянной и единообразной стачке с целью не повышать заработной платы рабочим выше ее существующего размера».

Жан Батист Сэй, последователь А. Смита, изучая взаимодействие спроса и предложения и формирование равновесной цены на предмет купли-продажи, распространил свои выводы и на труд как на специфический товар. В основе его исследования лежит знаменитая «триада», названная его именем. А именно: три фактора производства – труд, капитал и земля, которым соответствуют и три источника дохода – заработная плата, прибыль и рента.

Как известно, прибыль распадается на две части: ссудный процент и предпринимательский доход. Первая часть присваивается собственником капитала, вторая – владельцем фирмы. Для Ж. Б. Сэя предпринимательский доход представляется не только как вид заработной платы, которую может получать и любой наемный служащий. В теории Ж. Б. Сэя этот доход представляет собой вознаграждение за важнейшую общественную и специфическую функцию: соединение трех факторов производства. Большое внимание автор уделял вопросу о доле национального дохода или общественного продукта (ВНП), приходящегося на каждый из факторов, участвующих в производстве, а также доле прироста этих величин, вызванных приростом каждого

из факторов. Исследование функциональных зависимостей между затратами отдельных факторов производства имеет принципиально важное значение для роста эффективности общественного производства. Таким образом, теория Сея лежит в основе современных теорий факторного анализа, в которых важнейшее значение придается фактору труда (L).

Д. Рикардо, другой крупнейший представитель классической школы, связал зависимость размеров заработной платы и предложения труда с темпами народонаселения. Он обосновал обратно пропорциональную зависимость между заработной платой работников и прибылью предпринимателей. Согласно теории Д. Рикардо повышение заработной платы, происходящее без изменения производительности труда, не влияет на изменение стоимости товара. Что же изменяется? А изменяется распределение стоимости между заработной платой работника и прибылью предпринимателей. В условиях совершенной конкуренции предприниматели не могут компенсировать рост заработной платы повышением цен своих товаров.

Данная проблема вызывала острые дискуссии и носила политический характер, связанный с борьбой рабочего класса за повышение заработной платы.

Увеличение заработной платы выше размеров минимальной, необходимой для нормального воспроизводства населения, по мнению Д. Рикардо, ведет к росту предложения труда, что в свою очередь вызывает понижение заработной платы.

Вопросы занятости и безработицы подробно исследовал К. Маркс в своем знаменитом труде «Капитал». Он очень четко разграничивал понятия «труд» и «рабочая сила».

Под «трудом» К. Маркс понимал целесообразную деятельность человека. В качестве личного фактора производства он рассматривал рабочую силу. Под рабочей силой он понимал совокупность физических и интеллектуальных способностей человека, способность к труду, возможность участвовать в процессе преобразования природного

вещества в благо, удовлетворяющее какие-либо человеческие потребности. «Способность переваривать пищу не означает самого процесса переваривания» – отмечал К. Маркс.

Товар рабочая сила существовал не всегда. Этот особый товар появился под влиянием определенных исторических и экономических обстоятельств. Во-первых, работник должен быть юридически свободен. (Раб и крепостной крестьянин не могли продавать свою рабочую силу, так как были лично зависимы от своего хозяина.) Юридическая свобода означала возможность для всех членов общества располагать своей жизнью, имуществом и трудоспособностью по личному усмотрению.

Во-вторых, работник должен быть лишен средств производства и, следовательно, средств существования. И поэтому он вынужден продавать свою рабочую силу. Соответственно, условием появления товара «рабочая сила» является свобода в двояком смысле – свобода от неэкономического принуждения и свобода от средств производства.

В результате действия закона стоимости: часть производителей, работают в условиях более худших, нежели общественно нормальные. К. Маркс определял их как общественно необходимые затраты. Категорию общественно необходимых затрат ввел в научный оборот К. Маркс. Он определял их как средние общественно нормальные условия производства, означающие средний уровень производительности и интенсивности труда, а также условия производства основной массы данного вида продукции. Часть товаропроизводителей, чьи издержки производства превышали общественно необходимые, становились неконкурентоспособными, их продукция не могла быть реализована по рыночным ценам, и они постепенно разорялись, и вынуждены были покинуть рынок. Другими словами, закон стоимости «освободил» большую массу производителей от возможности самим производить товары для обмена.

Следовательно, чтобы продать свою способность к труду, владелец рабочей силы не только должен обладать определенными свойствами: прежде всего, быть способным осуществлять некую трудовую деятельность, а именно не быть стариком, утратившим трудоспособность, а также не быть ребенком, не достигшим трудоспособного возраста. Кроме того, этот работник

Теория прибавочной стоимости К. Маркса основывается на анализе сущности и особенностей рабочей силы, которая в условиях рыночного хозяйства является товаром особого рода. Рабочий продает работодателю свою рабочую силу, т.е. способность к труду. В процессе производства рабочий создает новую стоимость, которая больше стоимости рабочей силы. Оплачивая рабочему стоимость его рабочей силы, работодатель получает взамен стоимость продукта, который содержит как стоимость рабочей силы, так и прибавочную стоимость.

В конце XIX и в XX вв. проблемы рынка труда исследовали А. Маршалл, А. Пигу, Дж. Кейнс, П. Самуэльсон, Ф. Хайек, М. Фридмен и многие другие. Так, А. Маршалл, как и другие представители неоклассической школы, основанной на принципе саморегулирования рынка труда, полагал, что высокая заработная плата, которую следует считать «вознаграждением за труд», неизбежно уменьшает занятость и увеличивает безработицу. Во время появления главного труда А. Маршалла «Принципы экономической науки» уровень безработицы был еще невелик, и необходимость государственного регулирования занятости вызывала сомнения: «Непостоянство занятости, – писал А. Маршалл, – большое зло и по справедливости привлекает внимание общества. Однако, по совокупности причин, оно кажется большим, чем есть в действительности... Нет достаточных оснований полагать, что непостоянство занятости в целом растет».

Последователь А. Маршалла А. Пигу доказывал: «При наличии совершенно свободной конкуренции среди наемных работни-

ков и при наличии совершенно мобильного труда характер связи (между ставками реальной заработной платы, на которых настаивают работники, и функцией спроса на труд) будет очень простым. Постоянно будет действовать сильная тенденция к установлению такого соотношения между ставками заработной платы и спросом, чтобы все были заняты». А. Пигу был приверженцем «теории добровольной безработицы», согласно которой рабочие сами добровольно обрекают себя на безработицу, не соглашаясь работать за «нормальную заработную плату», складывающуюся на рынке в результате спроса и предложения.

Дж.М. Кейнс – выдающийся теоретик и основатель экономической теории регулируемого капитализма и занятости – рассматривал рынок труда как инертную систему, где цена рабочей силы достаточно жестко фиксирована. По его мнению, основные параметры рынка труда: уровень занятости и безработицы, спрос на труд, уровень реальной заработной платы – устанавливаются не на рынке труда, а определяются размером эффективного спроса на рынке потребительских и инвестиционных товаров и услуг. На рынке труда формируется лишь уровень заработной платы и зависящая от него величина предложения труда. «Наиболее значительными пороками экономического общества, в котором мы живем, – утверждал Кейнс, – являются его неспособность обеспечить полную занятость, а также его произвольное и несправедливое распределение богатства и доходов». Отсюда он делает вывод о необходимости государственного регулирования экономики.

Альтернативная кейнсианской концепция, так называемая «Чикагская школа неолиберализма», предложила новую теорию государственного вмешательства в экономику, основанную на жесткой денежной политике, тесно связанной с фридмановской «естественной нормой безработицы», достигаемой посредством постоянного и стабильного темпа роста количества денег. Монетаристы (М. Фридмен, Э. Фелпс и др.) полагают, что рыночная экономика представляет со-

бой самонастраивающуюся систему, ценовой механизм которой сам определяет рациональный уровень занятости. В любой момент времени имеется некий уровень безработицы, обладающий свойством совместимости с равновесием в структуре ставок реальной заработной платы. Это естественная норма безработицы, отражающая действительные структурные характеристики рынка труда, включая рыночные несовершенства, колебания спроса и предложения, стоимость информации о вакантных рабочих местах и об имеющейся рабочей силе, издержки мобильности и др.

Отклонения занятости от своего «естественного уровня», по мнению М. Фридмена, могут быть только кратковременными. Если уровень занятости больше равновесного, это ведет к ускоряющейся инфляции, если меньше – к ускоряющейся дефляции. Поэтому политика по стабилизации занятости должна быть направлена на борьбу с отклонениями уровня безработицы от ее естественного состояния, с колебаниями объемов производства и численности занятых. Для уравнивания рынка труда монетаристы рекомендуют использовать в основном рычаги денежно-кредитной политики, возродить значение денег, денежной массы и денежного обращения в экономических процессах.

Представляется интересным подход экономистов институционально-социологической школы (Т. Веблен, Дж. Данлоп, Дж. Гэлбрэйт и др.), объясняющих имеющиеся на рынке труда несоответствия особенностями социальных, профессиональных, отраслевых, половозрастных, этнических и других различий в структуре рабочей силы и в соответствующих уровнях заработной платы и предлагающих решать проблемы в области занятости с помощью разного рода институциональных реформ.

В современных условиях рынок труда представляет собой экономическую среду, в которой в результате действия рыночного механизма формируется определенный уровень занятости, безработицы и

заработной платы. Рынок труда реализует многообразные возможности человека, среди которых можно выделить следующие:

- свободный выбор профессии, отрасли, места деятельности, с одной стороны, отвечающий качественным характеристикам конкретного работника, с другой – поощряемый приоритетными предложениями уровень оплаты труда, возможность профессионального роста, воплощения творческих замыслов и т.п.;

- наем и увольнение рабочей силы в соответствии с нормами Международной организации труда и национального трудового законодательства, отстаивающих интересы граждан в вопросах социальных гарантий, занятости, условий и оплаты труда;

- свободная, а вместе с тем экономически регулируемая миграция рабочей силы, способствующая улучшению воспроизводственных параметров работника и членов его семьи, повышению квалификации, совершенствованию условий жизни и трудовой деятельности человека;

- свободное движение заработной платы и других доходов при воздействии приоритета образования, квалификации, неукоснительном соблюдении гарантированного прожиточного минимума, обеспечивающего нормальное воспроизводство рабочей силы и регулирование доходов высокооплачиваемых категорий работников экономическими методами, основанными, прежде всего, на прогрессивной шкале налогообложения.

Рынок труда является сложной подсистемой конкурентной экономики. Он включает в себя различные структурные элементы, выполняющие разную роль в процессе достижения оптимального соотношения между спросом на труд и его предложением, организации и регулирования трудового движения рабочей силы, повышения эффективности производства, реализации программ социальной защиты различных слоев населения и т.д. В зависимости от выполняемой роли в воспроизводственном процессе, рынок труда с определенной до-

лей условности можно разделить на «функционирующий» и «потенциальный» (рис. 1).

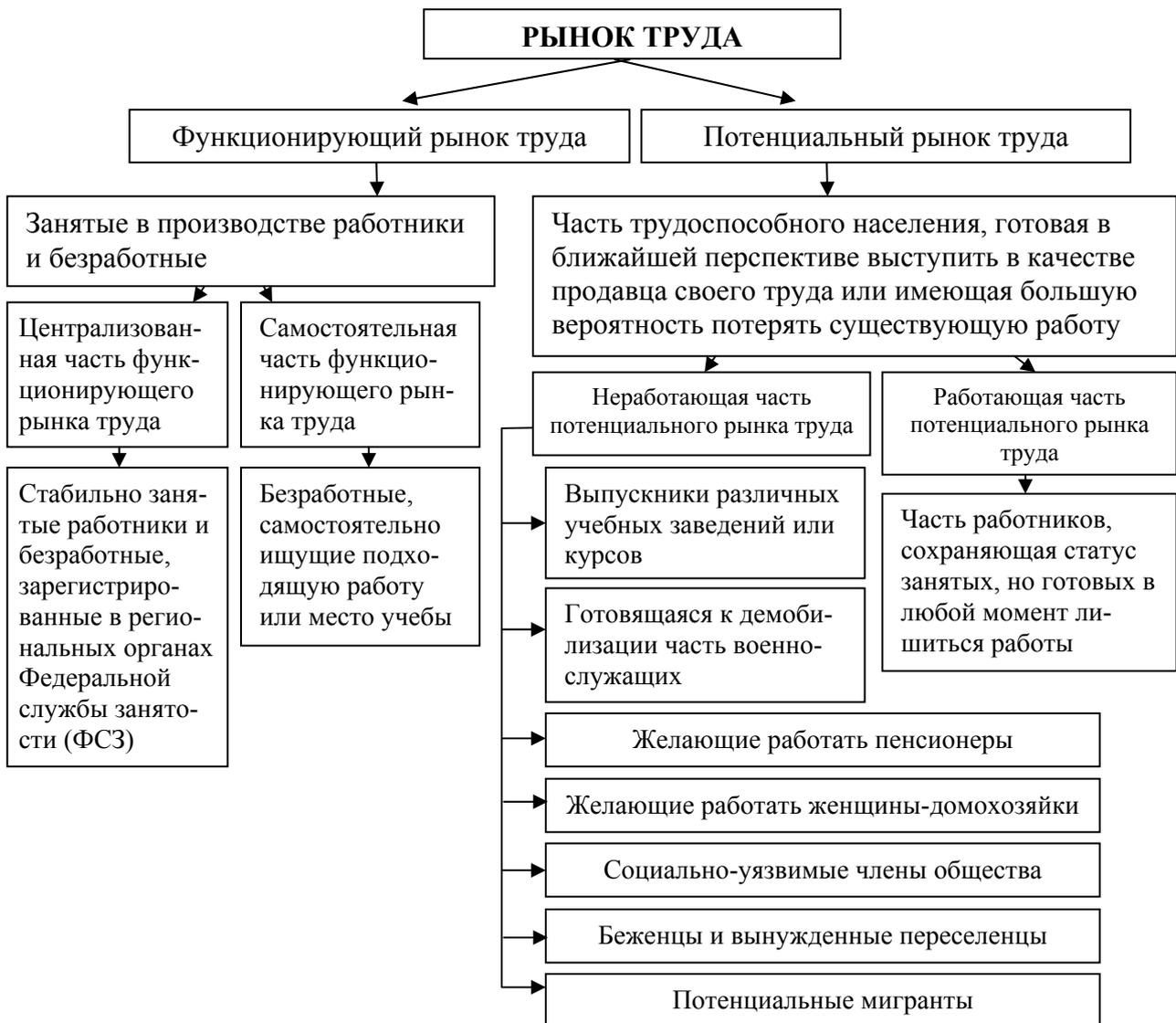


Рис. 1. Структура рынка труда

**Функционирующий рынок труда** аккумулирует часть трудоспособного населения, стабильно занятую в производстве, а также безработных.

Функционирующий рынок труда состоит из двух частей: централизованной и самостоятельной. **Централизованная часть функционирующего рынка труда** охватывает стабильно занятых работ-

ников и безработных, зарегистрированных в региональных отделениях Федеральной службы занятости.

**Самостоятельная часть функционирующего рынка труда** включает в себя безработных, не пользующихся услугами органов Федеральной службы занятости. Они пытаются самостоятельно или через своих знакомых найти подходящую работу и стремятся путем прямых контактов с работодателями реализовать свою способность к труду.

**Потенциальный рынок труда** охватывает ту часть трудоспособного населения, которая формируется для последующего выступления в качестве продавца своего труда или имеет в ближайшей перспективе высокую вероятность потерять существующую работу. В своем строении он также является неоднородным и состоит из неработающей части и работающей части потенциального рынка труда, граница между которыми является весьма подвижной. Она постоянно изменяется в зависимости от стихийного колебания под воздействием множества факторов, влияющих на соотношение между спросом и предложением на рабочую силу.

**Неработающую часть потенциального рынка труда** составляют различные по полу, возрасту, уровню образования и квалификации, социальному положению группы трудоспособного населения. Это заканчивающие обучение с отрывом от производства выпускники общеобразовательных школ, высших, средних специальных учебных заведений, профтехучилищ, различных курсов; готовящаяся к демобилизации часть военнослужащих из Вооруженных сил и других силовых структур; пенсионеры, способные по состоянию здоровья и желающие работать по найму; женщины-домохозяйки, стремящиеся в ближайшее время устроиться на работу; социально уязвимые члены общества – лица, ожидающие освобождения из мест заключения, бомжи, а также беженцы и вынужденные переселенцы; мигранты, собирающиеся прибыть в данный регион или выехать из него и т.д.

**Работающая часть потенциального рынка труда** аккумулирует работников, сохраняющих статус занятых, но готовых в любой момент лишиться работы вследствие сокращения штатов, под которое в первую очередь попадают лица со сниженной восприимчивостью к требованиям производства и структурным изменениям (как правило, это женщины, работающие пенсионеры, работники предпенсионного возраста, имеющие право на досрочную пенсию, молодые работники преимущественно в государственном секторе, не имеющие базового профессионального образования); работников, с которыми администрация предприятия или фирмы не намерена после завершения срока контракта (трудового договора) продлевать его; работников, увольняемых в связи с нарушением трудовой дисциплины или условий контракта; работников предприятий-банкротов; мелких частных предпринимателей, перешедших на самозанятость.

Выделение функционирующего и потенциального рынков труда имеет большое практическое значение для анализа и прогнозирования занятости и безработицы на микро-, мезо- и макроуровне.

## 2. ЗАНЯТОСТЬ И ЕЕ ФОРМЫ

Трансформация общественных отношений привела к появлению концепции занятости, основанной на принципах рыночного хозяйствования. Ее суть заключается в обеспечении свободной занятости населения, самостоятельном выборе им ее форм и видов. Государство гарантирует человеку содействие в реализации его трудового потенциала, что требует проведения адекватной национальной политики в области занятости. На первый план в ней постепенно стали выдвигаться социальные мотивы, которые находят выражение в стремлении государства обеспечить социальную защищенность граждан в условиях рыночной экономики.

Понятие «занятость» выражает общественные отношения между людьми, возникающие по поводу и в процессе конкретной трудовой деятельности. Эти отношения затрагивают не только экономические (заработная плата, согласование спроса и предложения труда и т.д.), но и социальные (обеспеченность на том или ином рабочем месте социальным пакетом, социальные гарантии и льготы и т.д.), правовые (контракты о найме, согласование условий труда и отдыха и т.д.), психологические (предрасположенность и интерес к тому или иному виду деятельности, способности, комфортность в трудовом коллективе и т.д.), этнические (предпочтения в видах деятельности, зависящие от традиций, менталитета и других составляющих этнической характеристики определенного народа и т.д.) отношения в трудовой сфере. Поскольку, трудясь даже в одиночку и создавая самостоятельно свое рабочее место, человек применяет не только некоторые инструменты и орудия, сделанные другими членами общества, но и, главное, использует накопленный человечеством производственный опыт, технологии и знания, т.е. вступает в отношения с другими людьми. Без занятости населения невозможно в цивилизованном обществе создать какой-либо продукт и тем самым развивать производство.

Социально-экономический характер занятости в России заключается в ее неразрывной связи с важнейшим конституционным правом на труд и с гарантией государства содействовать получению трудового дохода, если оно не противоречит законодательству. Данные положения отражены в законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации», который сложился под влиянием концепции глобальной занятости, получившей распространение в конце XX в. Ее суть сводится к следующим моментам: расширительный подход к сфере приложения труда, потребность в трудовой деятельности всего взрослого населения, изменение связи трудовой деятельности с традиционными методами ее оплаты. В соответствии с названной концепцией любая легитимная деятельность, содействующая увеличению личного и семейного дохода, рассматривается как занятость.

С этих позиций в отмеченном документе указывается, что «занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, заработок (трудовой доход)». Эти характеристики занятости выражают ее социально-экономическое содержание: полезность труда, потребности человека, оплата труда.

С экономической точки зрения занятость подразделяется на полную и эффективную. Под **полной занятостью** понимается такое состояние, при котором обеспечены работой все нуждающиеся в ней и желающие работать, что соответствует наличию сбалансированности между спросом и предложением труда. **Эффективная занятость** предполагает обеспечение достойного дохода, здоровья, роста образовательного и профессионального уровня каждого человека на основе постоянного повышения общей производительности труда.

Реализация системы социально-экономических отношений занятости выражается в формах участия населения в общественном труде. В зависимости от собственности на средства производства выделяют занятость по найму, предпринимательство и самозанятость.

**Занятость по найму** – это работа, осуществляемая на основе договора, гарантирующая вознаграждение и характеризующаяся сменой владельца результатов труда. Ее, как правило, отличает то, что средства производства принадлежат не работнику, а работодателю; трудовая деятельность осуществляется в помещении нанимателя; обеспечивается стабильная занятость; имеются социальные гарантии, льготы и определенный доход на время, оговоренное в контракте. Это наиболее распространенная форма занятости.

**Предпринимательство** представляет собой инициативную, официально зарегистрированную деятельность людей по производству материальных благ и оказанию услуг с целью получения прибыли. Оно выступает как сфера реализации особых способностей и интересов индивидов и характеризуется экономической свободой и возможностью создания определенного количества рабочих мест.

**Самозанятость** – это форма экономической деятельности, когда человек сам находит для себя ее определенный вид, организует процесс труда, результаты которого обеспечивают его достойное существование. Она предполагает изменение трудовой мотивации и поведения, причем весьма кардинально: человек сам отвечает за свою работу, и не ожидает, что кто-то будет ему оказывать помощь в случае неудачи. К самозанятым относятся члены производственных кооперативов; неоплачиваемые члены семьи; лица, занятые производством благ и услуг для собственного потребления и для продажи и др.

Формы занятости можно рассматривать на основе критерия «место выполнения работы». В этом случае выделяют работу на предприятии (фирме), на дому и совмещенным методом.

**Работа на предприятии (фирме)**, как правило, предполагает выполнение порученных заданий в помещении работодателя, использование его ресурсов и технических средств, а также четко установленный временной режим работы. Уровень оплаты труда заранее ого-

варивается или определяется в соответствии с законодательством и закрепляется в трудовом договоре.

**Работа на дому (надомничество)** представляет собой деятельность вне предприятия, часто с материалом работодателя и выражается в единичном исполнении определенной работы. Отличительной чертой надомничества является прежде всего свободный временной режим. Поэтому выбор в пользу данной формы занятости предпочитают делать наиболее уязвимые на рынке труда категории лиц: инвалиды, пенсионеры, те, кто по семейным обстоятельствам или по состоянию здоровья не может или ограничен в возможностях найти работу на предприятии. Работа на дому, как правило, оплачивается ниже, чем на предприятии.

Промежуточным звеном между работой на предприятии и на дому является **работа совмещенным методом**. Она представляет собой выполнение определенной работы (заказа) как в помещении предприятия, так и на дому. В данном случае изготовление продукта производится из материала работодателя, и выбор этой формы деятельности подразумевает проведение несложных операций. При этой форме занятости работник, как правило, имеет те же гарантии, льготы, стаж, что и рабочий на предприятии, но в то же время – свободный режим работы, который позволяет уделять больше времени воспитанию детей, уходу за больными и т.д.

Критерий «регулярность трудовой деятельности» лежит в основе выделения таких форм занятости, как постоянная, временная, сезонная и эпизодическая. Так, **постоянная занятость** предполагает длительный срок трудового контракта и связана со стабильной гарантированной трудовой деятельностью, нормальной продолжительностью рабочего времени. В основном она распространяется как на занятых по найму, так и на предпринимателей.

**Временная занятость** всегда сосуществовала с другими видами трудоустройства, но использовалась лишь при определенных обстоятельствах: неожиданный рост объема производства, авралы, замена

лиц, находящихся в отпуске или по болезни. Труд временных работников сегодня широко применяется для преодоления сбоев в производственных процессах, связанных с разной продолжительностью отдельных операций, для обеспечения более плавного перехода от ручных методов труда к автоматизации производства, для разовых работ, дополнительных смен и т.д.

**Сезонная занятость** представляет собой работу на определенный отрезок времени, чаще всего на сезон, что связано с отраслевой спецификой того или иного производства. Она распространена преимущественно в сельском хозяйстве, а также в отраслях, где производство зависит от сезонного изготовления товаров или оказания услуг. Причины использования этой формы занятости кроются в неравномерной загрузке работников в течение года.

**Эпизодическая занятость** – это кратковременная, во многом случайная, разовая трудовая длительность. Она может потребовать от человека, занятого поиском заработка, усиленной концентрации сил, а может зависеть от случая.

В зависимости от режима работы выделяют занятость с жестким и гибким графиком. **Жесткий график работы** предполагает, что работник в соответствии с трудовым законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка фирмы и условиями контракта исполняет профессиональные обязанности в строго определенное рабочее время. **Гибкий режим работы** подразумевает подвижный график профессиональной деятельности и более свободное чередование труда и отдыха.

Критерий «легитимности деятельности» лежит в основе формальной и неформальной форм занятости. **Формальная занятость** подразумевает зарегистрированные трудовые отношения между работодателем и работником, действующие, как правило, в легальном секторе экономики. **Неформальная занятость** выступает как работа по устной договоренности у юридических или физических лиц. Среди мотивов, побуждающих людей к неформальной занятости, а работо-

дателей к ее использованию, на первое место выходит стремление заработать и повысить свой жизненный уровень.

В зависимости от статуса деятельности выделяют основную и вторичную формы занятости. Под **основной формой занятости** следует понимать работу, в месте выполнения которой (в отделе кадров) находится трудовая книжка. В случае отсутствия трудовой книжки основной является та работа, которую сам работник считает таковой, либо работа, на которой отработано наибольшее количество часов. В случае внутреннего совместительства (т.е. совместительства в пределах одного предприятия) основной считается работа в пределах нормальной продолжительности рабочего дня.

Под **вторичной занятостью** понимается деятельность, связанная с получением (помимо основного) дополнительного дохода. Она может выступать в виде совместительства любого рода или в качестве случайной (разовой) работы.

Совершенствование рыночных отношений усложняет структуру рынка труда и приводит к появлению все новых форм занятости. Именно в этой сфере наиболее остро проявляются все противоречивые процессы, происходящие в современном обществе, т.к. она непосредственно связана с людьми, их трудовой деятельностью. Следовательно, государство должно рассматривать проблему занятости в качестве одного из важнейших направлений своего социально-экономического развития.

### 3. БЕЗРАБОТИЦА И ЕЕ ВИДЫ

Мировой опыт развития рыночных отношений свидетельствует об отставании спроса на рабочую силу от ее предложения. Это вызывает понижение цены труда наемного работника на рынке труда. Обратная ситуация наблюдается в отношении цены рабочего места, которая постоянно возрастает, особенно в период экономических спадов, увеличивая трудности поиска работы, повышая конкуренцию среди безработных за вакантные рабочие места. С другой стороны, у занятой части населения значительно усиливается страх остаться без работы. Некоторые специалисты высказывают точку зрения, что потеря работы может нанести отдельным категориям работников психическую травму, выше которой по уровню стресса является только смерть близкого человека или заключение в тюрьму. К безработным относятся лица 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период отвечали трем нижеперечисленным критериям:

- не имели работы (доходного занятия);
- занимались поиском подходящей работы, т.е. обращались в государственную или коммерческую службу занятости, использовали или размещали объявления в печати, непосредственно обращались к администрации предприятия (работодателю), использовали личные связи и т.д. или предпринимали шаги к организации собственного дела;
- были готовы приступить к работе.

Безработица – явление очень сложное и многоликое. Следует выделить следующие виды безработицы: добровольную, вынужденную (дискриминационную), фрикционную, структурную, циклическую, технологическую, сезонную, конверсионную, молодежную, скрытую, институциональную, застойную, хроническую.

**Добровольная безработица** связана с увольнением работника по собственному желанию в силу различных причин, например, недостаточно высокий уровень оплаты труда, разъездной характер ра-

боты, неудовлетворенность условиями труда и т.д. Нередко она возникает даже вопреки интересам фирмы. Практика показывает, что добровольная безработица возрастает во время экономического подъема и снижается при спаде производства. Она зависит от уровня экономического развития региона, что притягивает или наоборот заставляет искать место приложения труда в других территориальных образованиях, профессионального состава и квалификации работников, а также структуры населения. Чем больше у работника возможности найти более выгодную, с его точки зрения, работу или изменить свой социальный статус, тем выше размер добровольной безработицы.

**Вынужденная безработица** обусловлена принудительным характером увольнения работника в связи с нарушением трудовой дисциплины, сокращением штатов, а иногда и просто желанием руководства предприятия или фирмы избавиться от «непослушного» работника.

В отличие от добровольной, вынужденная безработица сокращается во время экономического бума и увеличивается в период спада производства, когда неблагоприятные условия рыночной конъюнктуры заставляют предпринимателя уменьшать выпуск продукции и, соответственно, сокращать персонал. В этих условиях предложение рабочей силы на рынке труда превышает спрос на нее и, следовательно, только часть безработных в силу более высокого профессионально-квалификационного уровня, возрастных данных, а то и просто везения могут рассчитывать на предоставление работы, в то время как остальные оказываются вынужденно безработными.

Наиболее реакционным проявлением вынужденной безработицы является **дискриминационная безработица**. Она находит свое выражение в ущемлении прав работников в связи с различиями по полу, национальным, религиозным и другим признакам. Эта форма безработицы в той или иной степени охватывает все страны. В начале XXI в., по данным МОТ, в США, Италии, Греции две трети

трудившихся на условиях неполного рабочего дня составляли женщины, в Бельгии и Германии же их доля достигала 80–90 %. Женщин иногда искусственно «выталкивают» с производства в связи с имеющимся неравноправием в оплате труда. Ни одна западная конституция не декларирует преимущество в оплате труда мужчины по сравнению с женщиной. Однако на практике в странах Запада даже среди занятых полный рабочий день почасовая заработная плата женщин составляет в среднем три четверти «мужской», а в США и того ниже, около 60 %.

**Фрикционная безработица** охватывает ту часть людей, которая уволилась с прежнего места и занята поиском более подходящей работы. Этот вид безработицы существует и в условиях бурно развивающейся, и в условиях кризисной экономики, а также при относительном равновесии на рынке труда. Если даже представить идеальную ситуацию соответствия друг другу свободных рабочих мест и безработных в количественном и качественном аспектах, то и при этом требуется определенное время «взаимного поиска», которое служит основой фрикционной безработицы.

Фрикционная безработица обусловлена, с одной стороны, гетерогенностью, т.е. неоднородностью рабочих мест и работников с качественной точки зрения, а с другой – сложностями развития информационной базы рынка труда, которые приводят к отсутствию полного объема интересующей информации или слишком высокой цене в силу ее ограниченности. Следует учитывать, что на время «взаимного поиска» влияет отсутствие полной мобильности, как у работников, так и у фирм.

**Структурная безработица** обусловлена непрерывными изменениями, происходящими в системе рыночных отношений. Под влиянием научно-технического прогресса постепенно вытесняются с ведущих позиций устаревшие предприятия и производства, появляются принципиально новые виды деятельности и, соответственно, товары и услуги, которые уверенно занимают доминирующее положение на

рынке. Возникают передовые технологии, сокращается число занятых в аграрном секторе, некоторых отраслях промышленности, наблюдается рост вакансий в социальной инфраструктуре, наукоемких производствах и т.д.

Результаты этих прогрессивных изменений находят свое выражение в постоянном перераспределении рабочей силы и рабочих мест в отраслевом и территориальном разрезе. Возникающая на данном этапе безработица особенно резко усиливается в период кардинальной структурной перестройки экономики, сопровождающейся переходом к ресурсосберегающему типу воспроизводства. Значение проблем структурной безработицы сильно возрастает в условиях развития рыночных отношений, поскольку она принимает перманентный характер и настоятельно требует активного вмешательства государства в вопросы подготовки и переподготовки квалифицированных кадров, выплаты им пособий на период обучения и трудоустройства. Решить их самостоятельно даже крупным фирмам не представляется возможным.

**Циклическая безработица** вызвана постоянно изменяющимися циклами рыночной конъюнктуры. Она непрерывно возрастает в условиях спада производства и сокращается при экономическом подъеме. Следовательно, циклический характер влияет на размеры и структуру рынка труда. Однако, это влияние деловой активности различно по отношению к разным категориям наемных работников.

**Технологическая безработица** – охватывает часть работников фирмы, вытесненных внедрением результатов научно-технического прогресса в процесс производства, переходом к принципиально новым технологиям, автоматизации и роботизации трудовой деятельности. Названные изменения могут сопровождаться ликвидацией части рабочих мест в связи с совершенствованием производства. Высвободившиеся работники вынуждены или получать новую специальность, или перейти на менее квалифицированную и, следовательно, менее оплачиваемую работу. Фирмы данные проблемы решают преимущественно самостоятельно и за свой счет.

**Сезонная безработица** – порождается спецификой отдельных видов производств, которые имеют ярко выраженный сезонный характер. К ним относятся в первую очередь сельское хозяйство, отдельные виды специального строительства, геологоразведочные работы, рыболовство, охота и т.д., т.е. виды деятельности, где происходит резкое колебание спроса на рабочую силу в течение года. Эти колебания зависят от сжатых сроков производственного процесса, а возникающая сезонная безработица, таким образом, легко прогнозируется и работниками, и работодателями.

**Конверсионная безработица** наблюдается в условиях сокращения численности армии, других силовых ведомств, «свертывания» производства в отраслях военно-промышленного комплекса. Так, в 90-е гг. XX в. из 89 территориальных образований Российской Федерации конверсия осуществляется в 67, в результате чего происходило высвобождение рабочей силы.

**Молодежная безработица** связана с трудностями в устройстве на работу части выпускников средних школ, профессиональных учебных заведений, демобилизованных воинов. Она первоначально затрагивает потенциальный рынок труда, распространяется затем на его реальный сектор и увеличивает критическую зону рынка труда. В результате длительных поисков работы у многих молодых людей по отношению к выбранной специальности иногда наступает апатия, которая может стать причиной хронической безработицы. Трудовая статистика свидетельствует о существенном преобладании молодежной безработицы, которая в 2–3 раза выше по сравнению с безработными других групп населения даже в наиболее благополучных странах, таких как Швеция или Норвегия.

**Скрытая безработица** проявляется в государственной политике или административной деятельности руководства предприятий, направленной на содержание избыточного количества работников по сравнению с технологическими требованиями выпуска продукции и оказания услуг. На современном этапе она также находит свое выраже-

ние и в том, что работникам приходится трудиться по различным причинам в течение неполного рабочего дня, неполной рабочей недели или им предоставляются отпуска без сохранения заработной платы. При этом утрачивается право на получение пособия по безработице.

Скрытая безработица, с одной стороны, повышает профессиональную и миграционную мобильность работника. С другой, служит питательной средой теневой экономики, связанной с нарушением законов и уклонением от налогов, что ведет к потере значительной доходной части бюджета. Неполная занятость деформирует понятие трудовой этики, криминализирует экономику, приводит к деqualификации и люмпенизации рабочей силы, снижению интеллектуального потенциала общества.

**Институциональная безработица** наблюдается в условиях недостаточно четкого функционирования институтов рынка труда, что ведет к искусственному снижению предложения рабочей силы. В частности, чрезмерные социальные выплаты, введение гарантированного минимума заработной платы, несовершенство налоговой системы и т.п. могут создавать ситуацию отсутствия стремления у части трудоспособного населения к активному поиску работы, тем самым, увеличивая среднегодовую численность безработных.

**Хроническая безработица** возникает в условиях рыночных отношений и проявляется в постоянстве и относительной многочисленности незанятого трудоспособного населения. Обусловлено это тем, что темпы роста численности наемных работников опережают предпринимательские инвестиции, направленные на создание новых рабочих мест, т.е. предложение рабочей силы обгоняет спрос на нее.

**Застойная безработица** включает в себя часть трудоспособного населения, не желающую работать. Это самый устойчивый слой безработных, состоящий из нищих, опустившихся бродяг, бомжей и т.п. Ухудшение обстановки на рынке труда отражает значительные размеры такой безработицы.

## 4. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Заработная плата – это доход в денежной форме, получаемый работником за выполнение определенной трудовой деятельности. Она выступает в качестве цены фактора производства «труд» и является основным источником дохода населения. В общественной жизни заработная плата выполняет две основные функции: воспроизводственную – обеспечивает экономические условия существования человека и мотивационную – создает материальный стимул трудового участия индивида в процессе производства.

В экономической литературе выделяют два основных подхода к определению сущности заработной платы: марксистский и неоклассический.

Основным тезисом **марксистского подхода** является положение о том, что заработная плата выступает в качестве превращенной формы стоимости и цены рабочей силы. Внешне заработная плата выглядит как «цена труда». Эта видимость усиливается, во-первых, потому, что заработная плата выплачивается по завершению трудового процесса; во-вторых, она зависит от продолжительности затраченного рабочего времени. Однако, по мнению К. Маркса, наемный работник продает не труд, а свою рабочую силу, между которыми он проводит разграничение. По своей природе труд стоимости не имеет и товаром быть не может, поскольку сам является источником и мерилom стоимости. Продав свою рабочую силу, трудящийся получает ее стоимость, отработав определенное количество времени. В каждый из этих промежутков времени он будет затрачивать как необходимый труд, идущий на воспроизводство рабочей силы, так и прибавочный, приносящий прибыль владельцу факторов производства. Следовательно, заработная плата – это, как считал К. Маркс, оплата стоимости рабочей силы. А будучи выраженной в деньгах, заработная плата выступает в качестве цены рабочей силы.

**Неоклассическая концепция** базируется на том, что заработная плата является ценой труда. В основе этого подхода лежит положение А. Смита, который считал труд товаром, имеющим естественную цену – заработную плату. Он не проводил разграничений между трудом и рабочей силой, а следовательно, «естественная заработная плата» является стоимостью рабочей силы.

Современные сторонники этой концепции основной упор делают не столько на сущность заработной платы, сколько на ее уровень. Последний, в условиях рыночной экономики, определяется в первую очередь соотношением спроса и предложения на труд. При их равенстве образуется равновесный уровень заработной платы. Рост спроса на труд повышает ее уровень, а падение – соответственно приводит к снижению заработной платы.

С экономической точки зрения различают номинальную и реальную заработную плату.

**Номинальная заработная плата** – эта сумма денег, которую получает трудящийся за отработанное время. Размер номинальной заработной платы отражает ее уровень, но не показывает уровень потребления человека.

**Реальная заработная плата** – это то количество товаров и услуг, которое можно купить на полученные деньги. Она находится в прямой зависимости от номинальной заработной платы и в обратной – от уровня цен на жизненные блага и от уровня налогов.

Заработная плата существует в двух основных формах – повременной и сдельной (поштучной).

**Повременная заработная плата** – определяется продолжительностью затрат труда в процессе производства в зависимости от количества отработанного человеком времени (час, день, неделя, месяц). Величина оплаты труда за единицу рабочего времени регулируется тарифной ставкой. Наибольшее распространение в странах с развитой рыночной экономикой получили часовые тарифные ставки, дифференцирующие оплату труда различной сложности. В этом случае за-

рабочая плата работника-повременщика определяется путем умножения часовой тарифной ставки на количество отработанных часов в течение определенного периода времени.

**Сдельная (поштучная) заработная плата** – это денежная оплата труда работника в зависимости от объема произведенной продукции. Ее размер определяется как произведение сдельной расценки за одно изделие на количество изделий.

Для стимулирования роста производительности и интенсивности труда, конкуренции между работниками используются разнообразные системы заработной платы.

**Система заработной платы** – это совокупность определенных принципов и элементов организации оплаты труда, благодаря которым повышается эффективность деятельности наемного работника и размер его денежного вознаграждения.

В настоящее время насчитывается более сотни систем заработной платы. В первой половине XX в. широкое распространение получили однофакторные поощрительные системы оплаты труда, которые можно было разделить на две группы. Первая из них – **дифференциальные (штрафные) системы** Тэйлора, Меррика, Ганта и др. Все они имеют общую основу – применение нескольких ставок заработной платы. Наемные работники, выполняющие норму выработки, получают оплату по более высоким ставкам, т.е. премируются. Другие, кто недовыполнил задания – оплачиваются по пониженным ставкам, т.е. штрафуются.

Вторая группа – **сдельно-регрессивные системы** Хэлси, Роуэна, Барта и др. Здесь нет прямой пропорциональной зависимости между объемом производства и зарплатой, как при обычной сдельной форме. За каждый процент перевыполнения нормы выработки работник получает надбавку к основной ставке в размере менее одного процента. По мере роста выработки процент выплачиваемой надбавки снижается. Таким образом, наблюдается относительное понижение заработной платы по сравнению с ростом производительности труда.

Во второй половине XX в. стала активно использоваться сдельно-премиальная система, участия в прибылях, плата за квалификацию и знания и другие системы заработной платы.

**Сдельно-премиальная система** заработной платы характеризуется тем, что она ориентирована не только на увеличение выработки, сопровождающейся ростом процентной надбавки, денежного вознаграждения, но и на достижение определенных экономических показателей. К ним относятся повышение качества продукции, производительности труда, коэффициента использования оборудования, экономия сырья, энергии и т.д.

**Система участия в прибылях** предполагает выплату дифференцированного годового вознаграждения в связи с успешными экономическими итогами деятельности фирмы. Работники материально стимулируются за участие в планах технического перевооружения предприятия, экономии на издержках производства. Например, по американской системе Скэнлока, работникам выплачиваются бонусы из коллективного премиального фонда, образованного за счет их рационализаторских предложений в области экономии затрат живого труда.

**Плата за квалификацию и знания** увязывает размер заработной платы в зависимости от повышения качественных параметров работников, в первую очередь личной квалификации индивида. Эта система оплаты труда предполагает разработку объективных критериев аттестации персонала на основе его соответствия современным техническим требованиям и создание условий для повышения квалификации всех занятых на фирме. В результате компания получает возможность иметь высоко подготовленный персонал и повышать эффективность своего производства.

Развитие рыночных отношений сопровождается появлением все новых систем заработной платы, появлением все новых систем заработной платы, направленных на стимулирование деловой и творческой активности человека.

## 5. МЕХАНИЗМ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА И ЕГО ЭЛЕМЕНТЫ

Одним из важнейших элементов рынка труда является спрос на труд. Он отражает количественные и качественные параметры потребностей в рабочей силе со стороны фирм, выступающих как хозяйствующие субъекты в целях заполнения рабочих мест (как имеющихся, так и вновь создаваемых) при заданных объемах производства и уровне производительности труда. Конкретная величина спроса определяется числом работников, нанятых фирмами в течение определенного периода времени (месяц, квартал, год).

На конкурентном рынке труда кривая спроса на труд ( $D_L$ ) имеет отрицательный угол наклона (рис. 2), где  $W$  – ставка заработной платы, а  $L$  – количество труда. Таким образом, спрос предпринимателей на наемных работников находится в обратной зависимости от ставки реальной заработной платы.

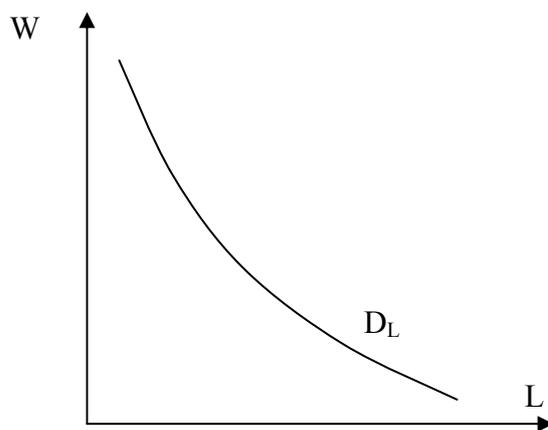


Рис. 2. Спрос на труд

Предложение труда как элемент рынка труда отражает численность и состав граждан (по полу, возрасту, образованию и другим характеристикам), способных к производственной деятельности, заинтересованных и нуждающихся в получении работы. Предложение

труда связано с потребностью общества в предоставлении рынку определенного по количеству, качеству и цене труда. По своему экономическому содержанию предложение труда – это предложение наемным работником принадлежащей ему и неотделимой от него рабочей силы, выступающей в качестве товара на рынке труда, покупателю данного специфического товара – работодателю – за определенную плату на определенный период времени. Чем выше заработная плата, тем больше желающих устроиться на работу. Графически предложение труда может быть представлено кривой ( $S_L$ ) с положительным углом наклона (рис. 3).

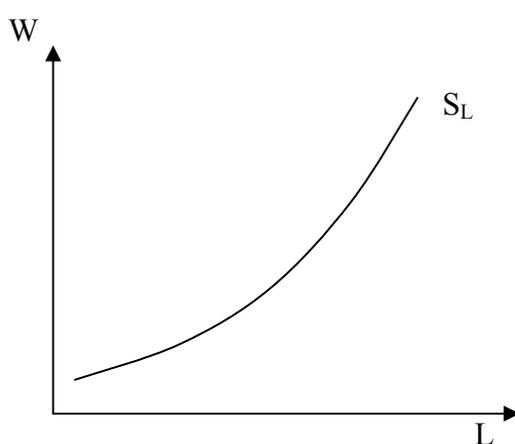


Рис. 3. Предложение труда

Поведение индивидуума на рынке труда в значительной степени определяется эффектами замещения и дохода. Они заставляют каждого конкретного работника делать выбор между трудом и отдыхом. В этом случае, кривая предложения может менять свой наклон. Как известно, увеличение заработной платы способствует росту рабочего времени и занятости. В результате этого предложение труда растет. Эффект дохода действует в противоположном направлении. Рост дохода работника способствует возникновению желания уменьшить рабочее время ( $N$ ), т.е. увеличение заработной платы способствует уменьшению предложения труда. Таким образом, кривая предложения труда имеет вид загибающейся кривой, изображенной на рис. 4.

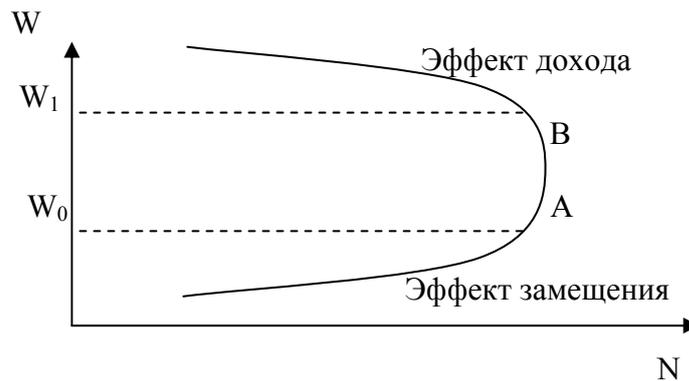


Рис. 4. Загибающаяся кривая предложения

Часто предполагается, что эффекты дохода и замещения действуют одновременно. Если рассматривать исключительно работающее население, то во внимание принимается только эффект дохода. Действие же эффекта замещения шире и касается всего населения в целом, поэтому его результат проявляется более ярко. Кроме того, данный эффект направлен на рост экономики активного населения. Следует иметь в виду также и то, что с увеличением заработной платы результативность эффекта дохода усиливается, а эффекта замещения — уменьшается. Это находит выражение в уменьшении эластичности предложения в связи с изменением заработной платы. Как известно, следствием роста цен является уменьшение реальной заработной платы, а предложение труда в значительной мере зависит от ставки реальной заработной платы. Следовательно, наблюдается уменьшение предложения труда.

Ситуация равновесия на рынке труда возникает, если весь объем предложения труда целиком поглощается предпринимательским спросом. По неоклассической теории состояние равновесия возникает в условиях полной занятости. Инструментом достижения данной ситуации является гибкость номинальной ставки заработной платы. Это говорит о том, что в любой момент каждый желающий может продать свой труд по устоявшейся ставке заработной платы. Отказ от работы предполагается считать добровольной безработицей.

Изменение номинальной ставки заработной платы дает возможность сохранять равновесие на рынке труда при отсутствии экзогенного вмешательства и позволяет автоматически устранять различные отклонения от равновесного состояния, т.е. гибкая номинальная ставка заработной платы является встроенным стабилизатором.

Допустим, на рынке труда устанавливается равновесие в точке  $E$ , с параметрами  $L_E$ ,  $W_E$  (рис. 5). При определенных условиях реальная заработная плата вдруг достигнет уровня  $W_1$ . В этом случае предложение труда возрастет до  $L_1$ , точка  $A$  на кривой  $S_L$ . Спрос на труд уменьшится до  $L_2$ , точка  $B$  на кривой  $D_L$ . Таким образом, возникнет разница равная  $(L_1 - L_2)$ , которая и определит размер безработицы.

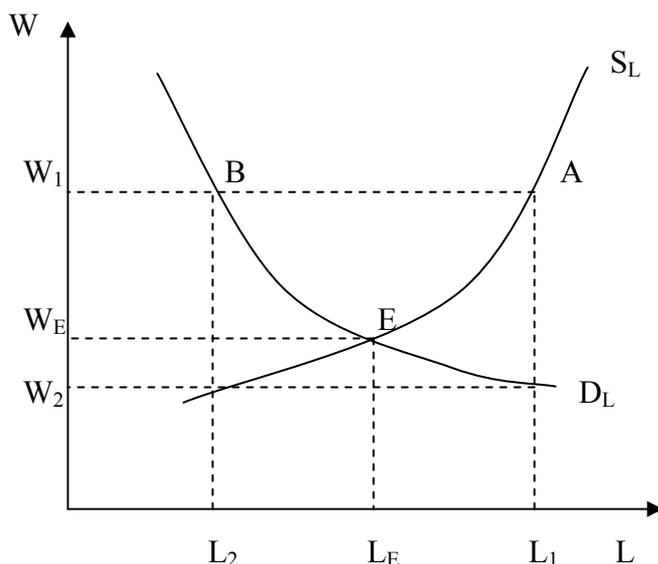


Рис. 5. Равновесие на рынке труда

Существование последней способствует усилению конкуренции на рынке труда за рабочие места, это приведет к уменьшению ставки реальной заработной платы. Она начнет постепенно уменьшаться до тех пор, пока не достигнет равновесного уровня. Подобный механизм действует в обратном направлении при снижении ставки реальной заработной платы, например, до уровня  $W_2$ . Таким образом, данная экономическая система возвращается в равновесное состояние под воздействием гибкости номинальной ставки заработной платы.

## 6. СОВЕРШЕННАЯ КОНКУРЕНЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

Для функционирования рынка труда в условиях совершенной конкуренции необходимо соблюдение следующих условий:

1. Наличие достаточно большого количества фирм, конкурирующих между собой и предъявляющих спрос на труд работников конкретной квалификации и профессии.

2. Свободное, самостоятельное предложение своего труда всеми работниками одной и той же квалификации и профессии независимо друг от друга.

3. Отсутствие монополистических объединений продавцов труда (профсоюзов) и монополистических объединений покупателей трудовых услуг.

4. Объективная невозможность субъектов рыночных отношений (фирм и работников) контролировать рыночную конъюнктуру труда, т.е. самостоятельно устанавливать ставки (уровень) заработной платы.

На примере отдельно взятой фирмы проанализируем изменение спроса и предложения труда на рынке совершенной конкуренции (рис. 6).



Рис. 6. Спрос и предложение труда для отдельных фирм в условиях совершенной конкуренции

Цена труда в условиях совершенной конкуренции формируется так же, как цена любого другого товара. Следовательно, работники одной профессии получают одинаковую заработную плату как заранее заданную величину, которая не зависит от места приложения труда. Таким образом, в данном случае, во-первых, предложение труда абсолютно эластично, т.е. прямая  $S_L$  параллельна оси абсцисс. Во-вторых, работник, согласно теории предельной производительности, получает полный продукт труда, а предельные издержки на трудовой ресурс ( $MRC_L$ ) постоянны и равны ставке заработной платы ( $W_E$ ):

$$S_L = MRC_L = W_E.$$

В экономическом аспекте фирме выгодно нанимать дополнительных работников до численности  $L_E$ , которая соответствует точке пересечения ( $E$ ) линий спроса ( $D_L$ ) и предложения ( $S_L$ ). В результате предельный продукт труда в денежном выражении ( $MRP_L$ ) сравнивается с предельными издержками ( $MRC_L$ ), т.е. с заработной платой:

$$MRP_L = MRC_L = W_E.$$

Площадь прямоугольника  $OW_EEL_E$ , образуемая путем умножения ставки заработной платы ( $W_E$ ) на число наемных работников ( $L_E$ ), образует общие издержки фирмы на зарплату. А площадь треугольника  $W_EAE$  соответствует величине прибыли от применения работников. При переходе от отдельной фирмы к отрасли (совокупности фирм данного направления), график спроса и предложения труда изменится (рис. 7).

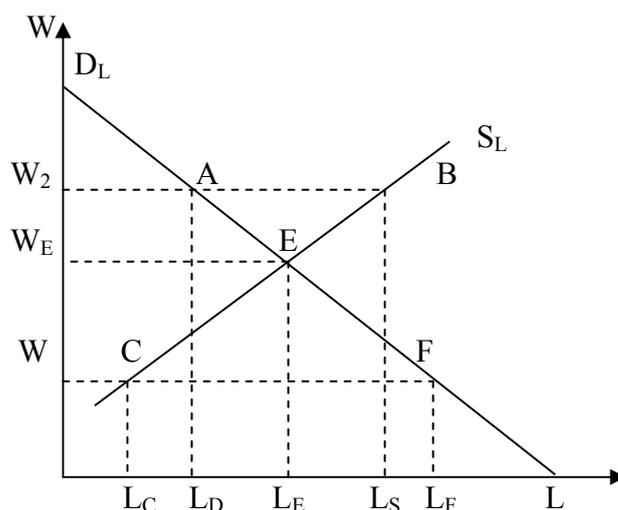


Рис. 7. Спрос на труд и его предложение для отдельной фирмы в условиях совершенной конкуренции

В условиях совершенной конкуренции отраслевая ставка заработной платы и уровень занятости определяются в точке пересечения линий рыночного спроса и рыночного предложения, образующиеся путем суммирования функций всех участников рыночных отношений. В точке равновесия  $E$  с соответствующими параметрами  $W_E$  и  $L_E$  образуется состояние полной и эффективной занятости. Это значит, что отсутствует как дефицит работников, так и их избыток (безработица), т.е. реализуется действие классических законов саморегулирования рынка, в том числе и в трудовой сфере. Такая ситуация нормализует обстановку в обществе, поскольку, с одной стороны, отсутствует безработица с ее негативными социально-экономическими последствиями, а с другой – нет и недостатка рабочей силы с присущими этому процессу тенденциями снижения мотивации труда со стороны работников и уменьшения требовательности к персоналу со стороны менеджеров фирм.

При совпадении интересов продавцов и покупателей труда рынок находится в равновесном состоянии, а случайные отклонения от этого состояния быстро гасятся. Так, если ставка заработной платы под влиянием каких-либо факторов достигнет уровня  $W_2$ , то возрастет

предложение труда до величины  $L_S$ , а спрос уменьшится до уровня  $L_D$ . Между работниками начинается конкуренция за рабочее место, возникает избыток предложения рабочей силы ( $L_S > L_D$ ). Часть желающих устроиться на работу не находит свободных вакансий, что «давит» вниз ставки заработной платы. Руководство фирм снижает их до уровня  $W_E$ , а работники соглашаются с понижением уровня заработной платы, лишь бы быть занятыми.

Обратная ситуация, когда ставка заработной платы  $W_I$  установилась ниже равновесного уровня ( $W_E$ ), снижает мотивацию труда. Спрос на работников превышает их предложение ( $L_F > L_C$ ), что заставляет работодателей снова повышать вознаграждение за труд до уровня  $W_E$ . Равновесная заработная плата становится общепринятой, определяющей трудовое поведение и руководителей фирм, и наемных работников.

## 7. РЫНОК ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЙ КОНКУРЕНЦИИ

### 7.1. Монополия на рынке труда

На практике совершенная конкуренция на рынке труда встречается крайне редко. Для подавляющего большинства рынков труда характерна несовершенная конкуренция. В условиях функционирования товарной монополии фирма закупает ресурсы на конкурентных рынках, выступая, с одной стороны, ценообразователем (ценодателем) на производимую продукцию, с другой – ценополучателем на ресурсы, используемые в процессе производства. В результате предельный доход от дополнительной единицы товара будет меньше его монополистической цены. Таким образом, кривая предельного дохода от предельного продукта (предельный продукт труда в денежном выражении)  $MRP_{Lm} = MP_L \cdot MR_L$  для монополиста будет иметь более крутой наклон по сравнению с кривой спроса на рынке труда совершенной конкуренции (рис. 8).

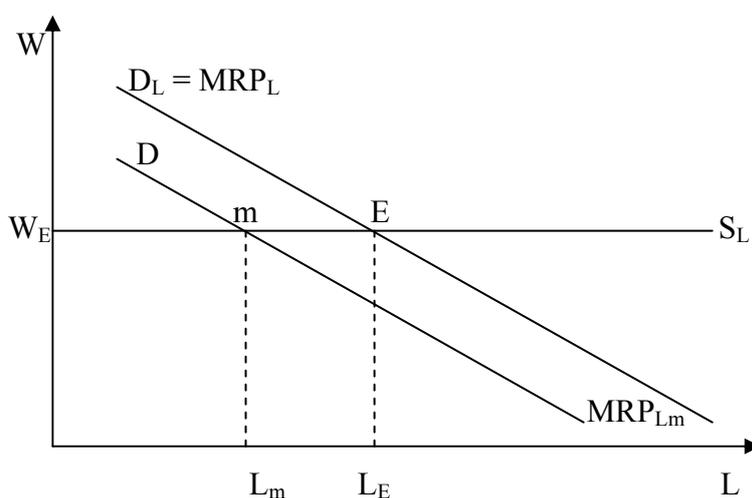


Рис. 8. Равновесие на рынке труда со стороны товарной монополии

Следовательно, для товарной монополии  $MP_L \cdot MR_L < MP_L \cdot P$  при любом уровне занятости. На рынке совершенной конкуренции выпускается больше продукции по сравнению с монополистическим

рынком. Поэтому у монополиста уровень использования трудовых ресурсов ( $L_M$ ) ниже по сравнению с количеством занятых в условиях совершенной конкуренции ( $L_E$ ) на величину  $L_E - L_M$  при равновесном уровне заработной платы  $W_E$ . Если в условиях совершенной конкуренции в соответствии с маржиналистской теорией предельный работник получает, хотя бы формально, эквивалент своего труда  $MRP_L = MRC_L = W_E$ , то при монополистическом господстве на товарном рынке одной фирмы предельный работник будет получать заработную плату всегда меньше по сравнению со стоимостью созданного им предельного продукта  $W = MRP_{Lm}$ ;  $MRP_{Lm} < MRC_L$ . Следовательно,  $W < MRC_L$ , и монополист получает дополнительный доход в форме экономической прибыли. Данный пример еще раз наглядно подтверждает, с точки зрения общества и отдельного потребителя, неэффективность монополистического производства и связанного с ним не только сокращение выпуска продукции и роста цен на нее, но и уменьшения занятости на рынке труда.

## 7.2. Монопсония на рынке труда

Монопсонический тип рыночной структуры противоположен монополии. Он появляется на рынке труда в условиях наличия на нем единственного покупателя рабочей силы, которому противостоят многочисленные неорганизованные граждане, желающие продать свой труд.

Монопсония может существовать как на национальном, так и на региональном и локальном уровнях. Так нередко градообразующие предприятия (например, шахта, химический, текстильный, металлургический комбинаты) является единственным крупным работодателем, а закрытие или временная приостановка деятельности такого предприятия может соответствующим образом парализовать нормальную жизнедеятельность всего города.

К основным признакам монополистического рынка труда следует отнести:

– концентрация подавляющей части (или даже всех) занятых граждан в определенной трудовой сфере на одном предприятии в силу незначительного количества или отсутствия альтернативных видов деятельности;

– очень слабая профессиональная и миграционная мобильность работников, не имеющих реальной возможности сменить место приложения своего труда (фирму);

– полный контроль со стороны монополиста (единственного работодателя) над уровнем заработной платы в целях максимизации прибыли.

Проиллюстрируем ситуацию монополии на рынке труда с помощью графика (рис. 9).

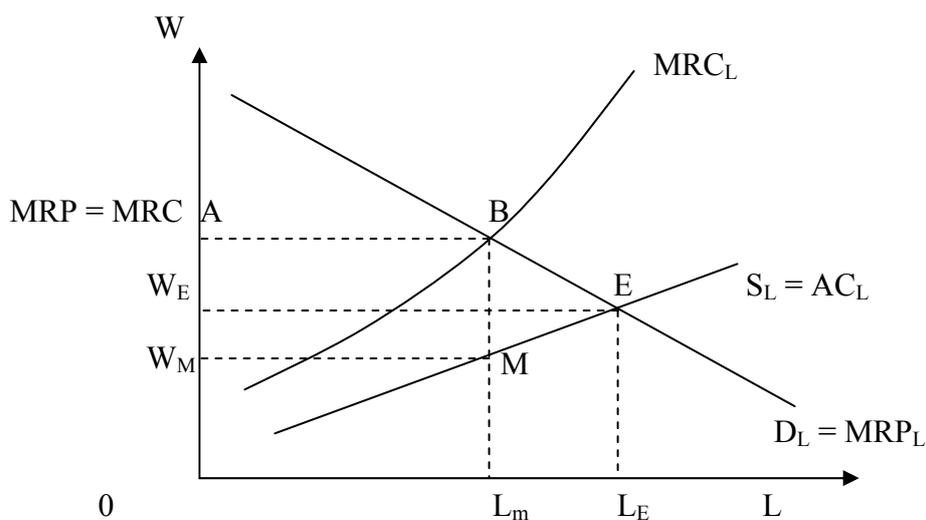


Рис. 9. Монополия на рынке труда

В случае совершенной конкуренции, где предложение труда абсолютно эластично, равновесие устанавливается в точке  $E$  – точке пересечения кривых спроса и предложения труда. Соответственно, равновесную заработную плату  $W_E$  получало бы  $L_E$  работников. Однако монополист сталкивается с восходящей кривой предложе-

ния труда. Это обусловлено стремлением работников получать большую заработную плату при увеличении со стороны фирмы спроса на труд, и касается не только предельного работника, но и всех принятых ранее. В результате роста объема производства предельные издержки от найма дополнительного работника будут превышать уровень заработной платы. Это найдет свое отражение в том, что кривая предельных издержек ( $MRC_L$ ) пойдет выше кривой рыночного предложения труда ( $S_L$ ). Последняя представляется для монополиста кривой средних издержек на закупку труда, так как каждая ее точка показывает цену различных объемов труда, т.е.  $S_L = AC_L$  (равная плата за каждую единицу труда). Спрос на труд на монополистическом рынке определяется соответствующей кривой  $D_L$ , которая совпадает с кривой предельного дохода от предельного продукта труда ( $D_L = MRP_L$ ).

Монополист никогда не абсолютизирует рыночную цену труда ( $W_E$ ), поскольку он сам определяет количество необходимых работников и предлагает им соответствующую, с его точки зрения, заработную плату. Стремление максимизировать прибыль заставляет монополиста нанимать работников до тех пор, пока предельный доход от предельного продукта труда не сравняется с предельными издержками, т.е.  $MRP_L = MRC_L$ . В точке пересечения кривой предельного дохода от предельного продукта и кривой предельных издержек ( $B$ ) образуется рыночное равновесие монополиста с соответствующим уровнем занятости ( $L_M$ ). При этом он понижает уровень заработной платы до величины, равной  $W_M$ , поскольку найдет данное количество работников, готовых работать за соответствующее вознаграждение.

Следовательно, на монополистическом рынке труда  $MRC_L > W_M$ , поэтому и  $MRP_L > W_M$ . Отсюда можно сделать вывод: господство монополии на рынке труда не только сокращает число занятых работников с  $L_E$  до  $L_M$ , но и понижает уровень заработной платы с  $W_E$  до  $W_M$ , что приводит к снижению уровня жизни населения. Одновре-

менно увеличивается прибыль монополии на величину, равную площади прямоугольника  $ABW_M$ . При этом снижается эффективность экономики в целом. Образовавшийся треугольник  $BME$  представляет собой так называемые «потери мертвого груза», т.е. сокращение дохода в результате уменьшения численности работников с  $L_E$  до  $L_M$ , которые могли бы дополнительно произвести продукцию в объеме  $L_MBEL_E$ .

## 8. РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

В странах с развитой рыночной экономикой большая роль на рынке труда отводится профсоюзам. Профсоюзы – это объединения наемных работников, создаваемые для защиты их социально-экономических интересов и улучшения условий труда. Профсоюзы обладают правом ведения переговоров с работодателями от имени и по поручению своих членов по различным аспектам трудовой деятельности. Они могут объединять трудящихся в профессиональном, отраслевом, региональном и национальном уровнях.

Специфика рынка труда заключается в далеко не равном положении работодателей и наемных работников. На стороне первых находятся такие преимущества, как владение материальными факторами производства, возможность выбора потенциальных сотрудников фирмы, производственная структура предприятия, крупные денежные средства, а часто и экономико-политическое влияние в обществе. Наемные работники могут согласованно противостоять этой силе лишь объединившись в организацию коллективного продавца труда. Профсоюзы должны демонстрировать эффективность коллективных возможностей более многочисленной, но разрозненной группы наемных работников, по сравнению с их индивидуальными усилиями. Таким образом, действенный профсоюз может выступать в качестве монополиста на стороне предложения труда от имени всех желающих устроиться на работу.

Профсоюзы на рынке труда могут использовать различные модели согласованной трудовой политики по отношению к работодателю.

Первая модель поведения направлена на увеличение спроса на труд и заработной платы (рис. 10). Это достигается за счет предпринимаемых усилий по улучшению качества рабочей силы, рекламных акций, использования методов политического давления на работодателей (забастовки, манифестации) и др.

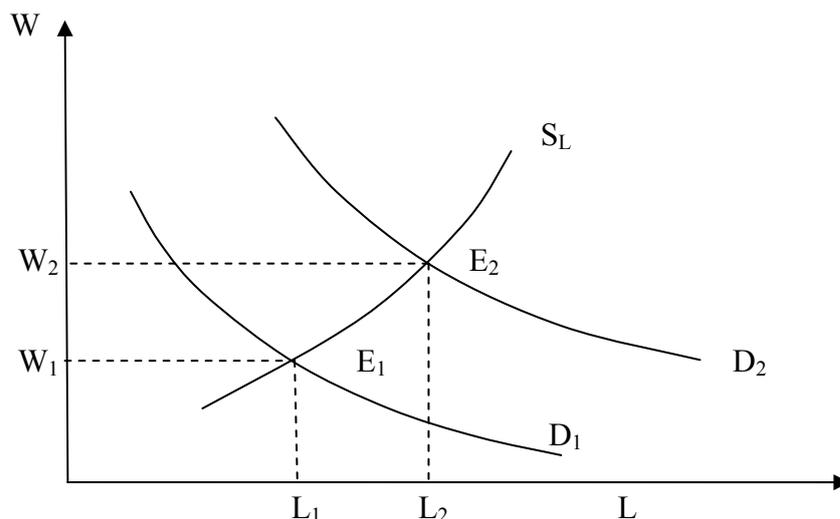


Рис. 10. Модель трудовой политики, направленной на повышение занятости работников

В результате повышения спроса на труд кривая спроса смещается вправо из положения  $D_1$  в положение  $D_2$ , что автоматически приводит также к сдвигу и точки равновесия на рынке труда вправо и вверх с  $E_1$  до  $E_2$ . В этом случае профсоюзы добиваются решения двух важнейших проблем. С одной стороны, увеличивается занятость с  $L_1$  до  $L_2$ , т.е. улучшается ситуация на рынке труда за счет сокращения безработицы. С другой – растет заработная плата с  $W_1$  до  $W_2$ , что сопровождается повышением уровня жизни работников. Чем более эластичнее кривая предложения, тем больше увеличивается занятость при незначительном росте заработной платы. И наоборот, менее эластичной кривой предложения соответствует больший рост доходов при незначительном увеличении числа занятых.

Вторая модель профсоюзной политики, направленная на повышение заработной платы, связана с сокращением предложения труда. Это достигается путем установления жесткого контроля над предложением высококвалифицированного труда за счет длительных сроков обучения будущих специалистов и обязательного лицензирования их профессиональной деятельности. Например, в

США требования обязательного лицензирования распространяются на около 600 видов трудовой деятельности.

Одновременно используются и другие методы ограничения общего предложения труда. Применяя тактику прямого давления на государство, профсоюзы стремятся добиться от него принятия соответствующих законов и нормативных документов, сокращающих рабочую неделю, уменьшающих или даже запрещающих сверхурочные работы, снижающих пенсионный возраст, ограничивающих использование детского и женского труда, сдерживающих трудовую иммиграцию в страну. Параллельно профсоюзы могут проводить собственную политику по ограничению своих членов, особенно в случае контроля над предложением труда. Если профсоюз подписал договор с фирмой о найме на работу только его членов, то он не опасается конкуренции со стороны работников, не вошедших в данную организацию. Профсоюз может также ограничивать количество своих членов административно, т.е. жестко регламентируя численность своих рядов, или косвенно, что достигается установлением высоких вступительных взносов. Итогом такой политики является сокращение предложения рабочей силы на рынке труда, в результате чего кривая предложения  $S_1$  смещается в положение  $S_2$  (рис. 11).

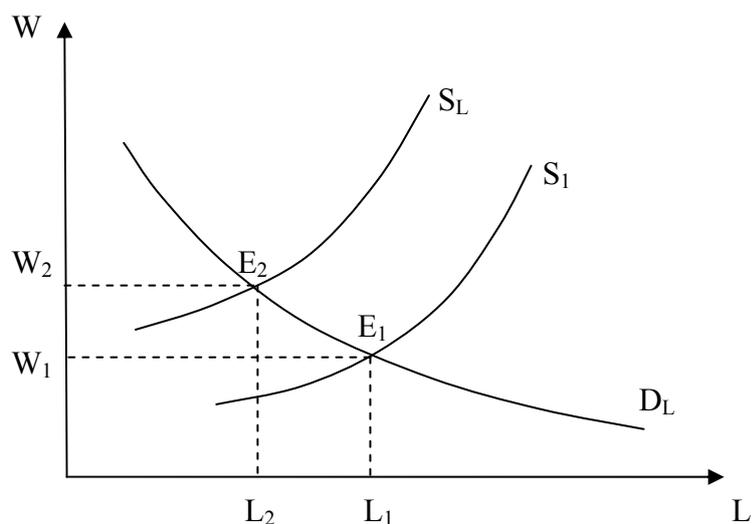


Рис. 11. Модель профсоюзной трудовой политики, направленной на ограничение предложения труда

Это приводит к росту заработной платы с  $W_1$  до  $W_2$ , но одновременно сокращается занятость с  $L_1$  до  $L_2$ , что, естественно, обостряет ситуации на рынке труда. Чем более эластична кривая спроса на труд, тем меньше увеличивается заработная плата и стремительнее растет безработица. И наоборот, менее эластичной кривой спроса на труд соответствует больший размер заработной платы при незначительном сокращении работников.

## 9. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Каковы основные субъекты рынка труда?
2. Дайте определение рабочей силы? Что представляют собой условия товарности рабочей силы?
3. В чем состоят особенности трактовки труда в работах виднейших представителей трудовой теории стоимости У. Петти и А. Смита?
4. Что нового внес в характеристику категории «труд» Д. Рикардо?
5. Какая роль отводится фактору «труд» в концепции Ж. Б. Сэя? Назовите основные факторы производства по его теории.
6. В чем состоит вклад К. Маркса в развитии категории «труд»?
7. Какую роль отводил А. Маршалл рынку труда?
8. В чем сущность теории «добровольной безработицы» Пигу?
9. Каково революционное значение рынка труда в кейнсианской теории?
10. В чем особенности рынка труда в теории монетаризма?
11. Какова роль рынка труда в подходах институционально-социологической школы?
12. Охарактеризуйте основные черты современного рынка труда.
13. Каковы критерии структурирования рынка труда?
14. Что представляет собой функционирующий рынок труда?
15. Каковы основные характеристики потенциального рынка труда?
16. Что представляет собой неработающую часть потенциального рынка труда?
17. В чем состоят особенности работающей части потенциального рынка труда?
18. Какова роль функционирующего и потенциального рынков труда для прогнозирования занятости населения?
19. Сформулируйте сущность занятости. Определите основные виды общественно полезной деятельности.

20. В чем состоят основные принципы занятости?
21. Каковы основные положения закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»?
22. Определите понятие полной занятости.
23. В чем состоит сущность понятия «эффективная занятость»? Как она может быть измерена?
24. Каковы отличительные черты самозанятости, предпринимательства и занятости по найму?
25. Определите критерии форм занятости.
26. Что представляет собой совмещенная занятость?
27. Чем определяются особенности этнической занятости?
28. Каковы отличия форм занятости по месту выполнения работы?
29. В чем состоят различия формальной и неформальной занятости?
30. О чем говорит критерий занятости «регулярность трудовой деятельности»?
31. Что понимается под критерием «легитимности деятельности»?
32. Сформулируйте сущность безработицы.
33. Определите критерии безработицы.
34. Назовите основные формы безработицы. Покажите их основные черты и отличия.
35. В чем состоит сущность заработной платы? Каковы два основных подхода к определению сущности данной категории?
36. Покажите различия между номинальной и реальной заработными платами.
37. Что представляет собой естественный уровень безработицы? О чем говорит данный показатель?
38. Каковы основные формы заработной платы?
39. В чем состоит сущность повременной заработной платы?
40. В чем состоят особенности сдельной заработной платы?

41. Какие системы заработной платы наиболее часто применяются в современных условиях? Почему они считаются наиболее адекватными на данном этапе?
42. Сформулируйте понятие спрос на труд. Чем определяется структура спроса на труд?
43. Определите факторы, характеризующие объем и динамику спроса на труд.
44. Каким образом определяется величина предложения труда? Какие факторы формируют предложение труда?
45. Что показывает загибающаяся кривая предложения на рынке труда? Какова роль эффекта дохода и эффекта замещения?
46. Охарактеризуйте ситуацию на равновесия на рынке труда
47. Покажите особенности совершенной конкуренции рынке такого фактора производства как труд.
48. В чем состоят специфические черты рынка труда в условиях несовершенной конкуренции.
49. Покажите особенности монополии на рынке труда.
50. Чем характеризуется монополия на рынке труда?
51. Покажите значение деятельности профсоюзов в условиях рыночной экономики.

## 10. ТЕСТЫ

### Вариант 1

1. Загибающаяся кривая предложения труда показывает:

- а) прямую зависимость между предложением труда и заработной платой;
- б) зависимость может быть прямой и обратной;
- в) обратную зависимость между трудом и заработной платой.

2. На выбор между занятостью и досугом влияет:

- а) эффект замещения и дохода при повышении заработной платы, увеличивающий альтернативную стоимость труда;
- б) желание работников трудиться независимо от заработной платы;
- в) предпочтение чаще всего отдается досугу.

3. Профсоюзная монополия на рынке труда может привести к:

- а) повышению заработной платы выше конкурентного уровня;
- б) увеличению занятости без роста заработной платы;
- в) повышению доходов предпринимателей;
- г) возрастанию общего продукта в стране.

4. Уменьшение роли профсоюзов в современных условиях связано:

- а) с неспособностью профсоюзов защищать интересы рабочих;
- б) с возможностью согласования интересов работников и предпринимателей без участия профсоюзов;
- в) с противодействием государства их организации.

5. Монополия (монопсония) на рынке труда означает:

- а) монополию одного покупателя рабочей силы;
- б) работники свободно перемещаются с предприятия на предприятие;
- в) работники немобильны вследствие географических факторов;
- г) заработная плата определяется спросом и предложением труда.

6. Заработная плата в минимальном размере:

- а) определяется спросом и предложением на рынке неквалифицированного труда;
- б) определяется невысокой квалификацией молодых рабочих;
- в) устанавливается государством законодательно.

7. Изменение в уровне реальной заработной платы можно определить, сопоставляя изменения в уровне номинальной заработной платы с изменениями:

- а) в уровне цен на товары;
- б) в продолжительности рабочего времени;
- в) в ставке налогообложения.

8. Дискриминация на рынке труда означает:

- а) более высокую оплату труда наиболее квалифицированных работников;
- б) надбавки к заработной плате социально незащищенным слоям населения;
- в) оплата труда с учетом национальности, пола, возраста.

9. При двухсторонней монополии на рынке труда цена будет зависеть от:

- а) монопольной власти фирмы-монопсониста;
- б) монопольной власти профсоюза;
- в) антимонопольного законодательства;
- г) противостояния двух монопольных сил.

10. На рынке труда в долгосрочном периоде преобладает тенденция:

- а) эффект замены превышает эффект дохода;
- б) эффект дохода превышает эффект замены;
- в) эффект замены и эффект дохода равны.

## Вариант 2

1. Доля экономически активного населения зависит от:

- а) доли населения в трудоспособном возрасте;
- б) от степени занятости отдельных возрастных групп;
- в) доли населения в нетрудоспособном возрасте;
- г) верны а) и б);
- д) верны все ответы.

2. К категории занятых людей относятся:

- а) наемные работники;
- б) работодатели;
- в) работающие на индивидуальной основе;
- г) неоплачиваемые работники семейных предприятий;
- д) все ответы верны.

3. Какой вид безработицы характеризуется потерями рабочего времени в связи с низкой интенсивностью труда, отвлечением рабочей силы от основной деятельности, излишней численностью рабочих:

- а) явная безработица;
- б) скрытая безработица;
- в) фрикционная безработица;
- г) естественная безработица;
- д) структурная безработица;

е) циклическая безработица.

4. Как называется конъюнктура рынка труда, если рынок испытывает недостаток предложения труда:

- а) трудодефицитная;
- б) трудоизбыточная;
- в) трудоинфляционная;
- г) равновесная.

5. Если фактический ВВП больше потенциального ВВП, то верно утверждение, что

- а) отсутствует циклическая безработица;
- б) отсутствует фрикционная безработица;
- в) существует структурная безработица;
- г) уровень безработицы равен естественному;
- д) существует циклическая безработица.

6. Полная занятость в стране достигается в случае, если

- а) все население страны работает;
- б) работают все, кто хочет работать;
- в) работают все, достигшие трудоспособного возраста;
- г) количество свободных рабочих мест совпадает с числом безработных.

7. Естественный уровень безработицы отличается от фактического на величину:

- а) циклической безработицы;
- б) фрикционной безработицы;
- в) структурной безработицы;
- г) ничем не отличаются.

8. В условиях полной занятости уровень структурной безработицы:

- а) равен 0;
- б) меньше 1 %;
- в) меньше, чем уровень фрикционной безработицы;
- г) меньше, чем уровень структурной безработицы;
- д) все предыдущие ответы верны;
- е) все предыдущие ответы неверны.

9. Постулаты, используемые при построении неоклассической модели рынка труда:

- а) на рынке благ существует совершенная конкуренция;
- б) на рынке благ существует монополия;
- в) меньше, чем уровень фрикционной безработицы;
- г) меньше, чем уровень структурной безработицы;
- д) все предыдущие ответы верны;
- е) все предыдущие ответы неверны.

10. Конкурентная фирма, максимизируя прибыль, должна нанимать дополнительное количество работников, только в случае, если:

- а) предельный продукт труда в денежном выражении меньше, чем ставка заработной платы;
- б) величина предельного продукта в денежном выражении растет;
- в) величина предельного продукта в денежном выражении снижается;
- г) предельный продукт труда в денежном выражении превышает ставку заработной платы.

### Вариант 3

1. Какой эффект преобладает на участке кривой предложения труда с отрицательным наклоном:

- а) эффект выпуска;
- б) ценовой эффект;
- в) эффект дохода;
- г) эффект замещения.

2. Если фирма является монополистом на рынке труда, то в состоянии равновесия заработная плата ее рабочих:

- а) равна предельному продукту труда в денежном выражении;
- б) меньше предельного продукта труда в денежном выражении;
- в) больше предельного продукта труда в денежном выражении;
- г) все ответы верны.

3. Согласно классической теории безработица есть результат:

- а) действий фирм-монополистов;
- б) несовершенства рыночного механизма;
- в) действий профсоюзов и государства;
- г) воздействия демографических факторов.

4. Возможна ли ситуация, когда рост заработной платы вызывает сокращение объема предложения труда со стороны работника:

- а) нет, такая ситуация невозможна;
- б) такая ситуация возможна, если эффект дохода при выборе между досугом и доходом превышает эффект замещения;
- в) такая ситуация возможна, если эффект дохода при выборе между досугом и доходом превышает эффект дохода;
- г) такая ситуация возможна, если досуг выступает инфериорным (некачественным) благом.

5. Фирма является монополией. Если предельный продукт труда равен 4, а рыночная цена товара – 2, предельный продукт труда в денежном выражении:

- а) равен 8;
- б) равен 4;
- в) больше 8;
- г) меньше 8.

6. При построении функции спроса на труд аргументом выступает:

- а) заработная плата;
- б) цена;
- в) ставка процента;
- г) доход.

7. Величина спроса на труд не зависит от:

- а) качества труда;
- б) потребностей работника в деньгах;
- в) спроса потребителей на выпускаемые работодателем товары и услуги;
- г) цен на товары и услуги.

8. Взаимодействие на рынке труда осуществляется:

- а) посредством обмена на основе спроса и предложения;
- б) за счет эффективного использования рабочей силы;
- в) за счет ограниченности экономических ресурсов;
- г) посредством вложения капиталов с целью получения прибыли.

9. Минимальный размер заработной платы:

- а) это уровень дохода, необходимый для удовлетворения основных жизненных потребностей;

- б) не может превышать величину прожиточного минимума в стране;
- в) не может быть ниже прожиточного минимума в стране;
- г) устанавливается работодателем в условиях рыночной экономики.

10. Реальная заработная плата, в отличие от номинальной заработной платы:

- а) представляет собой заработную плату после вычета всех налогов;
- б) включает в себя деньги, истраченные на потребление;
- в) рассчитывается с учетом изменения цен;
- г) все ответы верны.

#### **Вариант 4**

1. Удовлетворенный спрос на рабочую силу определяется:

- а) числом работников, ищущих работу в течение определенного периода времени;
- б) числом работников, нанятых предприятиями в течение определенного периода времени;
- в) кризисными процессами в отдельных отраслях экономики;
- г) повышением ставки процента по потребительскому кредиту.

2. Заработная плата парикмахера зависит от:

- а) от производительности труда парикмахера;
- б) от спроса на услуги парикмахера;
- в) размера заработной платы в других отраслях;
- г) всего выше перечисленного.

3. Человек, который надеется вскоре получить работу:

- а) относится к разряду занятых;

- б) не учитывается в составе рабочей силы;
- в) относится к разряду безработных;
- г) рассматривается как частично занятый и частично безработный.

4. Что из нижеперечисленного представляет собой товар на рынке труда?

- а) человек трудоспособного возраста;
- б) способность человека выполнять определенную работу;
- в) способность человека с выгодой соединять факторы производства;
- г) блага, товары и услуги, произведенные человеком.

5. Совокупный спрос на рабочую силу складывается из:

- а) индивидуальный спрос отдельно взятого покупателя;
- б) индивидуальный спрос отдельно взятой фирмы;
- в) суммарный спрос индивидуальных фирм данной отрасли;
- г) суммарный спрос всех фирм в данной стране.

6. Предложение рабочей силы – это:

- а) спрос на товары и услуги;
- б) спрос на рабочую силу;
- в) спрос на рабочие места;
- г) спрос на денежные агрегаты.

7. Кривая Филипса фиксирует связь между уровнем и

- а) уровнем процента;
- б) уровнем безработицы;
- в) политическим и экономическим курсом;
- г) предложением денег.

8. Недостаточный совокупный спрос приводит к росту:

- а) структурной формы безработицы;
- б) скрытой формы безработицы;

- в) циклической формы безработицы;
- г) фрикционной формы безработицы.

9. Основные причины возникновения циклической безработицы:

- а) нарушение макроэкономического равновесия;
- б) несовершенство рынка труда;
- в) политика государства;
- г) действия профсоюзов.

## 11. ЗАДАЧИ

### *Задача 1*

Определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года – 70 млн человек; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года – 0,2 млн человек; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста, – 2,0 млн человек; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году, – 1,6 млн человек.

### *Задача 2*

Население трудоспособного возраста составляет 80 млн человек, в том числе неработающие инвалиды I и II групп – 1,2 млн человек; работающие подростки – 0,1 млн человек, работающие пенсионеры – 4,5 млн человек.

*Постановка задачи.* Определите численность трудовых ресурсов.

### *Задача 3*

В городе численность населения составляет 120 тыс. человек, коэффициент прироста населения в базисном периоде – 100 промилле, доля трудовых ресурсов – 50 %.

*Постановка задачи.* Определите перспективную численность населения и трудовых ресурсов на начало планируемого периода при условии неизменности доли трудовых ресурсов в населении города

#### Задача 4

*Исходные данные и постановка задачи.* Определите численность трудовых ресурсов города, если численность населения в трудоспособном возрасте 750 тыс. человек, среди них инвалидов I и II группы трудоспособного возраста 10 тыс. человек; численность работающих подростков до 16 лет – 15 тыс. человек, работающих лиц старше трудоспособного возраста – 55 тыс. человек.

#### Задача 5

*Исходные данные и постановка задачи.* Определите численность населения в трудоспособном возрасте к концу планируемого года, если его численность на начало планируемого года составила 1 млн. человек; численность населения, вступающего в трудоспособный возраст, – 30 тыс. человек; численность населения, выходящего за пределы трудоспособного возраста, – 22 тыс. человек; число умерших в трудоспособном возрасте – 5 тыс. человек; механический прирост населения в трудоспособном возрасте – 3 тыс. человек.

#### Задача 6

*Исходные данные.* Численность трудоспособного населения области на начало года составила

1 млн человек, работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет – 40 тыс. человек.

В течение года в составе трудоспособного населения произошли следующие изменения: вступило в рабочий возраст 250 тыс. человек; прибыло из других областей 90 тыс. человек; вовлечено для работы в народном хозяйстве 20 тыс. человек пенсионного возраста; перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло 200 тыс. человек тру-

доспособного возраста; 15 тыс. пенсионеров перестали работать; выбыло в другие регионы 75 тыс. человек трудоспособного возраста.

*Постановка задачи.* Определите численность трудовых ресурсов на начало и конец года; общий, естественный и механический прирост трудовых ресурсов, а также соответствующие коэффициенты движения трудовых ресурсов.

### Задача 7

*Исходные данные и постановка задачи.* Рассчитайте по региону перспективную численность трудовых ресурсов при условии, что коэффициент общего прироста населения составляет 10 промилле, доля трудовых ресурсов во всем населении будет ниже на 0,01 пункта по сравнению с базисным периодом. Численность населения на начало планируемого периода составляет 10 млн человек, трудовых ресурсов – 6 млн человек.

### Задача 8

*Исходные данные и постановка задачи.* Определите численность населения в трудоспособном возрасте в регионе на конец года, если численность населения трудоспособного возраста на начало года составила 1 млн человек; вступило в трудоспособный возраст 30 тыс. человек; умерло из лиц трудоспособного возраста 5 тыс. человек; выбыло из трудоспособного возраста 35 тыс. человек; прибыло из других районов 350 тыс. человек; убыло в другие районы – 100 тыс. человек.

### Задача 9

*Исходные данные и постановка задачи.* Определите перспективную численность населения и трудовых ресурсов города при ус-

ловии, что коэффициент естественного прироста составляет 20 промилле, коэффициент механического прироста 30 промилле. Доля трудовых ресурсов во всем населении будет выше на 0,01 пункта по сравнению с базисным периодом. Численность населения на начало планируемого периода составляет 1 млн человек, трудовых ресурсов 500 тыс. человек.

### *Задача 10*

*Исходные данные.* В 2014 г. трудовые ресурсы данной страны составляли 86 млн человек, в том числе в трудоспособном возрасте – 81,3 млн человек, работающие лица старших возрастов и подростков – 4,7 млн человек. Из них занятые в народном хозяйстве (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составили 69,5 млн человек; учащиеся – 5,6 млн человек; военнослужащие – 2,4 млн человек; незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте – 8,5 млн человек; в том числе вынуждено незанятые (ищущие работу) – 3,3 млн человек.

*Постановка задачи.* Определите уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве, а также занятость населения различными видами общественно полезной деятельности и проанализируйте эффективность распределения трудовых ресурсов по видам занятости

### *Задача 11*

*Исходные данные.* Численность занятых в составе экономически активного населения – 85 млн человек; численность безработных – 15 млн человек. Месяц спустя из 85 млн человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн человек; 1 млн человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы.

*Постановка задачи:* а) определите начальный уровень безработицы; б) определите численность занятых, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя.

### Задача 12

*Исходные данные.* Фактический ВВП (валовой национальный продукт) составляет 750 млрд дол., естественный уровень безработицы – 5 %, фактический уровень безработицы – 9 %.

*Постановка задачи.* Какой объем продукции в стоимостном выражении недопроизведен в стране (коэффициент Оукена 2,5 %)?

### Задача 13

*Исходные данные.* В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. человек).

	Первый год	Пятый год
Экономически активное население	84 889	95 453
Из них занятые	80 796	87 524

Естественный уровень безработицы составил в пятом году рассматриваемого периода 7 % экономически активного населения.

*Постановка задачи:*

а) рассчитайте численность безработных и фактический уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода;

б) как объяснить одновременный рост занятости и безработицы;

в) можно ли утверждать, что в пятом году рассматриваемого периода существовала полная занятость?

### Задача 14

*Исходные данные.* В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. человек).

	Первый год	Пятый год
Занятые в составе экономически активного населения	80 500	95 000
Безработные	4 800	7 000

*Постановка задачи.* Рассчитайте уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода и объясните одновременный рост занятости и безработицы.

### Задача 15

*Исходные данные и постановка задачи.* Рассчитайте официальный уровень безработицы на конец года, если из 10 млн человек, имевших работу на начало года, за год были уволены и встали на учет на бирже труда 0,1 млн человек, из числа официально зарегистрированных на начало года безработных (0,8 млн человек) 0,05 млн человек прекратили поиски работы, а 0,1 млн человек были трудоустроены.

### Задача 16

*Исходные данные и постановка задачи.* Используя закон Оукена, рассчитайте, на сколько процентов изменится уровень безработицы в течение года, если при потенциальном ВВП 1 400 млрд р. фактический ВВП на начало года составил 1 330 млрд р., а на конец года – 1 295 млрд р. Естественный уровень безработицы составляет 5 %.

### Задача 17

*Исходные данные.* Численность занятых – 90 млн человек, численность безработных – 10 млн человек. Месяц спустя из 90 млн человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн человек; 1 млн из числа безработных прекратили поиски работы.

*Постановка задачи.* Определите: 1) численность занятых; 2) количество безработных и 3) фактический уровень безработицы.

### Задача 18

*Исходные данные.* В таблице приведены данные, характеризующие объемы фактического и потенциального ВВП (млрд р.). В 2000 г., допустим, экономика развивалась в условиях полной занятости при уровне безработицы 6 %.

Год	Потенциальный ВВП	Фактический ВВП
1995	3 000	3 000
1996	3 800	3 705
1997	4 125	3 712,5

*Постановка задачи.* Используя закон Оукена, рассчитайте уровень безработицы в 2006 и 2007 гг.

### Задача 19

*Исходные данные и постановка задачи.* Определите численность безработных, зарегистрированных в текущем году в районной службе занятости, если численность экономически активного населения района составляет 1 млн человек, официальный уровень безработицы – 3,5 %.

## Задача 20

*Исходные данные и постановка задачи.* Ситуация на рынке труда характеризовалась следующими данными: численность экономически активного населения – 74 млн человек; уровень фактической безработицы составил 7,7 % экономически активного населения, уровень официально зарегистрированной безработицы – 2,7 %; число вакантных рабочих мест – 350 тыс.; 1,9 млн человек находились в административных отпусках по инициативе администрации без сохранения или с частичным сохранением заработной платы; 2 млн человек были переведены на сокращенную рабочую неделю.

Оценить масштабы открытой и скрытой безработицы, а также напряженность на рынке труда.

## Задача 21

*Исходные данные и постановка задачи.* Население города составляет 800 тыс. чел.; в качестве безработных зарегистрированы 13 тыс. чел. В течение года с предприятий города высвобождено 44 тыс. чел., из которых 15 тыс. трудоустроены на тех же предприятиях; на рынок труда вступают 5 тыс. ранее не работавших человек; сальдо миграции трудовых ресурсов составляет 2 тыс. чел.

## Задача 22

*Исходные данные.* В рамках спроса и предложения рабочих предприятий легкой промышленности города положение первоначально выглядело следующим образом (в тыс. чел.).

Спрос С	Предложение П	Трудоустройство Т	Недостаток С-Т	Избыток П-Т
6	2	1		

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

*Постановка задачи.* Определить, как изменяются спрос, предложение, трудоустройство, недостаток и избыток рабочих в легкой промышленности города вследствие действия заказа.

### Задача 23

*Исходные данные и постановка задачи.* Численность работников на предприятиях города на начало года составила 500 тыс. чел., плановая численность на конец года – 480 тыс. чел. В течение года с предприятий города было высвобождено 60 тыс. чел., из них 28 тыс. чел. трудоустроены на тех же предприятиях.

Определить дополнительный спрос на рабочую силу в течение года.

### Задача 24

*Исходные данные и постановка задачи.* Рассчитать текущее предложение рабочей силы и спрос на нее в службе занятости, а также реализованное и нереализованное предложения, если известны следующие данные (тыс. чел.).

Показатель	
1. Незанятые на начало года	479
2. Незанятые, обратившиеся в службу занятости в течении года	2 278
3. Обратилось желающих сменить работу	82
4. Трудоустроено незанятых	2 839
5. Трудоустроено желающих сменить работу	11
6. Остаток вакансий	429

### Задача 25

*Исходные данные и постановка задачи.* Определить, как изменятся спрос, предложение, потенциальное трудоустройство, недостаток и избыток рабочих в машиностроительной промышленности города вследствие действия заказа на дополнительное производство машиностроительной продукции, рассчитанный на использование 1 тыс. чел. дополнительно, если первоначальный спрос и предложение на рабочих составляли, соответственно, 10 тыс. и 5 тыс. чел., из которых 2 тыс. чел. были трудоустроены.

### Задача 26

*Исходные данные и постановка задачи.* Определить перспективную численность трудоспособного населения города, нуждающегося в рабочих местах, при условии, что численность трудовых ресурсов составляет 500 тыс. чел. Из них: женщин, ухаживающих за малолетними детьми – 5 тыс. чел.; многодетных матерей – 0,5 тыс.; лиц, находящихся в состоянии перемены работы, – 5 тыс.; военнослужащих – 3 тыс.; лиц, нуждающихся в обучении с отрывом от производства, – 1,5 тыс. человек.

### Задача 27

*Исходные данные и постановка задачи.* Определить дополнительный спрос (ДС) на трудовые ресурсы в течение года и общий годовой спрос (ГС) на кадры по отраслям и в целом по хозяйству, если отраслевая структура занятости в хозяйстве города характеризуется следующими данными (тыс. чел.).

Отрасли	Ч <sub>н</sub>	С <sub>н</sub>	В	П	Ч <sub>к</sub>
Промышленность	170	21,7	25	10	160
Строительство	70	11,3	10	3	65
Транспорт	30	5	6	–	25
Сфера услуг	125	6,5	3	2	130
Прочие	5	1,5	–	–	7
Итого	400	46	44	15	387

Условные обозначения:

$Ч_n$  – численность на начало года;

$С_n$  – спрос на начало года;

$В$  – количество высвобожденных в течение года, план;

$П$  – из числа высвобожденных трудоустроено на тех же предприятиях, план;

$Ч_k$  – численность на конец года, план.

### Задача 28

*Исходные данные и постановка задачи.* В области среднегодовая численность населения составляет 15 млн чел. За год прибыло из других районов 0,9 млн чел., убыло – 0,5 млн чел.

Определить сальдо миграции, валовую миграцию, коэффициенты интенсивности миграции.

### Задача 29

*Исходные данные и постановка задачи.* Из одной области в другую мигрировало 10 тыс. чел.; обратный поток составил 4 тыс. чел.

Определить коэффициент эффективности межрайонного обмена для области.

### *Задача 30*

*Исходные данные и постановка задачи.* Среднегодовая численность населения города составляет 500 тыс. чел. За год прибыло 20 тыс. чел., сальдо миграции равно 121 тыс. чел.

Определить валовую миграцию и коэффициенты интенсивности выбытий и прибытий.

### *Задача 31*

*Исходные данные и постановка задачи.* Валовая миграция населения в районе за год составила 250 тыс. чел. Коэффициент интенсивности чистой миграции – 50 промилле.

Определить среднегодовую численность населения района, если за год в район прибыло 150 тыс. чел.

### *Задача 32*

*Исходные данные и постановка задачи.* В районном центре среднегодовая численность населения составляет 250 тыс. чел. За год в город прибыло 15 тыс. чел.; коэффициент интенсивности выбытий составил 40 промилле.

Определить сальдо миграции, брутто-миграцию и коэффициенты миграции.

### *Задача 33*

*Исходные данные и постановка задачи.* Среднегодовая численность населения района составляет 1 млн чел. За год выбыло 120 тыс. чел.; сальдо миграции составляет 80 тыс. чел.

Определить брутто-миграцию и коэффициенты интенсивности выбытий и прибытий.

### Задача 34

*Исходные данные и постановка задачи.* Сальдо миграции населения в городе за год составило 150 тыс. чел.; коэффициент интенсивности миграции оборота – 10 промилле.

Определить среднегодовую численность населения города, если за год в город прибыло 200 тыс. чел.

## 12. СЛОВАРЬ ОСНОВНЫХ ТЕРМИНОВ

### А

*Абстрактный труд* – это труд, отражающий затраты нервной, мускульной и других видов человеческой энергии, труд вообще, введен в научный оборот К. Марксом, является, согласно трудовой теории стоимости, субстанцией (основой) стоимости.

*Альтруизм* – самоотверженное, добровольное, бескорыстное служение людям, оказание им помощи в тяжелых жизненных ситуациях (при уходе за тяжелобольными, умирающими, при воспитании сирот и т. п.).

*Аттестация рабочих мест по условиям труда* – система анализа и оценки рабочих мест для проведения оздоровительных мероприятий, ознакомления работающих с условиями труда, сертификации производственных объектов, подтверждения или отмены права предоставления компенсаций и льгот работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и опасными условиями.

### Б

*Бедное население* – категория населения, неспособная удовлетворить на текущие денежные доходы основные потребности в пище, одежде, жилище. Различают абсолютную и относительную бедность. Масштабы абсолютной бедности определяются по численности населения с денежными доходами ниже прожиточного минимума. Граница абсолютной бедности определяется денежным доходом, составляющим, как правило, от 20 до 40 % среднедушевого денежного дохода.

*Бедность* – условия жизни, не позволяющие людям иметь потребление по признанным обществом минимальным стандартам.

*Безработица* – это ситуация, когда определенная часть экономически активного населения, имеющая возможность и желание работать не может его осуществить по независящим от нее причинам.

*Бестарифные системы оплаты труда* – это формы организации оплаты труда, в которых не используются гарантированные тарифные ставки и должностные оклады. Из них исключаются большинство видов премий, доплат и надбавок. В их основе лежит долевое распределение заработанных коллективом средств между работниками в соответствии с принятыми соотношениями (коэффициентами) в оплате труда разного качества (в зависимости от квалификации, должности, специальности работников и т.д.).

*Биржа труда (центр занятости)* – это государственное учреждение, осуществляющее посреднические услуги при трудоустройстве безработных, а также лиц, желающих переменить работу.

*Бюджетно-налоговая политика* – это важнейший, согласно кейнсианской теории, инструмент регулирования объема производства и занятости. Увеличение расходов государственного бюджета на увеличение покупательной способности населения и инвестиции способствуют росту спроса, что стимулирует развитие производства, последнее возможно и за счет уменьшения налогов.

*Бюджет Пенсионного фонда России* – свод доходов и расходов, обеспечивающих финансирование пенсионной системы РФ. Бюджет РФ является полностью автономной от государственного бюджета финансовой системой на всех уровнях федеративного устройства РФ.

## ***В***

*Внешний рынок труда* – это рынок, на котором предложение рабочей силы находится вне данного предприятия; предполагает привлечение работников из-за его пределов.

*Внутренний рынок труда* – это рынок, на котором предложение рабочей силы находится внутри данного предприятия; предполагает внутрифирменное перемещение работников.

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

*Вторичная занятость* – это дополнительная вторичная форма использования рабочей силы работника, уже вовлеченного в трудовую деятельность.

*Выбывшие работники* – работники, оставившие в отчетном периоде работу на данном предприятии независимо от причин выбытия, уход (выбытие) которых оформлен приказом (распоряжением).

## ***Г***

*Гарантия* – право, обеспеченное механизмом реализации (нормативным, организационным и финансовым).

*Генеральное соглашение* – это правовой акт, устанавливающий принципы регулирования трудовых отношений на федеральном уровне и определяющий согласованные позиции общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодате-

лей и Правительства РФ по основным направлениям поведения социально-экономической политики.

*Гибкий рынок труда* – это новое качественное состояние рынка труда, обусловленное применением в широких масштабах нестандартных режимов использования полного рабочего времени, нестандартных форм занятости, повышенной гибкости в вопросах приема и увольнений, снижающих издержки систем заработной платы.

*Государственная кадровая политика* – одно из приоритетных направлений деятельности государства по координации мероприятий, проводимых в целях развития и совершенствования потенциала страны.

*Государственное регулирование оплаты труда* – система законодательных и иных нормативных мер воздействия на указанную сферу отношений

*Государственное регулирование рынка труда* – это регулирование органами государственного управления функционирования субъектов рынка труда. Реализуется посредством осуществления политики занятости, подготовки и переподготовки кадров, социальной защиты лиц, временно потерявших работу, через научно-техническую политику с целью перспективного развития производства на предприятиях всех форм собственности.

*Государственная кадровая политика* – это одно из первостепенных направлений деятельности государства по координации мероприятий, проводимых в целях развития и совершенствования потенциала страны.

*Государственное регулирование оплаты труда* – это система законодательных и других нормативных мер воздействия на сегмент трудовых отношений.

*Государственная система управления охраной труда* – совокупность организационных форм и методов совместных действий органов, объединений работодателей, профессиональных союзов и иных представительных органов по реализации основных направлений государственной политики в области охраны труда.

*Государственное регулирование экономики* – система мер, направленных на обеспечение ее устойчивого развития и повышение жизненного уровня населения.

*Государственный служащий* – гражданин Российской Федерации, исполняющий в порядке, установленном федеральным законом, обязанности по государственной должности государственной службы за денежное вознаграждение, выплачиваемое за счет федерального бюджета или средств бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации.

## *Д*

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

*Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации* – принята Международной Конференцией Труда в 1998 г. и определяет, что восемь основополагающих конвенций МОТ обязательны для выполнения всеми странами.

ми-членами, если даже они не ратифицировали эти конвенции. Декларацию дополняет в качестве приложения подробный механизм ее реализации.

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

*Демография* – наука, изучающая численность, территориальное размещение и состав населения, их изменения, причины и следствия этих изменений, взаимосвязь социально-экономических факторов и изменений в населении.

*Денежное содержание государственного служащего* – доход госслужащего, состоящий из должностного оклада, надбавок к должностному окладу за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг), надбавок за особые условия государственной службы, премий по результатам работы.

*Диапазон тарифной сетки* – соотношение тарифных коэффициентов крайних разрядов.

*Дифференциация доходов* – различия в доходах по группам населения с разным их уровнем.

*Достойный труд* – это труд высокой производительности и качества, в хороших условиях, доставляющий работнику удовлетворение и возможность в полной мере проявить свои способности и мастерство, труд, приносящий достойный доход и защищенный трудовым правом данной страны. Данная задача сформулирована Между-

народной организацией труда (МОТ) как важнейшая проблема Организации в XXI веке.

## *Е*

*Единая тарифная сетка* – совокупность тарифных разрядов и тарифных коэффициентов для всех категорий персонала организации.

*Естественное движение населения* – обобщенное название совокупности рождений и смертей, изменяющих численность населения так называемым естественным путем.

*Естественный прирост населения* – абсолютная величина разности между числом родившихся и умерших за определенный промежуток времени.

*Естественный уровень безработицы* – сумма уровней фрикционной и структурной безработицы.

## *З*

*Забастовка* – временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

*Закон Сэя* – закон, сформулированный французским экономистом Ж. Б. Сэем: обмен продукта на продукт ведет к равновесию между куплей и продажей, ибо «предложение само порождает спрос». По этому закону увеличение предложения товаров на определенную сумму автоматически ведет к увеличению спроса на такую же сумму. Это предложение обоснованно критикуется многими авторами.

*Закон А. Оукена* – «если фактический уровень безработицы превышает естественный уровень на один процент, то отставание объема ВВП составляет два с половиной процента».

*Занятость как экономическая категория* – совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности, выражающая меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работниках и личных потребностей, интересов в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода.

*Заработная плата как форма стоимости, цены рабочей силы* – основная часть фонда жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда и зависящая от конечных результатов работы предприятия (организации).

*Знание* – проверенный практикой результат познания действительности, верное ее отражение в мышлении человека; продукт общественной, материальной и духовной деятельности людей; идеальное выражение в знаковой форме объективных свойств и связей мира, природного и человеческого. Знания могут быть донаучными, житейскими и научными, а последние разделяются на эмпирические и теоретические. Кроме того, в обществе наличествуют знания мифологические, художественные, религиозные и т. п.

## ***И***

*Индексация* – мероприятия по государственному регулированию доходов, имеющие целью приспособление их реального покупательского содержания к росту цен.

*Индексация доходов* – увеличение номинальных доходов населения в зависимости от уровня инфляции с целью стабилизации уровня жизни населения страны.

*Индексы заработной платы* – статистические показатели волатильности (изменчивости) заработной платы, рассчитываемые по основным составляющим элементам; приняты в организации труда (квалификационные и другие различия).

*Интеллектуальный потенциал* – накопленные знания и опыт по различным аспектам развития природы и общества, научно-технические, экономические и культурные достижения в данном обществе.

*Интеллектуальный труд* – это труд, связанный с творческим характером, не связанный с известными ранее шаблонами, представляющий собой результат реализации интеллектуальных возможностей человека по созданию прежде неизвестного научного знания, оригинальных продуктов и услуг, обоснованию рациональных путей продвижения их на рынок наукоемкой продукции.

*Институты государственной службы* – совокупность предусмотренных действующим законодательством органов исполнительной и представительной власти различных уровней.

*Интеллектуальный потенциал* – накопленные знания и опыт по различным аспектам развития природы и общества, научно-технические, экономические и культурные достижения.

*Интеллектуальный труд* – труд, обладающий творческим характером и являющийся результатом реализации интеллектуальных и духовных возможностей работника по созданию ранее неизвестного

научного знания, оригинальных продукции и услуг, обоснованию оптимальных путей продвижения на рынок наукоемкой продукции и услуг.

*Интенсивность труда* – это количество энергии человеческого организма, затрачиваемой работником в единицу времени.

*Интерес* – объективно обусловленная необходимость выполнения людьми (группами людей, организациями и т. д.) определенных функций для удовлетворения потребностей. Интерес находится в причинно-следственной связи с другими родственными категориями: потребностью, стимулом (мотивом). Интерес – связующее звено в цепочке потребность – интерес – стимул (мотив). С одной стороны, интерес – форма реализации потребностей, с другой – причина возникновения стимула. Различают интерес личный, коллективный, общественный; моральный и материальный

*Инфляция* – переполнение каналов денежного обращения бумажными знаками, обесценение денег вследствие повышения количества денежных единиц в экономике над суммой цен товаров и образование в сфере обращения определенной массы денежных знаков, не обеспеченных товарами.

*Инфраструктура рынка труда* – совокупность институтов содействия занятости, профессиональной ориентации, профессиональной подготовке и переподготовке кадров (сеть центров занятости, подготовке и переподготовке рабочей силы, сеть фондов и т.д.)

## **К**

*Кадры* – основной (штатный) состав квалифицированных работников учреждений, организаций, предприятий, объединений и т. д.

*Кадровая политика:* 1) целостная стратегия работы с персоналом, объединяющая различные формы кадровой работы и имеющая целью создание сплоченного, ответственного и высокопроизводительного персонала, способного адекватно реагировать на меняющиеся требования рынка с учетом горизонта прогнозирования; 2) механизм разработки и реализации – специально разработанные технологии и методы подбора и продвижения кадров, прогнозирование потребности в них, развития и оценки персонала.

*Категория персонала* – группы персонала, выполняющие на предприятии (в организации) функции определенного рода. Как правило, выделяются следующие категории персонала: рабочие, служащие, специалисты, руководители.

*Карьера* – субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом. В широком смысле карьера – общая последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни (семейной, трудовой, досуговой). Карьера характеризуется динамикой социально-экономического положения, статусно-ролевых характеристик, форм социальной активности личности. В узком смысле понятие «карьера» связывается с динамикой положения и активности личности в трудовой деятельности.

*Качество жизни* – очень емкое понятие, включающее широкое понимание всю совокупность количественных и качественных характеристик благосостояния. полнота удовлетворения всего комплекса потребностей людей. Включает оценку уровня жизни, а также качественную (не измеряемую) характеристику условий жизни: качественную сторону питания (вкусовые качества, соответствие индивидуальному здоровью и др.), жилища (удобство планировки и благоустройство населенных пунктов), культурного уровня населения (качество

учебы, степень овладения научными знаниями, художественный и нравственный уровень средств культуры и др.), условий труда (соответствие личным склонностям и индивидуальным способностям людей, творческий характер, моральное удовлетворение, трудовой микроклимат и др.), условий отдыха (их самочувствие в процессе отдыха и после него и др.), социально-бытовой обстановки (уверенность в завтрашнем дне, комплекс прав и свобод и др.). В сферу качества жизни включаются семейные, профессиональные и общественно-политические отношения, которые не рассматриваются при характеристике уровня жизни. Наконец, качество жизни включает самооценку людьми условий их жизни, а она не всегда совпадает с измеряемыми показателями их уровня жизни.

*Качество труда* – сложность, условия и значимость труда для экономики.

*Квалификация* – степень подготовленности работника к профессиональной деятельности, объединяющая совокупность требуемых для выполнения работы знаний, умений, навыков и опыта.

*Коллективный договор* – правовой акт, регистрирующий и регулирующий социально-трудовые отношения; оформляется и заключается работниками предприятия, организации, филиала с администрацией или работодателем.

*Коллективный трудовой спор* – неурегулированные разногласия между работниками и работодателями (далее – стороны) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений.

*Конвенции* – это международные нормативные акты, обязательные при ратификации их государством к обязательному выполнению. Часто конвенции принимаются специализированными международными организациями, такими как МОТ.

*Конкуренция на рынке труда* – это борьба между работниками за более выгодные условия работы (высокая заработная плата, престижные места и т.д.), борьба работодателей за квалифицированных, трудолюбивых, обязательных, более опытных или творческих работников.

*Конъюнктура рынка труда* – это экономическая ситуация на рынке в определенный момент времени, характеризующаяся соотношением спроса и предложения, т. е. соотношением между свободными рабочими местами и незанятыми, а также активно ищущими работу гражданами.

*Коэффициент брачности* – отношение числа заключенных браков на определенной территории за некоторый период времени к средней численности населения этой территории.

*Коэффициент детской и младенческой смертности* – мера смертности детей в возрасте до одного года. Уровень младенческой смертности существенно выше смертности в следующих возрастных группах. Этот показатель считается одним из наиболее точных общих показателей уровня здравоохранения и социально-экономического развития той или иной страны.

*Коэффициент естественного прироста населения* – отношение естественного прироста населения к среднему населению за определенный период времени или разность между коэффициентом рождаемости и коэффициентом смертности. Он может быть поло-

жительным, отрицательным или равным нулю. Обычно выражается в промилле.

*Коэффициент разводимости* – отношение числа разводов за данный период к средней численности населения за этот же период. Зависит от возрастной и брачной структуры населения.

*Коэффициент рождаемости* – отношение числа живорожденных детей к соответствующей численности населения. Классифицируется на общие, специальные (по полу) и частные (возрастные) коэффициенты.

*Коэффициент смертности* – отношение числа умерших людей к соответствующей средней численности населения.

*Конфликт* – временное эмоциональное изменение настроения человека или группы людей в связи с получением новых данных, существенно меняющих старое представление об интересующем объекте или процессе

*Косвенные инвестиции* – это инвестиции, направляемые на развитие системы знаний научного потенциала общества, на совершенствование информационного поля, на квалификационный рост и совершенствование структуры научно-педагогического потенциала работников, передающих систему знаний учащимся разных ступеней, усиление социальной защищенности работников сферы образования.

*Кредитно-денежная политика* – один из основных инструментов государственного регулирования экономики, воздействующий на количество денег в обращении с целью обеспечения стабильности цен, полной занятости населения и роста реального производства. Осуществляет данную политику центральный банк.

*Кредитно-денежная монетаристская политика* – важнейшие положения монетаристов сводятся к жесткому контролю над денежной массой, доступностью кредитов и установлением процентной ставки. По мнению М. Фридмана (чикагская школа) – создателя данного направления, и его сторонников – никакие другие виды государственного регулирования не нужны и даже вредны.

## *Л*

*Локаут* – закрытие предприятия работодателем и массовое увольнение рабочих с целью оказания на них экономического давления, предотвращения и подавления забастовок.

## *М*

*Малообеспеченное население* – в основе его определения лежит минимальный потребительский бюджет, показатель состава и структуры потребления материальных благ и услуг, обеспечивающий удовлетворение основных материальных и духовных потребностей людей. В отличие от прожиточного минимума включает более широкий набор услуг, предусматривает меньшие сроки службы непродовольственных товаров, более высокий уровень доходов, организации быта и проведения досуга населения. Население с денежными доходами ниже минимального потребительского бюджета, но выше прожиточного минимума можно считать малообеспеченным.

*Массовое высвобождение* – расторжение по инициативе администрации предприятия, организации, учреждения трудового соглашения с работниками в связи с ликвидацией (банкротством) предприятия или его реорганизацией, требующей значительного сокращения численности, в соответствии с определенными критериями.

*Методы управления персоналом предприятия* – способы воздействия на коллективы и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе производства. Методы управления персоналом предприятия делятся на три группы: административные, экономические и социально-психологические. Все виды методов органично связаны между собой.

*Международная конференция труда (МКТ)* – высший орган МОТ, созываемый один раз в год. Ее делегатами от каждой страны-члена МОТ являются: два человека от правительства и по одному от представителей трудящихся и предпринимателей. Решает основные вопросы работы организации, утверждает программу работы и бюджет, один раз в три года избирает административный совет

*Международная организация труда (МОТ)* – специализированное агентство Организации Объединенных Наций, созданное в 1919 г. в соответствии с Версальским мирным договором в целях обеспечения прочного мира через социальную справедливость. МОТ разрабатывает международные стандарты труда, реализует программу оказания технической помощи развивающимся странам, стремится снизить безработицу в рамках Всемирной программы занятости. Финансируется МОТ за счет взносов стран-членов МОТ. Штаб-квартира МОТ – Международное бюро труда – находится в Женеве.

*Международное бюро труда* – секретариат организации, ее штатный аппарат, который проводит в жизнь все решения МКТ и административного совета. Комплектуется высококвалифицированными специалистами из многих стран, в том числе женщинами. Находится в Женеве.

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

*Международный трудовой кодекс* – свод основных международных трудовых норм, базирующихся на конвенциях и рекомендациях Международной организации труда (МОТ). Первоначальный проект его был опубликован в 1951 г., но не получил дальнейшей разработки. В настоящее время МОТ намеревается провести работу по созданию международного кодекса, регулирующего основные нормы труда в третьем тысячелетии.

*Мера потребления* – величина, устанавливаемая государством для определения доли национального дохода, которую должен получить каждый член общества в соответствии с затраченным трудом или по программам социальных гарантий

*Миграция населения* – процесс перемещения людей через границы определенных административно-территориальных образований со сменой постоянного места жительства на определенный срок или навсегда.

*Минимальные государственные социальные стандарты* – предельные значения выплат, льгот и услуг населению, финансируемых за счет государства.

*Минимум прожиточный* – минимальный размер денежных средств, необходимый для обеспечения нормальной жизнедеятельности человека при данном уровне социально-экономического развития страны.

*Мотив* – побуждение к действию, в основе которого может быть интерес (вознаграждение, премия и т. п.) (см. «Интерес»), административное решение (приказ, распоряжение и т. д.) или иная причина (чувство долга, страха, ответственность, благородство и пр.).

*Мотивация* – побуждение к действию, в основе которого может быть материальный интерес (премия и т.д.), административное решение (приказ, распоряжение и т.п.), моральный или иная причина (долг, страх, ответственность и т.д.).

*Мотивация профессионального роста* – потребности, инстинкты, эмоции, установки, идеалы и другие причины, побуждающие человека повышать свой профессионально-квалификационный уровень.

*Мультипликатор* – показатель, характеризующий многократное изменение в реальном чистом инвестиционном продукте (ЧИП) в зависимости от первоначального изменения в расходах (инвестициях).

## ***Н***

*Нагрузка незанятого населения на одну заявленную вакансию* – отношение численности лиц, не занятых трудовой деятельностью и состоящих на учете в органах государственной службы занятости, к числу вакансий, сообщенных предприятиями и организациями в эти органы.

*Наемный работник* – лицо, продающее свою рабочую силу работодателю, как правило, на определенный срок.

*Народонаселение* – население, совокупность людей, проживающих одновременно на какой-либо территории.

*Неоклассический синтез* – использование полезных схем (подходов) кейнсианской, монетаристской и других теорий для анализа макроэкономики.

*Нереализованный, неудовлетворенный спрос* – количество эффективных рабочих мест, оставшихся свободными.

*Нормирование труда* – установление и поддержание оптимального уровня затрат труда на выполнение отдельных работ и операций в ходе производственного процесса в соответствии с используемыми средствами производства.

## О

*Обеспеченное население* – категория населения, в основе определения которого лежит бюджет высокого достатка, показатель состава и структуры потребления материальных благ и услуг, обеспечивающий полное удовлетворение обоснованных физиологических, духовных и социальных потребностей человека. В отличие от прожиточного минимума и минимального потребительского бюджета сформирован по принципам рационального питания, снабжения непродовольственными товарами, услугами и соответствующими денежными доходами. Население с денежными доходами выше бюджета высокого достатка можно отнести к обеспеченному населению. Иногда к обеспеченным слоям относят все население с денежными доходами выше минимального потребительского бюджета.

*Общие коэффициенты движения населения (рождаемости, смертности, брачности, разводимости)* – отношение соответствующего числа родившихся, умерших, зарегистрированных браков и разводов в течение календарного года к среднегодовой численности на-

личного населения. Используются для оценки текущих изменений в развитии населения в целом.

*Обязательное (по закону) социальное страхование* – один из базовых институтов социальной защиты, построенный на принципах солидарной взаимопомощи и самоответственности трудозанятого населения и работодателей и имеющий целью компенсацию социальных рисков утраты заработков или значительных дополнительных расходов вследствие утраты места работы, болезни, несчастного случая, утраты трудоспособности в связи со старостью, а также получение гражданами медицинской и реабилитационной помощи, санаторно-курортного лечения. Социальное страхование выполняет функцию воспроизводства рабочей силы в ситуациях наступления социальных рисков.

*Оклады (руководителей, специалистов, государственных служащих и т. д.)* – ежемесячные размеры заработной платы, устанавливаемые в зависимости от занимаемой должности, квалификации, опыта, заслуг, особенностей отрасли, результативности труда и деловых качеств работников.

*Организация управления персоналом* – структура системы работы с персоналом на фирме, включающая два основных компонента: собственно отдел (отделы) персонала и отдел руководителей сотрудников в иерархической системе фирмы.

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

## П

*Патернализм* (от лат. *pater* – отец, *paternus* – отцовский) – идеология, политика и практика благотворительности, «отцовской заботы», осуществляемая: 1) государством по отношению к своим гражданам; 2) администрацией фирм, корпораций, учреждений к своим работникам и другим организациям; 3) одной страной по отношению к другой и т. д.

Кроме отмеченных сторон, объектами и субъектами патернализма могут быть и другие участники (регионы, органы местного самоуправления, международные объединения и союзы и т. п.). Главной целью патернализма является достижение в обществе на микро- и макроуровне социального мира и стабильности с помощью таких социальных технологий, как социальное партнерство, социальный патронаж и т. д., составной частью теории и практики которых он является.

*Пенсионный фонд* – финансово-кредитное учреждение, деятельность которого обеспечивает ресурсное обеспечение пенсионной системы в соответствии с пенсионным законодательством РФ.

*Пенсия* – ежемесячные денежные выплаты, предназначенные для компенсации гражданам заработка (дохода), утраченного в связи с достижением установленного законом возраста, наступлением инвалидности, потерей кормильца, а также по другим основаниям, право на получение которой определяется по условиям и нормам, установленным законодательством Российской Федерации. Различают:

– социальную пенсию, которая предоставляется государством вне зависимости от трудового вклада всем гражданам, которые нуждаются в текущем доходе и не приобрели права на трудовую пенсию (инвалиды, сироты и т. п.);

– трудовую пенсию, которая назначается и выплачивается гражданам исходя из размера страхового взноса и трудового стажа (независимо от принципа, по которому они учитываются – солидарно-распределительному или накопительному);

– дополнительную пенсию, которая обеспечивается или за счет самофинансирования гражданином будущей пенсии из текущего дохода, или за счет взносов работодателя в Пенсионный фонд на именные счета своих работников, или сочетанием того и другого.

*Персонал* – категория работников, объединенных по признаку принадлежности к организации (аппарату, отделу, службе, лаборатории, кафедре и т. д.) или к профессии (управленческий, административный, инженерный, технический и т. д.)

*Повременная форма оплаты труда* – форма оплаты труда, которая предполагает, что заработок работнику начисляется в соответствии с его тарифной ставкой (окладом) исходя из присвоенного ему квалификационного разряда и отработанного времени.

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

*Потребность* – объективное стремление к потреблению материальных или духовных благ. Потребности подразделяются на личные, коллективные, общественные. Они могут классифицироваться на потребности в безопасности, на физиологические, на социальные, на самовыражении, самореализации и т.п. Формой реализации их является интерес. Одну из самых известных классификаций первичных и вторичных потребностей дал А. Маслоу: базовые потребности (пища, тепло, убежище и т. д.); потребности безопасности (защита, поря-

док); социальные потребности (причастность к какой-либо социальной группе); потребности в уважении (достижение признания, одобрения); потребности в самореализации (реализация способностей, понимание).

*Полная занятость* – состояние экономики, когда спрос на экономически целесообразные места удовлетворяется соответствующим по профессионально-квалификационной структуре предложением рабочей силы.

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

*Политика доходов* – совокупность мер, направленных на контроль над инфляцией и поддержание полной занятости путем сдерживания прироста заработной платы и цен, для чего используются законодательные и другие средства. (Широко практиковалась в развитых странах в 1960–1970-х гг.).

*Потенциал труда территории* – формирующаяся на различных стадиях воспроизводства рабочей силы территориально локализованная способность к труду, интегрированная во вполне определенном количестве и качестве трудовых ресурсов, которая развивается и актуализируется под воздействием трех подсистем: населения, территориальной системы хозяйствования и социальной подсистемы, находящей свое концентрированное проявление в корпоративной культуре.

*Посредник* – выборное лицо, которому субъекты спорных отношений доверяют рассмотрение сути конфликта и его разрешение путем попытки согласования их интересов.

*Потенциальный спрос на рабочую силу* – спрос с учетом прогноза развития предприятия, фирмы или экономики в целом.

*Право* – требования закона, определяющие возможности и ограничения поведения физических и юридических лиц по отношению ко всем остальным субъектам в регулируемой ситуации.

*Предложение труда* – потребность общества в предоставлении рынку определенной по количеству, качеству и цене рабочей силы. По экономическому содержанию – это предложение наемным работником принадлежащей ему и неотделимой от него способности к труду, представленной в качестве товара на рынке труда, предпринимателям и другим работодателям за определенную плату, на конкретный временной период.

*Предмет спора* – конкретные разногласия сторон трудовых отношений на уровне предприятия (организации, отрасли хозяйствования, республики и пр.), которые необходимо соотнести с юридическим определением понятия «коллективный трудовой спор».

*Предпринимательская способность* – особенные и специфические способности человека по нахождению и использованию лучшей комбинации ресурсов в процессе воспроизводства, внедрения достижений технического прогресса и т.д.

*Предприятия с иностранным капиталом* – предприятия с прямыми иностранными инвестициями, на которых иностранные владельцы или совладельцы осуществляют кадровую политику и контроль за деятельностью таких предприятий. В этом случае к предприятиям с иностранным капиталом не относятся предприятия со всеми остальными видами иностранных инвестиций.

*Премия* – элемент заработной платы, призванный стимулировать работников к улучшению количественных и качественных показателей работы, к наиболее эффективному решению стоящих перед ними задач.

*Принципы организации заработной платы* – объективные, научно обоснованные положения, отражающие действие экономических законов и направленные на более полную реализацию функций заработной платы.

*Профессиональная ориентация* – это ознакомление граждан с современными видами профессий и специальностей, содержанием и перспективами их развития, востребованностью на рынке труда.

*Прожиточный минимум* – показатель минимального состава и структуры потребления материальных благ и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и его жизнедеятельности, обеспеченный ресурсами (средствами государственного бюджета и производством товаров и услуг) на период кризисного состояния экономики. Величина прожиточного минимума представляет собой стоимостную оценку прожиточного минимума: натурального набора продуктов питания, учитывающего диетологические ограничения и обеспечивающего минимально необходимое количество калорий, непродовольственных товаров и услуг, а также налоги и обязательные платежи

*Производительность труда* – это показатель эффективности трудового процесса, выражаемый отношением результатов производства к соответствующим затратам непосредственного, живого труда. Различают индивидуальную, отраслевую, общественную и предельную производительность труда.

*Простое воспроизводство населения* – возобновление населения в неизменных масштабах.

*Профессионально-квалификационная структура работников* – содержательная пооперационная характеристика трудовой деятельности по конкретной профессии с выделением квалификационных требований, обеспечивающих успешное выполнение работ. Профессиональная ориентация – это ознакомление граждан с современными видами профессий и специальностей, содержанием и перспективами их развития, востребованностью на рынке труда.

*Профессиональный подбор (отбор)* – система методов и приемов психофизиологической диагностики с целью оказания помощи в выборе профессии, наиболее соответствующей состоянию здоровья и индивидуальным особенностям человека.

*Профсоюз* – организация, имеющая легальные права вести переговоры с предпринимателем от имени служащих и наблюдать за выполнением соглашения.

## ***Р***

*Работодатель* – индивидуум, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий на работу одного и более человек.

*Рабочая сила* – физические и духовные способности, которыми обладает человек и которые используются им в процессе труда при создании товаров или оказании услуг. Различают неквалифицированную и квалифицированную рабочую силу.

*Расширенное воспроизводство населения* – возобновление населения во все увеличивающихся масштабах.

*Развитие персонала* – обучение и повышение квалификации персонала. Его цель: обеспечить фирме поддержание и улучшение потенциала, которым должен обладать ее персонал, чтобы справляться с текущими и будущими рабочими задачами, и в соответствии с этим найти оптимальную форму удовлетворения стремлений сотрудников, связанных с самореализацией и карьерой.

*Реально располагаемые доходы* – номинальные личные доходы за вычетом налогов, отнесенные к уровню цен на потребительские товары и услуги.

*Рекомендации МОТ* – международные трудовые нормы, не подлежащие ратификации и ориентирующие страны на совершенствование законодательства в той или иной области. Обычно раскрывают проблему более подробно, чем конвенции.

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

*Рынок труда* – динамическая система, в которой взаимодействуют субъекты собственности на средства производства и наемные работники, формируя объем, структуру и соотношение спроса и предложения на рабочую силу.

*Рыночная самонастройка оплаты труда* – постоянные изменения в заработной плате, связанные с ростом оплаты индивидуального труда по различным профессиональным группам на основе внутрифирменной политики заработной платы.

## С

*Сдельная форма оплаты труда* – форма оплаты, при которой заработок работнику начисляется за каждую единицу произведенной продукции или выполненного объема работы по сдельным расценкам, рассчитываемым исходя из тарифной ставки, соответствующей разряду данного вида работ, и установленной нормы выработки (времени).

*Сегментация рынка труда* – разделение рынка труда на отдельные части, секторы (сегменты) по определенным признакам (например, по степени стабильности трудовых отношений, по степени государственного воздействия на рынок труда и т. д.).

*Скрытая безработица* – это формальная занятость в официальном секторе экономики, использующая неполное рабочее время.

*Скрытая занятость (теневая, неформальная)* – занятость, не оформленная трудовым договором или соглашением; является источником недекларированных доходов.

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

*Солидарность* – сочувствие, взаимопомощь и поддержка членов социальной группы, основанная на общности интересов и необходимости достижения общих групповых целей; совместная ответственность; поддержка чьих-либо действий или мнений.

*Социальная защита* – система правовых и финансовых институтов (государственного социального обеспечения, социальной помощи, социального и личного страхования, внутрифирменных систем социальной помощи), обеспечивающих права и гарантии граждан в области повышения качества и уровня жизни, целевой функцией которых также является материальное, медицинское, реабилитационное обеспечение пожилых граждан, инвалидов, больных, безработных, семей, потерявших кормильца, оказание помощи семье в области минимальных гарантий и стандартов потребления.

*Социальная политика* – раздел общегосударственной политики, связанный с условиями жизни человека, различных социальных групп, населения в целом и имеющий в виду меры по учету потребностей и положения различных социальных слоев общества.

*Социальная помощь* – меры по временной адресной поддержке лиц, находящихся в трудной жизненной ситуации (бедность, недееспособность, социальные и стихийные бедствия, сиротство и т. п.), при условии контроля над величиной личных доходов.

*Социальная рыночная экономика* – экономика, одним из важнейших критериев которой является (при прочих равных условиях) приоритет социальной защиты, социальной справедливости над экономической эффективностью, который отдается ради социального спокойствия в обществе и обеспечивается прежде всего в процессе государственного регулирования экономики.

*Социальное обеспечение* – содержание нетрудоспособных за счет государственного бюджета в установленных законом случаях, видах и размерах. Социальное обеспечение связано с удовлетворением потребностей людей в случаях утраты доходов при наступлении социальных рисков (временной нетрудоспособности, временной не-

занятости, инвалидности; утраты трудоспособности по возрасту и др.), а также в трудных жизненных ситуациях (бедности, болезни, одиночества и др.). Осуществляется в рамках социального страхования и адресной социальной поддержки. Включает денежные выплаты, натуральную помощь и услуги системы социальных служб.

*Социальное партнерство* – способ регулирования социально-трудовых отношений и согласования интересов наемных работников и работодателей посредством заключения коллективных договоров и соглашений.

*Социальное страхование* – система возмещения работающим и членам их семей утраченного заработка при наступлении определенных законом событий (старость, болезнь, родительство, безработица и т. п.) за счет аккумулирования и перераспределения целевых взносов с заработной платы – коллективной и индивидуальной.

*Социально-трудовая сфера* – составная часть социальной рыночной экономики. Основой социально-трудовой сферы являются социально-трудовые отношения. Ключевая роль в формировании структуры и развитии социально-трудовой сферы принадлежит социальной политике государства. В центре социально-трудовой сферы находится человек, взаимодействующий с рыночной средой по поводу организации процесса труда, условий роста его производительности, формирования доходов работника, обеспечения социальной защиты и т. д. Основными отраслями, блоками и компонентами социально-трудовой сферы являются: социально-культурный комплекс (здравоохранение, народное образование, наука, культура и т. п.); занятость и безработица; мотивации производительного труда (потребности, мотивы, интересы, стимулы, заработная плата, оплата труда, премии, дивиденды и т. д.); социальная защита населения; социальное обеспечение; социальное страхование; социальное партнерство;

стабилизация уровня жизни населения; подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров (в том числе безработных).

*Социально-экономическая дестабилизация* – ситуация, когда определенные группы населения публично выражают свой протест, нарушая действующие законы, препятствуя этим нормальному функционированию производства.

*Страхование* – особый вид экономической деятельности, связанный с перераспределением риска нанесения ущерба имущественным интересам среди участников страхования (страхователей) при различных неблагоприятных явлениях, а также направленный на оказание помощи гражданам и (или) их семьям при наступлении определенных событий в их жизни (травмы, болезни, смертность, старость, инвалидность и т. д.). Страхование осуществляется специализированными организациями (страховщиками), обеспечивающими аккумуляцию страховых взносов, образование страховых резервов и осуществление страховых выплат при нанесении ущерба имущественным интересам застрахованным.

*Спрос на труд* – потребность работодателей в определенной по количеству, качеству и цене рабочей силе.

*Страховой тариф (тариф страховых взносов в Пенсионный фонд России)* – величина страхового взноса, выраженная в процентах по отношению к выплатам, начисленным в пользу застрахованных лиц по всем основаниям, либо по отношению к чистым доходам физических лиц, занимающихся индивидуальной предпринимательской деятельностью. Рассчитывается исходя из потребности в средствах на выплату трудовых пенсий, включающих пенсии по старости, инвалидности, по случаю потери кормильца и за выслугу лет.

*Стимул* – побуждение к действию, причиной которого является интерес.

*Стоимость рабочей силы* – объективно складывающиеся в экономических отношениях расходы на воспроизводство работника и его семьи.

*Структурная безработица* – отсутствие достаточного спроса на данный труд в данной сфере хозяйственной деятельности; обусловлена изменениями в структуре спроса на определенные разновидности конкретного труда.

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

*Суженное воспроизводство населения* – возобновление населения во все уменьшающихся масштабах.

*Суммарный коэффициент рождаемости* – среднее число детей, рожденных женщиной на протяжении всей ее жизни.

## ***T***

*Тарифная система* – совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется регулирование уровня заработной платы рабочих и служащих в зависимости от количественных и качественных параметров трудового процесса (сложности работ и квалификации работников, условий труда и его интенсивности, значимости сфер приложения труда, природно-климатических условий труда и проживания работников).

*Тарифная ставка* – норма оплаты, устанавливаемая на единицу времени исходя из сложности (тарифного разряда) данной работы, данного вида труда.

*Тарифно-квалификационные характеристики (требования) по общепромышленным должностям служащих* – нормативные документы, обеспечивающие рациональное разделение труда, правильный подбор, расстановку и использование кадров, единство в определении должностных обязанностей рабочих и служащих и предъявляемых к ним квалификационных требований.

Тарифно-квалификационные характеристики служат основой при разработке должностных инструкций по соответствующим должностям служащих, а также дифференциации в уровне оплаты труда этих работников на основе единой тарифной сетки (ЕТС).

*Тарифный коэффициент* – коэффициент, показывающий, во сколько раз тарифная ставка данного разряда больше тарифной ставки 1-го разряда.

*Тарифный разряд* – показатель степени сложности работы, выполняемой рабочим, уровня его квалификации.

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

*Трипартизм* – взаимоотношения между работниками (профсоюзами, их объединениями, ассоциациями), работодателями (их объединениями, ассоциациями) и правительством с целью обсуждения и принятия решений по социально-трудовым и связанным с ними эко-

номическим вопросам, выражающиеся во взаимных консультациях и переговорах.

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

*Труд по самообслуживанию* – деятельность ради непосредственного удовлетворения человеком собственных потребностей и потребностей членов своей семьи

*Труд семейный* – часть труда по самообслуживанию.

*Трудовой конфликт (индивидуальный или коллективный)* – состояние отношений между работодателем и работником (работниками), свидетельствующее о разногласиях между ними по вопросам действующих коллективных договоров или индивидуального контракта.

*Трудовой потенциал* – это: 1) совокупность различных качеств, определяющих трудоспособность работника, обобщающий показатель личностного фактора производства. Качества связаны:

– со способностью и склонностью работника к труду, состоянием здоровья, выносливостью, типом нервной системы, т. е. всем тем, что отражает физический и психологический потенциал;

– с объемом общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, определяющих способность к труду определенной квалификации;

– с уровнем сознания и ответственности, социальной зрелости, идейной убежденности, интересов и потребностей;

2) динамическая совокупность ресурсов и возможностей человека, формирующаяся в течение всей жизни и реализуемая в трудовом

поведении, интегрированная в различные социальные структуры (трудовой коллектив, предприятие, отрасль, общество).

*Трудоемкость* – величина затрат труда на единицу произведенной продукции.

*Трудовой поток* – совокупность трудовых ресурсов, перемещающихся между определенными объектами и сферами занятости вследствие социально-экономических причин за единицу времени (месяц, квартал, год и т. д.).

*Трудовые ресурсы* – часть населения страны, обладающая физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности.

*Удовлетворенный спрос на рабочую силу* – реализация работодателем своей потребности в работниках (по количеству, квалификации, стоимости).

## У

*Управление* – совокупность действий, выбранных на основании определенной информации и направленных на поддержание и улучшение функционирования объекта в соответствии с имеющейся программой (алгоритмом) или целью функционирования; управление персоналом и система организационных, социально-экономических, психологических, нравственных и правовых отношений, обеспечивающих эффективную реализацию возможностей человека как в интересах самого работника, так и организации в целом.

*Управление персоналом организации* как целенаправленная деятельность руководителей и работников подразделений системы

включает разработку стратегии кадровой политики, концепцию, принципы и методы управления персоналом на предприятии.

Управление персоналом организации заключается: в формировании системы управления предприятием в целом и системы управления персоналом; планировании кадровой работы, разработке оперативного плана кадровой работы на предприятии; проведении маркетинга персонала, определении кадрового потенциала и потребности предприятия в персонале; учете и нормировании численности персонала предприятия.

*Управление трудом* – управление социально-трудовой сферой, т. е. той сферой социально-экономических процессов и отношений, в которой доминируют отношения по поводу труда (по поводу общественных и производственных условий труда, его осуществления, организации, оплаты, дисциплины, трудовой этики, складывания и функционирования трудовых общностей и т. п.)

*Управление трудовыми ресурсами* – целенаправленные действия, оказывающие влияние на подбор, расстановку, обучение и оценку деятельности, движение кадров предприятия (организации, фирмы), территории, региона.

*Уровень безработицы* – отношение числа безработных к численности экономически активного населения, выраженное в процентах.

*Уровни управления трудом* – структура распределения компетенций в решении тех или иных социально-трудовых вопросов.

*Уровень жизни* – уровень и степень удовлетворения основных потребностей населения (в питании, жилище, услугах, образовании, здравоохранении и т. д.). Характеризует потребление населением то-

варов и услуг по сравнению с научно обоснованными нормами или с достигнутым уровнем в какой-то период времени либо в какой-то стране (регионе).

*Уровень занятости* – процентное отношение численности населения, занятого профессиональным трудом, к численности всего трудоспособного населения (трудовых ресурсов).

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

*Формы и системы заработной платы* – элемент ее организации, посредством которого осуществляется связь оплаты с количественными и качественными результатами труда.

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

*Фрикционная безработица* – временное отсутствие занятости в период перехода трудящегося с одного предприятия на другое.

*Цена труда* – издержки предпринимателя на наем работника.

*Циклическая безработица* – отсутствие достаточного спроса на труд вообще, обусловленное спадом производства товаров.

## Э

*Экономически активное население* – часть населения, включающая людей, занятых общественно-полезной, как правило, оплачиваемой деятельностью, и безработных, активно ищущих работу.

*Экономика страны или региона (в широком воспроизводственном плане)* – динамичная общественно-организованная система хозяйствования, обеспечивающая процесс производства, распределения, обмена и потребления общественно полезных материальных благ и услуг.

*Экономика труда* – динамичная общественно-организованная система, в которой происходит процесс воспроизводства рабочей силы: ее производство (подготовка, обучение, повышение квалификации работников и т. д.), распределение, обмен и потребление, – а также обеспечиваются условия и процесс взаимодействия работника, средств и предметов труда.

*Эластичность соотношения цен и заработной платы* – одно из важных положений классической экономической теории, согласно которой конкуренция между продавцами ведет к снижению цен, что требует уменьшения издержек, в том числе за счет сокращения заработной платы. Конкуренция между наемными работниками вынуждает их с этим соглашаться. Так устанавливается эластичное соотношение цен и заработной платы.

*Эффективная занятость* – занятость населения, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда.

*Эффективный спрос* – главный фактор по Д. Кейнсу, определяющий занятость. Он считал, что объем затрат труда, на которые предприниматели предъявляют спрос, зависит от ожидаемых расходов общества на потребление и новые инвестиции, что и составляет эффективный спрос.

## СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации / МБТ. – Женева, 1998.
2. О занятости населения в Российской Федерации : закон Российской Федерации. – М. : Междунар. трудовой центр, 1996.
3. Кодекс Законов о труде Российской Федерации. – М. : Перспектива, 2002.
4. Конституция Российской Федерации.
5. Российский статистический ежегодник, 2014. – М. : Росстат, 2015.
6. Россия в цифрах. – М. : Росстат, 2015.
7. Ендовицкий Д.А. Комплексный экономический анализ деятельности управленческого персонала / Д.А. Ендовицкий, Н.Н. Беленова. – М., 2011. – 192 с.
8. Рынок труда Приангарья [Электронный ресурс] / сост. З.А. Марченко ; Иркутскстат. – Иркутск, 2012.
9. Журавлева, Г.П. Благосостояние как императив формирующейся хозяйственной системы нового типа : к 105-летию РЭУ / Г.П. Журавлева, И.И. Смагин, А.А. Дорош ; Рос. экон. ун-т им. Г.В. Плеханова ; Тамб. гос. ун-т им. Г.Р. Державина. – М., 2012. – 459 с.
10. Кузнецова Н.В. Кадровая безопасность организации: сущность и механизм обеспечения / Н.В. Кузнецова ; Байкал. гос. ун-т экономики и права. – Иркутск, 2013. – 282 с.
11. Труд и занятость в Иркутской области, 2012 [Электронный ресурс] : стат. сб. / Иркутскстат. – Иркутск, 2013.
12. Обследование населения по проблемам занятости, 2014 год: Режим доступа : [http://www.gks.ru/regl/b14\\_30/Main.htm](http://www.gks.ru/regl/b14_30/Main.htm).
13. Загадки экономического роста: движущие силы и кризисы – сравнительный анализ / под науч. ред. Л. Бальцеровича, А. Жоньцы ;

пер. с пол. Ю.В. Чайникова ; под науч. ред. А.В. Куряева. – М., 2012. – 510 с.

14. Логинов Б.Б. Международные факторы производства в национальных экономиках / Б.Б. Логинов, А.О. Руднева. – М., 2013. – 311 с.

15. Экономическая активность населения России (по результатам выборочных исследований), 2012 [Электронный ресурс] : стат. сб. / Росстат. – М., 2013

16. Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда / под ред. Л.С. Чижовой ; Ин-т макроэкономич. исслед. – М., 2011. – 430 с.

17. Минкина Н.И. Испытание работника: научно-практическое исследование / Н.И. Минкина ; Алтай. акад. экономики и права. – Барнаул, 2013. – 196 с.

18. Некрасов С.Ю. Особенности нормативного регулирования труда в условиях несостоятельности (банкротства) организаций по российскому законодательству (историко-правовое исследование) / С.Ю. Некрасов. – М., 2013. – 65 с.

19. Новая Россия в мире перемен / рук. авт. кол., авт. проекта Г.П. Журавлева ; рук. исслед.: В.И. Гришин [и др.] ; Тамб. регион. отд-ние Воль. экон. о-ва России ; Рос. экон. ун-т им. Г.В. Плеханова. – М. ; Тамбов : Изд. дом ТГУ им. Г.Р. Державина, 2010. – 454 с.

20. Трофимов Е.А. Россия в системе международных рыночных отношений в трудовой сфере / Е.А. Трофимов. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2007. – 180 с.

21. Трофимова Т.И. Рыночная система: содержание, функции, типология : учеб. пособие / Т.И. Трофимова. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2013. – 48 с.

22. Федоров В.К. Управление трудовыми ресурсами в инновационных процессах [Текст] / В.К. Федоров, М.Н. Черкасов, А.В. Луценко ; под ред. В.К. Федорова ; Рос. гос. технолог. ун-т им. К.Э. Циолковского. – М., 2014. – 207 с.

23. Добрякова А. Рынок труда финансового сектора: анализ и прогноз / А. Добрякова // Банковское дело. – 2012. – № 5. – С. 25–26. – Режим доступа: <http://www.ebiblioteka.ru>.

24. Селютина А. Рынок труда и интегрированные бизнес-образовательные структуры : стратегические аспекты взаимодействия / Ася Селютина, Анна Смолькова // Кадровик. – 2013. – № 2. – С. 124–135. – (Кадровый менеджмент (управление персоналом). Рынок труда: состояние и тенденции).

25. Трофимова Т.И. Теоретические основы транзитной миграции в условиях глобализации / Т.И. Трофимова // Вестник ИНЖЭКОНа. – 2011. – № 3. – С. 21–26.

26. Трофимова Т.И. Инновационная экономика и трансформации миграционных процессов // Вестник ВСГГУ. – 2013 – № 3. – С. 105–109.

27. Курбанов Н. Рынок труда СНГ: состояние и перспективы / Н. Курбанов // Социальная политика и социальное партнерство. – 2013. – № 8. – С. 18–37.

28. Тореев В.Б. Рынок труда и стратегии поиска работы / В.Б. Тореев // Народонаселение. – 2013. – № 3. – С. 38–51.

29. Кулагина Е.В. Рынок труда и образования в России: дисбаланс спроса и предложения / Е.В. Кулагина // Россия и современный мир. – 2013. – № 3. – С. 117–126.

30. Линевская А. Рынок труда США: вопросы есть, ответов нет / А. Линевская // Рынок ценных бумаг. – 2013. – № 8. – С. 40–42.

31. Легчилина Е.Ю. Рынок труда: институционально-синергетический подход [Электронный ресурс] / Е.Ю. Легчилина // Менеджмент в России и за рубежом. – 2013. – № 6. – С. 110–113. – Режим доступа: <http://www.ebiblioteka.ru/browse/doc/38335615>.

32. Чайкина Н. Рынок труда и профессиональное образование: парадоксы и ключевые тенденции / Н. Чайкина // Chief Time. – 2013. – № 5. – С. 68–69.

33. Низова Л. Рынок труда для специалистов по соцработе / Л. Низова, Н. Федорова // Социальная политика и социальное партнерство. – 2014. – № 2. – С. 60–64.

34. Каменская О. Рынок труда: весна, лето / О. Каменская // Служба кадров и персонал. – 2014. – № 7. – С. 3–5.

35. Золин И.Е. Рынок труда в национальной экономике (теоретико-методологические аспекты) / И.Е. Золин // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2014. – № 38. – С. 45–55.

36. Золин И.Е. Рынок труда в контексте демографического развития / И.Е. Золин // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2014. – № 42. – С. 12–22.

Учебное издание

**Трофимов Евгений Александрович**  
**Трофимова Татьяна Ивановна**

**РЫНКИ ФАКТОРОВ ПРОИЗВОДСТВА**  
**Рынок труда**

Учебное пособие

Издается в авторской редакции

ИД № 06318 от 26.11.01.  
Подписано в пользование 28.06.16.

Издательство Байкальского государственного университета.  
664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11.  
<http://bgu.ru>.