

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	4
1. Понятие и виды моделей рынка труда .....	6
2. Отражение моделей рынка труда в статистике .....	8
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	11
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	12

[пишем-вкр-сами.рф](http://пишем-вкр-сами.рф)

## ВВЕДЕНИЕ

Рынок труда - особая экономическая категория, охватывающая оплачиваемую занятость, к которой относятся претендующие на рабочее место и все занятые, кроме учащихся и самостоятельных (домашних) работников, ведущих натуральное хозяйство. Занятость последних реализуется вне рынка труда.

Как экономическая категория рынок труда представляет собой сложную систему отношений по поводу обмена индивидуальных способностей к труду на фонд жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы, и размещения работников в системе общественного разделения труда по законам товарного производства и обращения.

Рынок труда в узком понимании рассматривается как один из механизмов согласования спроса на рабочие руки со стороны работодателей и предложения рабочей силы со стороны лиц, готовых работать по найму. Другой возможный механизм согласования - платовое регулирование.

Важнейшей категорией рыночной экономики является труд. Труд - наиболее сложный в своем использовании экономический ресурс. Как и любой другой ресурс, труд продается, покупается и, естественно, имеет цену, которая отражает особенности и состояние рынка труда, соотношение на нем спроса и предложения.

Человек как субъект рынка труда заинтересован выгоднее продать свою рабочую силу, что стимулирует повышение профессионализма, создает мощную мотивацию работника к движению за лучшие условия труда. Другим стимулом роста профессиональных качеств рабочей силы и проявления потенциальных способностей к труду служит конкуренция, обусловленная наличием на рынке труда свободной рабочей силы. Рынок труда влияет и на работодателей: появляется экономическая состязательность их между собой за привлечение лучших работников.

В ходе найма работников с учетом соотношения спроса на рабочую силу и имеющегося ее предложения создаются определенные предпосылки для согласования интересов, как работодателей, так и наемных работников.

Цель написания данной работы – проанализировать модели рынка труда в мировой практике и их отражение в статистических данных.

Задачи исследования:

1. Описать понятие и виды моделей рынка труда;
2. Рассмотреть отражение моделей рынка труда в статистике

[пишем-вкр-сами.рф](http://пишем-вкр-сами.рф)

## 1. Понятие и виды моделей рынка труда

Сегодня существует множество подходов к понятию рынка труда. Соответственно и определений этого понятия — множество. Некоторые из них приведены ниже.

Рынок труда — механизм саморегулирования спроса на труд и его предложения, через свободное движение заработной платы и доходов [1].

Рынок труда — сфера формирования спроса и предложения рабочей силы [2].

Рынок труда — общественно-экономические отношения в области движения рабочей силы [3].

Первая модель, которую мы рассмотрим, называется конкурентный рынок труда или рынок труда совершенной конкуренции. Эта модель наиболее идеализирована. Ее отличает наличие большого количества предприятий (работодателей) и работников. Рабочие места на предприятиях по сути одинаковые, квалификация работников также примерно одинакова.

При этом раскладе ни работодатели, ни работники не могут контролировать цену труда — заработную плату. Доля отдельного предприятия просто слишком мала, чтобы оно могло повлиять на рыночный уровень зарплаты. От него зависит только количество нанимаемых работников. Предприятие будет нанимать дополнительных сотрудников до тех пор, пока сопутствующий этому рост выручки будет превышать рост издержек (то есть пока не будет достигнуто равенство  $MRPL = MRCL = W$ ).

Более реалистична следующая модель — монополистический рынок труда (монопсония). Это уже несовершенная конкуренция. Ее особенность в малом количестве работодателей. В ряде случаев работодатель может быть вообще один. Если работодатель один, это чистая монопсония, при небольшом их количестве — олигопсония.

Для того чтобы максимизировать свою прибыль работодатель будет стремиться к равновесию  $MRCL = MRPL$ . Для этого он будет нанимать

меньше работников, и платить им меньшую заработную плату, чем в случае рынка совершенной конкуренции. Характеристики монополистического рынка труда:

- множество работников и один (или очень мало) работодатель;
- работодатель может влиять как на количество нанимаемых работников, так и на размер заработной платы [1].

Можно сказать, что рынок труда с участием профсоюзов — монополия наоборот. Теперь монополист не покупатель труда, а его продавец, в роли которого выступают профсоюзы.

Профсоюзы могут довольно сильно влиять на предложения труда: ограничивать его (что приведет к росту заработной платы), принимать участие в переговорах с правительством по поводу повышения минимального размера заработной платы (что вызовет сдвиг всей шкалы зарплат вверх), оговаривать размер заработной платы при заключении договоров с работодателем, и т. Д. [5].

Но действия профсоюзов для работников не всегда носят положительный характер. Так добиваясь более высокой заработной платы и выгодных условий найма для своих членов, профсоюзы могут вызвать сокращение занятости и рост безработицы (ставка зарплаты выше, чем готовы заплатить работодатели), увеличение издержек предприятия и утрату им своих конкурентных позиций [4].

Последняя модель получила название рынок двусторонней монополии. В этой модели работодателю-монополисту противостоит профсоюз-монополист. Монополия продавца и монополия покупателя. Один покупатель рабочей силы и ее единственный продавец. В некотором роде это утрированный конкурентный рынок.

Уровень заработной платы определяется соотношением сил «работодатель — профсоюз». Если сильнее менеджмент фирмы уровень заработной платы будет ниже равновесного (конкурентного) значения. Если

сильнее профсоюз — выше.

## **2. Отражение моделей рынка труда в статистике**

Рынок труда представляет собой систему отношений между работодателями и наемными работниками по поводу, соответственно, удовлетворения спроса на труд и потребности в работе как источнике средств существования. Понятие рынка труда включает также систему социально-экономических, организационно - правовых мер и институтов, регулирующих распределение и использование рабочей силы. Информационная база статистики труда: текущая отчетность предприятий и организаций по труду, административная статистика, выборочные обследования и переписи населения.

Основными формами статистической отчетности по труду на сегодняшний день являются унифицированная ежемесячная форма статистической отчетности № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников» и годовая форма № 1-Т «Сведения о численности и заработной плате работников по видам деятельности», наблюдение по которым осуществляется на всех крупных и средних предприятиях. Малые предприятия представляют отчетность один раз в квартал на выборочной основе.

Административные источники информации представлены отчетностью Государственной службы занятости. Систематическое наблюдение за трудовой миграцией ведется на основе данных миграционных служб. В соответствии с резолюцией 15-й Международной конференции статистиков труда введен учет информации о забастовочном движении [6].

Материалы выборочных обследований позволяют учесть занятость в неформальном секторе, численность работающих по найму у физических лиц, работающих не по найму на собственных предприятиях,

неоплачиваемых семейных работников, а также получить данные о размере и структуре фактической безработицы, неполной и вторичной занятости, продолжительности поиска работы и других показателях рабочей силы.

В России первое полномасштабное обследование населения по проблемам занятости было проведено по состоянию на последнюю неделю октября 1992 г. и с этого времени проводится регулярно [7].

Методологические рекомендации Госкомстата (ныне Федеральной службы государственной статистики) по разграничению категорий населения, отвечающих понятиям рынка труда, основаны на определениях, принятых Международными конференциями статистиков труда и Международной организацией труда (МОТ).

Экономически активное население — это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг.

Экономически неактивное население — лица в возрасте, установленном для пенсионации, экономически активной части населения (от 15 до 72 лет), которые не считаются занятыми экономической деятельностью или безработными в течение рассматриваемого периода. В состав экономически неактивного населения включаются следующие категории: а) учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, посещающие дневные учебные заведения (включая дневные аспирантуры и докторантуры); б) лица, получающие пенсии по старости и на льготных условиях, а также получающие пенсии по потере кормильца при достижении ими пенсионного возраста; в) лица, получающие пенсии по инвалидности; г) лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками, и т. п.; д) отчаявшиеся найти работу, т. е. лица, которые прекратили поиск работы, исчерпав все возможности ее получения, но которые могут и готовы работать; е) другие лица, которым нет необходимости работать, независимо от источника их дохода.

Уровень экономической активности населения — это отношение численности экономически активного населения на определенную дату к общей численностью населения соответствующей возрастной группы (в экономически активном возрасте: 15—72 лет. Вместо общей численности населения может быть использована численность трудовых ресурсов (эта категория включает трудоспособное население в трудоспособном возрасте и работающих лиц, находящихся за пределами трудоспособного возраста, — лица пенсионного возраста и подростки). Экономически активное население состоит из занятых и безработных.

[пишем-вкр-сами.рф](http://пишем-вкр-сами.рф)

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рынок труда — механизм саморегулирования спроса на труд и его предложения, через свободное движение заработной платы и доходов.

Выделяют следующие модели рынка труда:

- конкурентный рынок труда
- монопсонический рынок труда
- рынок труда с участием профсоюзов
- рынок труда двусторонней монополии

Информационная база статистики труда: текущая отчетность предприятий и организаций по труду, административная статистика, выборочные обследования и переписи населения.

Основными формами статистической отчетности по труду на сегодняшний день являются унифицированная ежемесячная форма статистической отчетности № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников» и годовая форма № 1-Т «Сведения о численности и заработной плате работников по видам деятельности». Наблюдение по которым осуществляется на всех крупных и средних предприятиях. Малые предприятия представляют отчетность один раз в квартал на выборочной основе.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ашмаров И. А. Некоторые особенности национальных рынков труда // Вестник ВГТУ. 2009. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-osobennosti-natsionalnyh-rynkov-truda> (дата обращения: 21.01.2022).
2. Михеева Е. В. Информационные технологии в профессиональной деятельности : учебное пособие / Е. В. Михеева. – 12-е изд., стер. – Москва : Проспект, 2013. – 384 с.
3. Информационные системы и технологии в экономике и управлении : учебник для бакалавров / Ред. В. В. Трофимов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2012. – 521 с.
4. Информационные технологии управления : учебник / Б.В. Черников. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2019. — 368 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/994320>
5. Информационные технологии в профессиональной деятельности : Учебное пособие / Е.Л. Седотова. - М.: ИД ФОРУМ: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 368 с.: ил.; 60х90 1/16. - (Профессиональное образование). (переплет) ISBN 978-5-8199-0349-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/484751>
6. Гринберг А. С. Информационные технологии управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. С. Гринберг, А. С. Бондаренко, Н. Н. Горбачёв. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 479 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru>
7. Информационные системы и технологии управления [Электронный ресурс] : учебник / ред. Г. А. Титоренко. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 591 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru>

[пишем-вкр-сами.рф](http://пишем-вкр-сами.рф)