

«Рынок труда»



Цель занятия

- сформировать и обобщить базовые знания о рынке труда, механизме его функционирования и основных социальных проблемах; раскрыть главные причины нарушения равновесия на рынке труда; рассмотреть экономическую сущность заработной платы и факторы на нее влияющие; роль профсоюзов в экономике.



План занятия

1. Сущность рынка труда.
2. Спрос и предложение на рынке труда.
3. Заработная плата.
4. Социальные проблемы рынка труда.



Мотивация изучения темы



- *Если вы не знаете, в какую гавань держите путь, то ни один ветер не будет для Вас попутным* (Сенеке – римский философ, поэт)
- *Работа избавляет нас от трех великих зол: скуки, порока и нужды* (Ф. Вольтер – французский философ, поэт)
- *Если вы удачно выберете труд и вложите в него всю свою душу, то счастье само вас отыщет* (К. Д. Ушинский – русский педагог, писатель)

Сущность рынка труда

Труд – это целесообразная, осознанная деятельность людей, применяемая в производстве товаров и услуг.

Экономически труд реализуется в **рабочей силе** – способности человека к труду.

Для торговли рабочей силой существует особый рынок – **рынок труда**.



Сущность рынка труда

- **Продавец** – работник, который желает подороже продать свои способности.
- **Покупатель** – работодатель, который желает подешевле купить рабочую силу.



Сущность рынка труда

Рынок труда – это рынок, на котором в результате взаимодействия спроса и предложения формируется цена на труд в форме *заработной платы*.

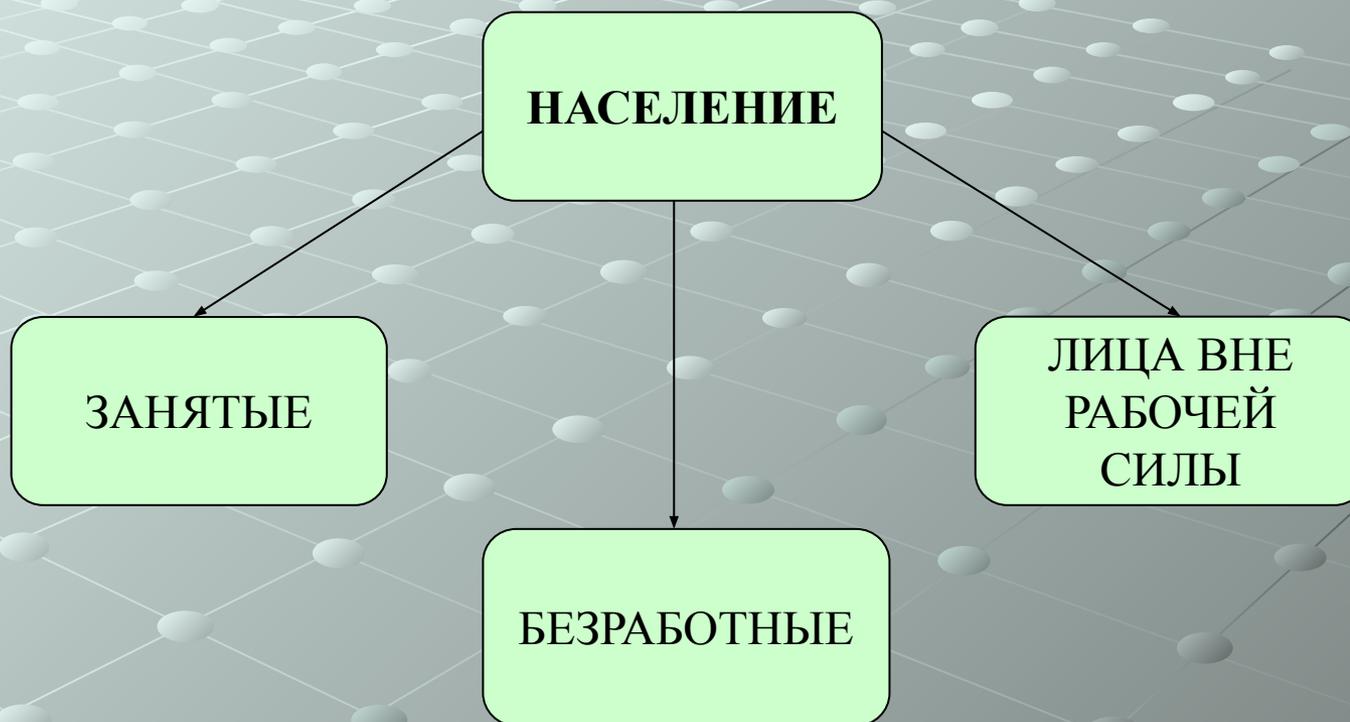


Особенности рынка труда

- товар, который продается на этом рынке очень неоднороден;
- ставка заработной платы является менее подвижной, чем цены других товаров, от ее уровня зависят условия жизни граждан;
- отношения работодателя и наемного работника как отношения господства и подчинения всегда порождают противоречия и борьбу;
- предложение трудовых услуг может варьироваться, так как люди способны менять профессию, овладевая иной квалификацией.



Международные стандарты, разработанные в 1983 году Международной организацией труда (МОТ)



Занятость в стране определяется численностью лиц, которые выполняют любую работу за определенную зарплату или с целью получения других видов дохода, а также имеющих работу, но временно не работающих из-за болезни, забастовки или отпуска.



Безработица – это явление, при котором часть экономически активного населения не может найти себе работу.



Занятые и безработные составляют рабочую силу, или *экономически активное население* в определенный момент времени.



- К лицам вне рабочей силы относятся люди в возрасте до 16 лет, а также те, кто находится в специализированных учреждениях.
- К этой категории относятся также лица, выбывшие из состава рабочей силы, – взрослые, потенциально имеющие возможность работать, но не работающие и не ищущие работу.
- Эта категория известна в экономике еще как *экономически неактивное население*.



Спрос на рынке труда

Спрос на труд зависит от экономической ситуации в стране и степени насыщенности спроса на отдельные виды товаров.

Закон спроса на труд – чем меньше заработная плата, тем больше величина спроса на труд.

Рис. 1. Кривая спроса на труд.



Предложение на рынке труда

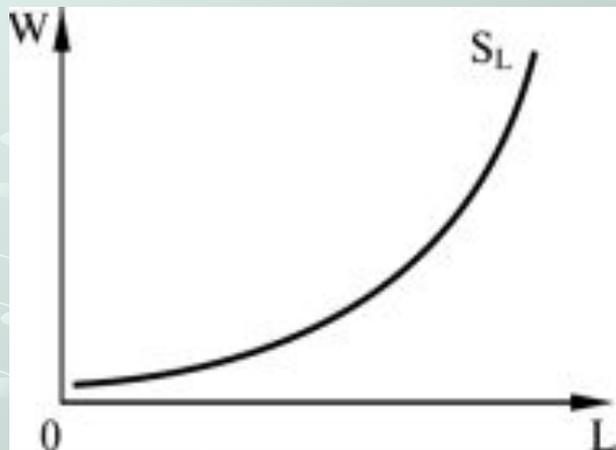


Рис. 2. Кривая предложения труда.

Предложение труда – количество труда, которое может быть предложено производству по определенной цене – *заработной плате* – и в определенное время.

Закон предложения труда – чем выше заработная плата, тем больше величина предложения труда.



Равновесие на рынке труда

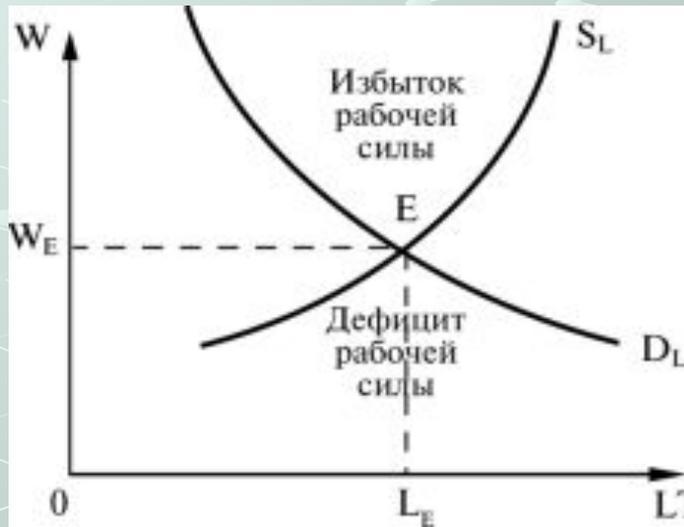


Рис. 3. Равновесие на конкурентном рынке труда.





Заработная плата

- **Заработная плата** – это денежная компенсация, которую работник получает в обмен за свой труд.
- Этот особый вид цены еще называют *ставкой заработной платы*.

Факторы, влияющие на различия в оплате труда

- сложность труда – чем сложнее трудовые обязанности, тем дольше им надо обучаться;
- тяжесть труда – чем тяжелее условия труда, тем выше заработная плата;
- ограниченность талантов – чем уникальнее талант человека, тем выше оплата его труда;
- степень риска – чем выше риск нужной обществу работы, тем выше ставка заработной платы;
- социальная политика государства.



Виды заработной платы

Основная –
тарифные ставки
(оклады), сдельные
расценки для
рабочих,
должностные оклады
для служащих.

Дополнительная –
доплаты, надбавки,
премии,
комиссионное
вознаграждение.



Виды заработной платы

**Номинальная
заработная плата** –
сумма денег,
полученных
работником за
определенный
промежуток времени.

**Реальная
заработная плата** –
количество товаров и
услуг, которые может
приобрести работник
за свою
номинальную
заработную плату.



Формы заработной платы

- **Повременная зарплата** начисляется работникам в зависимости от квалификации и фактически отработанного времени.
- **Сдельная форма оплаты труда** – размер заработной платы определяется количеством произведенной продукции или оказанных услуг.



Социальные проблемы рынка труда

1. Различия интересов наемных работников и работодателей.

- Для работодателя основная задача заключается в максимизации прибыли и минимизации затрат.
- Это не сочетается с желанием рабочих о повышении заработной платы и улучшении условий труда.



Социальные проблемы рынка труда

2. *На рынке труда есть предел падения цен.*

- Эта граница определяется суммой, которую надо уплатить за приобретение минимальной корзины благ, необходимых человеку, чтобы выжить, т.е. **прожиточным минимумом**.



Социальные проблемы рынка труда

3. Для нанимателя – как добиться, чтобы человек трудился с наивысшей отдачей, для работника – как получить за свой труд побольше.



Профсоюзы

- **Профсоюзы** – объединения работников по профессиям для организации коллективной защиты своих интересов и улучшения условий труда.





Вопросы.

- Два молодых человека устраиваются на престижную работу. Место одно. Управляющий беседовал с каждым с глазу на глаз. Оба показали, что хорошо знают своё дело. «Парни что надо», – подумал управляющий. Правда, один из них отличался безукоризненными манерами поведения. Он сдержанно улыбался, аккуратно и непринуждённо пил кофе, предложенный секретарем, а на прощание галантно раскланялся. Видно было, что человек очень старался произвести выгодное впечатление. А другой, показался умным, грамотным, но не очень ловким в общении человеком. Его манеры нельзя было назвать безупречными. Он не только не сумел быть галантным, но, прощаясь, сделал неловкое движение и опрокинул остатки кофе себе на брюки.



*Как вы думаете, кого управляющий возьмёт на работу?
Почему?*



- Вы – руководитель крупной компании. Вам требуется новый секретарь. Собеседование и испытательный срок прошли три кандидата со следующими профессиональными и личными характеристиками (А,Б,В).



Кого Вы примете на работу? Обоснуйте свое решение.

- А. Имеет очень хорошие профессиональные навыки и большой послужной список, организован и аккуратен, но в общении с посетителями проявляет грубость и недоброжелательность.
- Б. Профессиональные навыки на довольно высоком уровне. Вежлив, общителен и дружелюбен как с начальством, так и с посетителями. Аккуратен и организован, но при этом не умеет хранить секреты фирмы и много разговаривает по телефону с посторонними людьми.
- В. В течение испытательного срока показал себя воспитанным и добросовестным. Дружелюбен и тактичен в общении с посетителями, но профессиональные навыки недостаточные. Не умеет адекватно реагировать на возникшие проблемы.



Домашнее задание

«Экономический эксперимент»

- Выберите два самых обычных дела, которые Вы часто выполняете в своей повседневной жизни. Пусть, например, это будет уборка квартиры, стирка, мытье посуды или подготовка уроков. Проведите следующий эксперимент. Засеките время, которое Вам требуется для выполнения каждого из выбранных Вами дел, а затем ответьте на следующие вопросы (ответы нужно записать в рабочей тетради по экономике):
 - Делаете ли Вы эту работу так быстро и эффективно как можете?
 - Выполняют ли Ваши друзья или Ваши родители ту же самую работу быстрее и качественнее, чем Вы?
 - Если да, то как они этого добиваются?
 - Что могло бы заставить Вас работать эффективнее?

**Спасибо за
внимание!**

