Содержание

Введение……………………………………………………………………………..3

Глава 1: Сущность, структура, механизмы функционирования рынка труда…..5

* 1. Понятие рынка труда, его структура…………………………………5
	2. Виды и модели рынка труда…………………………………………10
	3. Основные показатели рынка труда………………………………….16
	4. Регулирование рынка труда………………………………………….23

Глава 2: Статистический анализ рынка труда Тюменской области

 за 1997-2001г.г……………………………………………………………26

 2.1. Статистические методы анализа рынка труда………………………..26

 2.2. Анализ рынка труда Тюменской области за 1997-2001г.г…………...32

 2.2.1. Изучение структуры и динамики основных показателей

 рынка труда……………………………………………………….32

 2.2.2. Индексный метод анализа рынка труда региона……………….35

 2.2.3. Влияние демографической ситуации на состояние рынка

 труда региона……………………………………………………..37

Заключение………………………………………………………………………….40

Список литературы…………………………………………………………………43

Приложения…………………………………………………………………………44

Введение

Современный этап развития связан с новым взглядом на рабочую силу как на один из ключевых ресурсов экономики. Этот новый взгляд - свидетельство реального роста роли человеческого фактора в условиях технологического этапа НТР, когда налицо прямая зависимость результатов производства от качества, мотивации и характера использования рабочей силы в целом и отдельного работника в частности.

В эпоху высокоразвитой рыночной цивилизации роль рынка труда в эволюции экономики непрерывно возрастает. Связано это с тем, что по мере расширения и углубления, особенно в последние два десятилетия, научно - технологической революции, освоения высокосложных технологий и распространения ЭВМ народное хозяйство уже не может обходиться без массовой творческой деятельности.

Впервые в истории производительные силы выходят на такой уровень развития, при котором их эволюция возможна лишь в условиях творческой активности работников значительной части профессий и широкого использования в сфере общественного труда новейших технических средств и сопутствующих им знаний. К рабочей силе начинают предъявляться совершенно новые, по сравнению с прошлым, требования: участие в развитии производства практически на каждом рабочем месте; обеспечение высокого качества быстро меняющейся по своим характеристикам и технологически все более сложной продукции; удержание низкой себестоимости изделий путем постоянного совершенствования методов производства; индивидуализация всех видов и форм производственного и непроизводственного обслуживания.

В новых, более эффективных организационных условиях происходит соединение рабочей силы и рабочих мест, включение в инновационно - производственный процесс творческого потенциала трудящихся, подготовка и переподготовка кадров, решение проблем социальной защиты трудящихся и т.п.

Рынок труда становится важнейшим звеном национальной и мировой рыночной цивилизации, на нем формируются трудовые ресурсы творческого типа, осуществляющие повседневную эволюцию общества. Речь идет о той или иной форме инициативы, производственной самостоятельности, стремлении к совершенствованию технологии и методов обслуживания населения.

 Целью данной работы является изучение сущности, структуры, механизмов функционирования и регулирования рынка труда. А также исследование рынка труда Тюменской области при помощи различных статистических методов.

 В первой главе рассматривается научно-теоретическая часть рынка труда: сущность структура, механизм функционирования. А во второй главе производится сам анализ рынка труда Тюменской области: изучается структура и динамика основных показателей, применяется индексный метод анализа рынка труда региона и исследуется влияние демографической ситуации на состояние рынка труда региона.

Глава 1: Сущность, структура, механизмы функционирования

рынка труда

*1.1. Понятие рынка труда, его структура*

 К определению, что такое рынок труда, возможны два подхода. Первый, получающий в настоящее время все более широкое распространение, ограничивает его трудоспособными лицами, в тот или иной момент свободными от занятости, безработными, ищущими другое место работы, впервые вступающими в трудовую деятельность или ищущими занятости после перерыва в работе. Такой подход правомерен как инструмент оперативного решения проблем занятости (кто в настоящее время занят, тот занят и в настоящий момент, и проблемы с занятостью не создает).

В то же время этот подход сужает проблему занятости, выводит из рынка труда другие, кроме поиска рабочего места, ее аспекты, такие, как стабильность рабочего места, достижение максимального соответствия работы и работника, вопросы вознаграждения труда, его прямого участия не только в создании, но и в распределении национального дохода и другие. Не учитывается, что рабочая сила, занятая в настоящий момент, не может считаться потребленной раз и навсегда и вышедшей с рынка. В процессе производства непрерывно меняются условия самой занятости, возникают вопросы территориального или профессионального движения работника, оплаты труда, профессиональной карьеры и прочие. В стабильных условиях западных экономик рынок труда есть непрерывная борьба между предпринимателями и работником, по поводу соглашений и компромиссов, определяющих их отношения. Ограничение масштабов рынка труда только лицами, в данный момент свободными от работы, резко сужает круг активных действий социальных партнеров на рынке труда, в частности профсоюзов и т.д. Целесообразнее поэтому альтернативный подход, рассматривать рынок труда шире, как совокупное общественное отношение “работник- работодатель”, которое включает в себя взаимодействие между ними на всех стадиях их совместного функционирования, во всех ситуациях, возникающих в экономической системе (в том числе в ситуации безработицы, спада производства, закрытия предприятия).

Суть этого общественного отношения в том, что способность к труду (то есть совокупность определенных характеристик работника) осознается, как ценность, которая может быть эквивалентно обменена на другие, материальные и духовные ценности. При этом ценность труда субъективно определяется личностными характеристиками работника (уровнем общей и профессиональной подготовки, профессией, состоянием здоровья, возрастом и др.), объективно- общественными потребностями в труде с определенными качественными характеристиками. Для того чтобы оценка общественной ценности труда была максимально объективной, необходим ряд условий, одним из которых является развитость рынка труда. Для рынка труда как устойчивого социального института - результат длительного исторического процесса, в основе которого лежат непрерывный количественный рост и усложнение производительных сил.

В современный период категория рынка труда привлекает к себе большое и все растущее внимание. Под влиянием научно - технического прогресса меняются содержание и характер труда, усиливается многообразие требований к работнику следовательно включаются самые разнообразные факторы: социальные, демографические и т.д.

 Далее рассмотрим структуру и сущность рынка труда.

Функционально - организационная структура рынка труда включает в себя в условиях развитой рыночной экономики следующие элементы: принципы государственной политики в области занятости и безработицы; систему подготовки кадров; систему найма, контрактную систему; фонд поддержки безработных; систему переподготовки и переквалификации; биржи труда; правовое регулирование занятости.

На рынке труда встречаются продавец и покупатель, как при любой сделке купли - продажи. Продавцы - это работники, предлагающие свою рабочую силу (способность к труду), а покупатели - это трудовые коллективы или отдельные предприниматели, которые могут самостоятельно решать, сколько и каких работников им требуется.

На рынке труда действует закон спроса и предложения на рабочую силу, который влияет на заработную плату. Закон спроса и предложения на рабочую силу отражает несоответствие свободных рабочих мест составу приходящих на рынок труда работников по количественным и качественным параметрам.

На рынке труда происходит жестокий, беспощадный отбор наиболее способных, предприимчивых. Слабых и неспособных рынок не щадит. Но вместе с тем он стимулирует высококвалифицированный труд, способствует созданию жесткой взаимосвязи между вкладом каждого и полученным конкретным результатом.

Существовавшая ранее в нашей стране административно - командная система управления, при которой государство как собственник основных средств производства централизованно планировало необходимое для полной занятости число рабочих мест, распределяло и перераспределяло трудовые ресурсы, полностью разрушило мотивацию к труду.

Международный опыт свидетельствует, что рынок труда не может существовать вне конкурентной, основанной на частной собственности экономики и демократических общественных институтов. Тоталитарное общество даже теоретически исключает возможность существования такого рынка, ибо не считает человека равноправным, юридически и экономически независимым от государства субъектом. Такому государству не столь важно, используется ли людской потенциал эффективно и согласно с личными интересами человека или нет. Для него значимо другое - иметь человека в полном и безоговорочном подчинении для любых нужд, а личные интересы удовлетворять по минимуму, что исключает экономическую и социальную независимость человека. Это обеспечивает хотя и малоэффективную, но почти полную управляемость людскими массами. Свободный рынок труда в таких условиях просто не нужен, более того, он был бы серьезной помехой, хотя его антипод - распределение рабочей силы, обслуживающее дефицитную по своей природе, принадлежащую государству экономику тоже называется рынком труда.

Национальный рынок труда охватывает все общественное производство - через него каждая отрасль получает необходимые ей кадры не только заданного профессионально - квалификационного состава, но и определенных культурных и этико - трудовых достоинств, адекватных требованиям экономики.

На рынке труда реализуется возможность:

- свободного выбора профессии, отрасли и места деятельности, поощряемого приоритетными предложениями (уровень оплаты труда, возможности реализации творческих замыслов и т. д.);

- найма и увольнения при соблюдении норм трудового законодательства, защищающего интересы граждан в плане гарантий занятости, условий труда, его оплаты;

- независимой и вместе с тем экономически поощряемой миграции трудовых ресурсов между регионами, отраслями и профессионально - квалификационными группами, которой обычно сопутствует улучшение ус­ловий жизни и трудовой деятельности, чему способствует наличие высокоразвитых, повсеместно доступных населению рынков высококачественного жилья, потребительских товаров культурных и духовных ценностей;

- свободного движения заработной платы и других доходов при сохранении приоритета квалификации и образования, соблюдении установленного законом гарантированного минимума зарплаты, обеспечивающего прожиточный минимум, и регулировании верхнего предела доходов через налоговую систему, основанную на прогрессивной шкале.

В конкурентно - рыночных отношениях отражаются глубокие процессы, постоянно происходящие в обществе и определяющие его движение вперед. Через рынок труда проходят, скрещиваясь в нём, три взаимосвязанных эволюционных потока - развитие экономики (материально - технических элементов и структур), развитие человека (общей и профессиональной культуры, творческих возможностей, нравственных качеств), развитие общественных отношений (государственных и классовых структур, отношений собственности, производственных связей). Они образуют основу прогресса в обществе, его главное содержание.

Рабочая сила представляет собой товар особого рода, производственные созидательные качества которого целиком определяют эффективность конкурентной экономики, ее возможности создания высокосортных товаров и комфортных услуг, масштабы и темпы научно-технических и организационных преобразований. Поэтому подготовка и выпуск на рынок труда образованной и творчески активной рабочей силы, обеспечение ее квалификационной и территориальной мобильности является одной из первооснов жизнедеятельности народного хозяйства. И чем выше общий уровень развития экономики, чем более сложные задачи ей приходится решать, тем значительнее потребность в рабочей силе высшей квалификации. Подобной рабочей силе в развитых странах мира в эпоху НТР абсолютное большинство работодателей и государственные органы стремятся создать наилучшие производственные и жизненные условия, гарантируя по возможности и социальную защищенность на рынке труда.

Рабочая сила - товар особого рода еще и потому, что она сама в первую очередь является, как правило, наиболее заинтересованной стороной в развитии своих созидательных возможностей, реализуемых в народном хозяйстве и выражающих индивидуальные, особенно творческие, способности личности.

Преобладающая общность интересов “товара” рабочей силы и ее потребителей - экономики и государства - является важнейшей социально - экономической чертой рыночной экономики, создающей прочную гуманистическую основу развития народного хозяйства и всего общества. Несомненно, что организованный, во многом управляемый государством и поддерживаемый предприятиями товарной экономики, постоянно совершенствуемый по мере развития народного хозяйства рынок рабочей силы является одним из ключевых, жизненно важных звеньев социально - экономической системы любой страны.

Конечной целью рынка труда является, во-первых, удовлетворение профессионально - трудовых и жизненных интересов экономически активного населения, включая социальную защиту, и обеспечение народного хозяйства нужными ему кадрами; во-вторых, достижение максимально полной и минимально прерывной занятости, с учетом потребности в частичной рабочей неделе, скользящем графике рабочего дня и т.п.

***1.2. Виды и модели рынка труда***

 Рынок труда не может быть однородным. Существуют его различные виды и модели, это зависит от того установлена ли монополия на рынке труда или конкуренция, рынок труда рассматривается внутри отдельной организации или по городу, региону, стране, миру. Рассмотрим несколько различных видов и моделей.

***Конкурентный рынок труда.***

Конкурентный рынок труда определяется следующими характеристиками:

1. Большое количество фирм, конкурирующих друг с другом за наем определенного вида труда на одинаковые рабочие места.
2. Большое количество работников, имеющих одинаковую квалификацию и независимо друг от друга предлагающих свои услуги труда.
3. Ни работники, ни фирмы не могут контролировать рыночную заработную плату.
4. Совершенная информация, получение которой не связано с издержками, и совершенная мобильность.

На конкурентном рынке труда в краткосрочном периоде отдельная фирма сталкивается с совершенно эластичной кривой предложения труда. Рыночный уровень заработной платы определен, и фирма из-за незначительности своей доли на рынке не оказывает на него никакого влияния.

Для рынка в целом кривая предложения труда имеет положительный наклон.

При изменении в спросе на труд или в предложении труда происходит подстройка рынка – процесс достижения новой точки равновесия, нахождение нового уровня занятости и заработной платы.

Для достижения точки равновесия важна гибкость рынка труда – при расхождении спроса и предложения труда способность быстро осуществлять подстройку рынка за счет изменения заработной платы или количества используемого труда.

Гибкость рынка труда рассматривается обычно в четырех основных аспектах:

1. Гибкость общего уровня реальных издержек на труд.
2. Относительная гибкость реальных издержек на труд по отраслям.
3. Трудовая мобильность.
4. Степень гибкости рабочего времени и режимов труда.

Соответственно затруднять подстройку могут факторы, ограничивающие гибкость рынка труда: жесткость заработной платы, ограничения в мобильности рабочей силы, жесткость режимов рабочего времени.

***Локальные рынки труда.***

Предпосылки конкурентного рынка труда содержат требования об однородности рабочих мест и работников. В целом для рынка труда эта предпосылка не выполняется. Рынок труда распадается на локальные рынки однородного труда по видам деятельности, отраслям, профессиям, квалификации работников, территориальному местоположению. Между такими локальными рынками труда существует определенная мобильность рабочей силы.

В условиях мобильности рабочей силы между локальными рынками труда заработная плата на данном локальном рынке будет зависеть не только от спроса и предложения труда на этом локальном рынке, но и от заработной платы (и соответственно от спроса и предложения труда) на других локальных рынках труда, с которыми данный локальный рынок связывают потоки мобильной рабочей силы.

Подстройка на рынке труда возникает в ответ на избыток или нехватку труда. Нехватку на рынке труда можно рассматривать как ситуацию, когда спрос превышает предложение при доминирующей текущей заработной плате, которая имеет тенденцию к повышению (избыток определяется как обратная ситуация, когда предложение превосходит спрос). При нехватке доминирующая заработная плата ниже равновесной, показателем нехватки служит разность между объемом спроса на труд и предложения труда при доминирующей заработной плате. Объем нехватки может быть оценен с помощью показателей занятости, безработицы, вакансий. Однако следует учесть, что на локальных рынках труда сложность подстройки рынка будет определяться не только размерами нехватки, но и тем, насколько велик разрыв между доминирующей и равновесной заработной платой. Чем больше этот разрыв, тем сложнее подстройка рынка. При прочих равных условиях величина этого разрыва будет прямо зависеть от эластичности спроса и предложения труда.

***Монопсония на рынке труда.***

Монопсония на рынке труда – это ситуация, когда существует только один покупатель данного вида труда, один работодатель. В этом случае работодатель (при предположении о совершенной конкуренции со стороны продавца труда) сталкивается с рыночной кривой предложения труда, имеющей положительный наклон, и вынужден нанимать каждую последующую единицу труда по цене ее предложения. При не дискриминирующей монопсонии работодатель всем работникам платит одинаковую заработную плату, равную средним издержкам на труд, но для найма дополнительной единицы труда он должен предложить более высокую заработную плату, чем уже платит, и новому работнику, и прежним.

При монопсонии ставка заработной платы и предельные издержки на труд являются возрастающими функциями от количества используемого труда. Кривая предельных издержек на труд отклоняется от кривой предложения труда и расположена круче.

 *W*

  *A*

  *SL*

 *W0*

 *WM* *B* *MRP*

 *LM L0 L*

# Рис. 1.2.1. Монопсонистический рынок труда

***Двусторонняя монополия на рынке труда.***

Двусторонней монополией на рынке труда называется случай, когда работодатель является единственным покупателем труда (монопсонистом), а продавец труда обладает монопольной силой (например, работники, объединенные в профсоюз).

Профсоюз может нейтрализовать монопольную силу работодателя -монопсониста, предлагая труд своих членов по единой определенной заработной плате и создавая участок совершенно эластичного предложения труда. В этом случае будет возникать эффект, аналогичный эффекту минимальной заработной платы на монопсонистическом рынке труда.

Модель профсоюза - монополиста предполагает, что помимо нейтрализации монопольной силы работодателя он будет также стремиться вести себя на рынке аналогично фирме - монополисту на рынке продукта и будет увеличивать заработную плату до такого уровня, чтобы максимизировать экономическую ренту работающих членов профсоюза.

Таким образом, работодатель и профсоюз стремятся ограничить конкурентный уровень занятости: первый, чтобы максимизировать прибыль, второй, чтобы максимизировать коллективную экономическую ренту.

***Неравновесный рынок труда.***

Модель неравновесного рынка труда основывается на том, что в точке равновесия DL(W\*)=SL(W\*)=L\*, и равновесная заработная плата W\* «очищает рынок» т.е. нет ни избыточного спроса, ни избыточного предложения.

Модель равновесного рынка труда исходит из того, что уровень занятости определяется «короткой стороной рынка», или спросом на труд, или предложением труда, в зависимости от того, что из них меньше при данной заработной плате, L=min (DL,SL). Кривые спроса и предложения труда в этой модели могут быть интерпретированы как отражающие максимальное количество труда, которое может быть обменено при данной ставке заработной платы.

На рис. 1.2.2. видно, что при ставке заработной платы W1 (больше равновесной заработной платы, W1>W0) работодатели не захотят в соответствии с кривой спроса на труд DL нанять больше работников, чем L1, т.е. количество труда определено спросом на труд, несмотря на то, что предложение труда больше. При ставке заработной платы W2 (меньше равновесной заработной платы, W2<W0) предложение труда будет меньше, чем спрос на труд, но работодатели наймут предложенное количество труда, потому что в этой ситуации они получат прибыль. Предельный денежный продукт при уровне занятости L2 превысит заработную плату, т.е. количество труда определено предложением, несмотря на то, что спрос на труд больше. В противоположность равновесной модели рынка труда, которая предполагает существование единственной комбинации заработной платы и занятости в точке Е, неравновесная модель предполагает, что комбинаций заработной платы и занятости может быть много и они определяются линией АЕВ.

 W

 W1 A SL

 W0 E

 W2

 B DL

 0 L1 L2 L0 L

Рис. 1.2.2. Неравновесный рынок труда.

***Внутренние рынки труда.***

Внутренним рынком труда называется внутрифирменное перемещение рабочей силы на одном и том же предприятии, при котором заработная плата и размещение работников определяются административными правилами и процедурами. Внутренние рынки труда противопоставляются внешним рынкам труда, на которых происходит межфирменная мобильность рабочей силы, а заработная плата и распределение рабочей силы являются результатом действия рыночных сил.

Внутренние рынки труда имеют целый ряд отличительных особенностей. Среди них:

• относительная независимость ставки заработной платы некоторых работников на внутреннем рынке от соотношения спроса и предложения на аналогичный вид труда на внешнем рынке. Оплата определяется другими критериями, среди которых важнейшую роль играют правила и процедуры;

• заполнение вышестоящих вакансий за счет продвижения нижестоящего персонала фирмы, создание так называемой карьерной лестницы;

• установление долгосрочных взаимоотношений между работодателями и работниками;

• положительная зависимость между зарплатой и продолжительностью службы на фирме как выражение системы оплаты в соответствии с возрастом и положением работника.

Среди причин образования и формирования внутренних рынков труда выделяют следующие три. Первая: специфическая профессиональная подготовка, основанная на уникальности применяемых на фирмах технологий и уникальности существующих на фирмах рабочих мест. Вторая: несовершенство информации, значительные трансакционные издержки, связанные с получением и обработкой информации о возможной производительности потенциального работника. Третья: профессиональная подготовка на рабочем месте, которая неформальна по своей природе и выражается в обучении в процессе работы.

Услуги труда на внутренних и внешних рынках труда неодинаковые. Внутренние рынки связаны с однородным трудом и карьерной лестницей. Фирмы нанимают на внешнем рынке работников на относительно низко квалифицированную работу, а вакансии на более высоком уровне заполняют за счет внутреннего рынка.

***1.3. Основные показатели рынка труда***

 Для изучения социально-экономического явления используются различные показатели, характеризующие это явление. Так для изучения рынка труда мы будем использовать такие показатели, как трудовые ресурсы, численность экономически активного населения, число безработных, производительность труда и уровень заработной платы.

***Трудовые ресурсы*** (ТР) — это население в трудоспособном возрасте (за исключением неработающих инвалидов труда и войны 1 и 2 групп и лиц, получающих пенсию по возрасту на льготных условиях), а также лица в нетрудоспособном возрасте (подростки и население старше трудоспособного возраста), занятые в экономике. Согласно действующему в России законодательству, трудоспособный возраст для мужчин- от 16 - до 59, женщин — от 16 до 54 лет включительно. Количественно ТР представлены численностью трудоспособного населения в трудоспособном, возрасте и работающими лицами за пределами этого возраста. В составе ТР выделяются три группы населения: занятое; учащиеся; лица в трудоспособном возрасте, не занятые в экономике. Сама занятостьв соответствии с "Законом о занятости населения в РФ" (1996 г.) понимается как деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству страны и приносящая им, как правило, заработок, трудовой доход. Статистика предлагает следующие показатели для изучения ТР и структуры всего населения на макроуровне: общая численность ТР, их состав и отраслевая структура; динамика (абсолютный прирост, темпы роста и прироста с выделением естественного и механического движения ресурсов, интенсивность их воспроизводства (соотношение абсолютного прироста трудовых ресурсов за год к средней годовой их численности); коэффициенты общей (демографической) и пенсионной нагрузки населения в трудоспособном возрасте; коэффициенты трудоспособности всего населения и населения в трудоспособном возрасте; коэффициенты занятости всего населения и трудоспособного населения. Можно определить и прогнозную численность ТР на небольшой срок, используя следующую статистическую модель:

ТРt = Нo (1+Ke)t dтвּКттв,

где Нο – численность населения на начало исходного года;

 Кe – коэффициент естественного изменения населения;

 t - число лет в прогнозируемом периоде;

 dтв – доля трудоспособного населения в общей численности всего населения;

 Kттв – коэффициент трудоспособности населения в трудоспособном возрасте.

***Экономически активное***население (ЭАН), или рабочая сила, часть населения в возрасте, установленном для измерения его экономической активности (в России — от 15 до 72 лет), обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг.

В международных статистических стандартах говориться о том, что термин «экономически активное население» может иметь два значения в зависимости от продолжительности периода, к которому оно применяется. Если определяется экономически активное население за короткий период, равный неделе или дню, то подразумевается население, активное в данный период, к которому применяется также термин «рабочая сила», если за длительный период – то подразумевается обычно активное население.

Население, активное в данный период (или рабочая сила), - это наиболее часто используемый показатель, характеризующий численность экономически активного населения. Коэффициент экономической активности населения определяется как соотношение между численностью экономически активного населения и численностью всего населения страны:

Кэ.ак. =


# где Рэ.эк. – численность экономически активного населения на t- ю дату;

# Рt – численность всего населения на t- ю дату.

Экономически активное население включает две категории – занятых и безработных.

К занятым относятся лица обоего пола в возрасте от 16 лет и старше, а также лица младших возрастов, которые в рассматриваемый период:

а) выполняли работу по найму за вознаграждение, деньги или с ними расплачивались в натуральной форме, а также иную работу, приносящую доход, самостоятельно или с компаньонами, как с привлечением, так и без привлечения наемных работников независимо от сроков получения непосредственной оплаты или дохода за свою деятельность;

б) временно отсутствовали на работе по причине: болезни или травмы; выходных дней; ежегодного отпуска; различного рода отпусков как с сохранением содержания, так и без сохранения содержания, отгулов; отпуска по инициативе администрации; забастовки и других причин;

в) выполняли работу без оплаты на семейном предприятии.

Коэффициент занятости населения вычисляется как:

Кз =

К безработным относятся лица от 16 лет и старше, которые в течении рассматриваемого периода:

а) не имели работы (либо занятия, приносящего доход);

б) искали работу;

в) готовы были приступить к работе.

При отнесении того или иного лица к категории безработных должны учитываться все три критерия.

Уровень безработицы можно определить двумя способами:

1. по методологии МОТ

КБ =

1. Коэффициент официально зарегистрированной безработицы (по данным государственной службы занятости)

КБ =

Данные о безработице разрабатываются по полу, возрасту и семейному положению. Изучается также распределение численности безработных по образованию, профессиональной принадлежности. При этом учитывается продолжительность безработицы, которая равна промежутку времени, в течении которого лицо ищет работу, т. е. с момента начала поиска работы и до рассматриваемого периода.

Экономически неактивное население – это население, которое не входит в состав рабочей силы (включая и лиц, моложе возраста, установленного для учета экономически активного населения). Численность экономически неактивного населения может быть определена как разность между численностью всего населения и численностью рабочей силы. Экономически неактивное население измеряется по отношению к обследуемому периоду и включает следующие категории:

- учащиеся и студенты, слушатели и курсанты дневной формы обучения (включая магистратуру и аспирантуру);

- пенсионеры по старости, на льготных условиях и лица, получающие пенсии по случаю потери кормильца при достижении ими пенсионного возраста;

- лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и т.п.

- лица, которые прекратили поиски работы, исчерпав все возможности ее получения, но которые могут и готовы работать;

- другие лица, которым нет необходимости работать независимо от источника их дохода.

Данные об экономически неактивном населении разрабатываются также по полу, возрасту , уровню образования и другим признакам.

***Производительность труда*** (w) относится к числу основных экономических показателей. Именно производительность в конечном счете определяет экономический прогресс в обществе, тем самым оказывая влияние и на его социальное развитие. В основе роста производительности труда лежит ресурсосбережение, экономия затрат общественного труда. Будучи качественной стороной труда, интенсивным фактором, онапрежде всего и обеспечивает результат экономической деятельности и его динамику. Роль же чисто экстенсивного фактора (количества труда) в динамике этого процесса будет снижаться. Оба фактора связаны с результатаом функционально, Q = T·w. Отсюда их раздельное влияние на абсолютное изменение количество произведенной продукции (Q):

∆QT =∆T · w0; ∆Qw = ∆w · T1 .

 В международной статистике показатель производительности труда не имеет самостоятельного значения и рассматривается как производный показатель труда, хотя с 60-х г.г. в рамках МОТ проводилась определенная работа в этой области, связанная с расчетами индексов w. Такое положение объясняется тем, что трактовка w как производительности только живого труда для эпохи начавшейся технологической революции считается уже недостаточной. Необходим показатель многофакторной, или глобальной, производительности, который одновременно выполнял бы роль обобщающего показателя эффективности экономики.

 Уровень производительности труда выражается средней выработкой продукции в единицу рабочего времени (прямой показатель w = Q/T) или затратами рабочего времени на выпуск единицы продукции, т.е. трудоемкостью изделия (обратный показатель t = T/Q). В обоих случаях продукция учитывается в натуральном выражении, что отвечает самой природе производительности живого конкретного труда как натуральной категории. Стоимостная же оценка продукции (работ, услуг) исключает возможность определения уровня w, а выражение ∑[qp/T] представляет собой лишь так называемую стоимостную выработку продукции (работ, услуг) в единицу рабочего времени, что очень условно можно принять за производительность. Но только эта оценка позволяет обобщать показатели производительности и выходить на ее общую динамику. В качестве показателя продукции (работ, услуг) при этом берется валовой выпуск или добавленная стоимость.

 На XII международной конференции статистиков труда (1973г.) было определено понятие ***«заработок»*** и трактовалось оно как вознаграждение в денежной и натуральной форме, получаемое регулярно через определенное время за выполнение задания или отработанное время, включая оплату отпусков и официальных праздничных дней. Оплата труда осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и коллективными договорами. Под фондом заработной платы предприятий и организаций (F) понимается общая сумма денежных средств, начисленных работникам в качестве оплаты труда. Согласно Инструкции Госкомстата РФ, в состав этого фонда включаются начисленные организацией суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время (отпуска, вынужденные простои и прочее), стимулирующие доплаты и надбавки, включая надбавки за выслугу лет, стаж работы; компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премии; единовременные поощрительные выплаты; материальная помощь, кроме помощи, оказанной отдельным работникам по семейным обстоятельствам; стоимость бесплатно выдаваемых работникам в качестве поощрения акций или льгот по приобретению акций; выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер.

 Фонд заработной платы исчисляется за месяц, квартал, год, и по нему определяется уровень средней заработной платы, или уровень оплаты труда.

 Уровень оплаты труда за период измеряется показателем средней заработной платы за этот период (*f*¯=F/T). Это номинальный показатель. Реальной заработная плата будет за вычетом налогов и обязательных платежей и деления ее на индекс потребительских цен и тарифов.

 Возможны показатели средней месячной и средней годовой заработной платы одного работника по всей списочной их численности (кроме совместителей) и отдельным категориям, а по рабочим еще и показатели средней часовой и средней дневной заработной платы. Показатели *f*¯ по рабочим рассчитываются путем деления фондов заработной платы рабочих на соответствующие затраты труда:

*f*¯я =Fя / Tя-я; *f*¯дн = Fдн / Tя-дн; *f*¯ря =Fря / Tря.

 Между указанными показателями существует определенная взаимосвязь: средняя часовая заработная плата, умноженная на среднюю продолжительность рабочего дня и коэффициент доплат до фонда дневной заработной платы, равна средней дневной заработной плате, т.е. *f*¯дн = *f*¯ч · *T*¯дн · Kдн д, где Kдн д= Fдн / Fч; средняя дневная заработная плата, умноженная на среднюю продолжительность рабочего периода и коэффициент доплат до полного фонда заработной платы, равна средней полной заработной плате одного рабочего за период, т.е. *f*¯рч = *f*¯дн · *T*¯пер · Kрч д, где Kрч д= Fрч / Fдн. Подобные соотношения справедливы и в динамике, что позволяет использовать индексный метод факторного анализа для оценки влияния выделенных факторов на общее изменение средней заработной платы рабочих.

* 1. ***Регулирование рынка труда.***

Государственная политика на рынка труда в целом и в области содействия занятости населения определена статьей 5 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации». Она состоит в следующем:

* Государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость.
* Государственная политика в области содействия занятости населения направлена на решение многообразных социально-экономических проблем рационального и продуктивного использования наличного трудового потенциала общества.

Органы государственного регулирования рынка труда являются составной частью системы регулирования занятости.

Федеральным органом исполнительной власти, проводящим государственную политику и осуществляющим управление в области труда, занятости и социальной защиты населения является Министерство труда и социального развития РФ, образованное Указом Президента РФ от 14 августа 1996 г., № 1177 «О структуре органов исполнительной власти» на базе упраздненных Министерства социальной защиты РФ, Министерства труда РФ и Федеральной службы занятости России.

Основными задачами Министерства труда и социального развития РФ являются разработка предложений и реализация основных направлений и критериев государственной социальной политики по решению комплексных проблем социального развития, народонаселения, повышению уровня жизни и доходов населения, развитию социального страхования, кадрового потенциала, совершенствованию системы оплаты труда и социального партнерства, организации пенсионного обеспечения и социального обслуживания, улучшению условий и охраны труда, обеспечению эффективной занятости населения и социальных гарантий, социальной защиты семьи, женщин, детей, граждан пожилого возраста и ветеранов, инвалидов, граждан, уволенных с военной службы и членов их семей, становлению и развитию государственной службы, совершенствованию законодательства о труде, занятости и социальной защите населения, осуществлению международного сотрудничества в установленной сфере деятельности.

Особенностью функционирования региональных органов по труду и занятости населения является то, что во многих субъектах Российской Федерации, а тем более в отдельных городах страны территориальные органы службы занятости, в отличие от управлений по труду, не являются структурными подразделениями соответствующих органов исполнительной власти. На территории субъектов РФ отдельных городов и районов, сельских поселений органы службы занятости функционируют самостоятельно и лишь координируют свою деятельность с деятельностью органов местного самоуправления в пределах их компетенции.

Функции государственного контроля за соблюдение работодателями основных законодательных актов и нормативных документов в области организации и охраны труда выполняет Федеральная инспекция труда (Рострудинспекция), созданная при Минтруде Указом Президента РФ в декабре 1994 г. У этого органа два основных направления работы:

1. контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде в целом (этими проблемами занимаются государственные правовые инспекторы);
2. контроль за соблюдением норм по охране труда (прерогатива государственных инспекторов по охране труда).

Разрешение коллективных трудовых споров возложено на службу по урегулированию коллективных трудовых споров и ее органы на местах. Положение о этой службе утверждено постановлением Правительства РФ от 15 апреля 1996 г., № 468.

В соответствии с действующим законодательством, органы службы урегулирования коллективных трудовых споров на местах формируют списки посредников и трудовых арбитров и проводят их подготовку к разрешению коллективных трудовых споров; проверяют, в случае необходимости, полномочия сторон коллективного трудового спора; осуществляют уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров; выявляют и обобщают причины и условия возникновения коллективных трудовых споров, подготавливают предложения по их устранению; оказывают методическую помощь сторонам на всех этапах разрешения коллективных трудовых споров; организуют финансирование примирительных процедур, т.е. оплату посредников, трудовых арбитров; организуют работу по урегулированию коллективных трудовых споров.

**Глава 2. Статистический анализ рынка труда Тюменской области**

**за 1997-2001 г.г.**

***2.1. Статистические методы анализа рынка труда***

 В статистической практике используются различные методы анализа экономических явлений. Некоторые из них мы рассмотрим в данной работе.

**Группировка статистических данных.**

 Группировка – это разбиение совокупности на группы, однородные по какому-либо признаку. С точки зрения отдельных единиц совокупности группировка – это объединение отдельных единиц совокупности в группы, однородные по каким-либо признакам.

 Устойчивое разграничение объектов выражается классификацией. Классификация – это как бы стандарт, в котором каждая атрибутивная запись может быть отнесена лишь к одной группе или подгруппе. Классификация основывается на самых существенных признаках, которые меняются очень мало.

 Метод группировки основывается на двух категориях – группировочном признаке и интервале.

 Группировочный признак – это признак, по которому происходит объединение отдельных единиц совокупности в однородные группы. Классификация и группировка должны производиться на вполне объективных и легко распознаваемых признаков.

 Интервал очерчивает количественные границы групп. Как правило, он представляет собой промежуток между максимальным и минимальным значениями признака в группе. Интервалы бывают:

 равные, когда разность между максимальным и минимальным значениями в каждом интервале одинакова;

 неравные, когда, например, ширина интервала постепенно увеличивается, а верхний интервал часто не закрывается вовсе;

 открытые, когда имеется только либо верхняя, либо нижняя граница;

 закрытые, когда имеются и нижняя, и верхняя границы.

 Статистические группировки и классификации преследуют цели выделения качественно однородных совокупностей, изучения структуры совокупности, исследования существующих зависимостей. Каждой из этих целей соответствует особый вид группировки: типологическая, структурная, аналитическая (факторная).

 Типологическая группировка решает задачу выявления и характеристики социально-экономических типов (частных подсовокупностей).

 Структурная дает возможность описать составные части совокупности или строение типов, а также проанализировать структурные сдвиги.

 Аналитическая (факторная) группировка позволяет оценивать связи между взаимодействующими признаками.

**Ряды динамики.**

 Ряд динамики – это последовательность упорядоченных во времени числовых показателей, характеризующих уровень развития изучаемого явления. Всякий ряд динамики включает два обязательных элемента: во-первых, время и, во-вторых, конкретное значение показателя, или уровень ряда.

 При изучении явления во времени перед исследователем встает проблема описания интенсивности изменения и расчета средних показателей динамики. Для характеристики интенсивности во времени такими показателями будут: абсолютный прирост, темп роста, темп прироста, абсолютное значение одного процента прироста.

 Расчет показателей динамики представлен в следующей таблице:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | Базисный | Цепной |
| Абсолютный прирост (Δ i баз; Δ і цеп)\* | Yi - Yo | Yi - Yi-1 |
| Коэффициент роста (Кр)\*\* | Yi : Yo | Yi:Yi-1 |
| Темп роста (Тр) | (Yi : Yo)·100 | (Yi : Yi-1) ·100 |
| Коэффициент прироста (Кпр) | Кр – 1;(Yi - Yo) : Yo; Δбаз : Yo | Кр – 1;(Yi - Yi-1) : Yi-1;Δцеп : Yi-1 |
| Темп прироста (Тпр) | Кпр·100;Тр – 100 | Кпр·100;Тр – 100 |
| Абсолютное значение одного процента прироста (А) | Yo : 100 | Yi-1 : 100;Δ : Тпр;(Yi - Yi-1) : (Тр – 100) |

\* Δ i баз = ∑ Δ і цеп.

\*\* Крбаз = Пi=1 Крцеп.

 Система средних показателей динамики включает: средний уровень ряда, средний абсолютный прирост, средний темп роста, средний темп прироста.

 Средний уровень ряда – это показатель, обобщающий итоги развития явления за единичный интервал или момент из имеющейся временной последовательности. В данной работе мы будем рассматривать равные периоды времени, поэтому средний уровень ряда будем рассчитывать по формуле:

Y‾ = ∑1n Yi/n или ∑on Yi/(n+1),

где n и (n+1) – общая длина временного ряда или общее число равных временных отрезков, каждому из которых соответствует свой уровень Yi.

 Средний абсолютный прирост рассчитывается по формулам в зависимости от способа нумерации интервалов (моментов).

∆‾ ═ ∆‾баз : n или ∆‾ = ∆баз : (n – 1).

 Средний темп роста:

Т‾р = К‾р ∙100,

где К‾р – средний коэффициент роста, рассчитанный как

К‾р = n√∏Кцеп  = n√Кбаз.

 Здесь Кцеп – цепные коэффициенты роста; Кбаз – базисный коэффициент роста. Если нумерация уровней ряда начинается с единицы, то формула среднего коэффициента роста выглядит следующим образом:

К‾р = n-1√∏Кцеп  = n-1√Кбаз.

 Средний темп прироста (%) определяется по единственной методологии:

Т‾пр = Т‾р – 100.

**Индексный метод.**

Индекс – это относительная величина, показывающая, во сколько раз уровень изучаемого явления в данных условиях отличается от уровня того же явления в других условиях. Различие условий может проявляться во времени (тогда говорят об индексах динамики), в пространстве (территориальные индексы), в выборе в качестве базы сравнения какого-либо условного уровня, например планового показателя, уровня договорных обязательств и т.п. Соответственно вводят индекс выполнения обязательств или, если плановый уровень сравнивается с уровнем предыдущего периода, - индекс планового задания.

Если известно, что изучаемое явление неоднородно и сравнение уровней можно провести только после приведения их к общей мере, экономический анализ выполняют посредством так называемых общих индексов. Индекс становится общим, когда в расчетной формуле показывается неоднородность изучаемой совокупности.

Приведем формулы расчета некоторых наиболее употребительных агрегатных индексов.

Индекс изменения общей суммы затрат на производство продукции в зависимости от объема производства (q) и затрат на единицу (z):

Ic= (∑z1·q1) / (∑zo·qo) = [(∑zo· q1) / (∑zo·qo)]·[ (∑z1·q1) / (∑zo· q1)] = Iq·Iz.

Индекс изменения общего фонда оплаты труда в связи с изменением общей численности работающих (Т) и заработной платы (f):

IF = (∑f1·T1) / (∑fo·To) = [(∑fo· T1) / (∑fo·To)]·[ (∑f1·T1) / (∑fo· T1) = IT·If.

Индекс изменения объема продукции в связи с изменением численности работающих (Т) и уровня их выработки (w):

IQ = (∑w1·T1) / (∑wo·To) = [(∑wo· T1) / (∑wo·To)]·[ (∑w1·T1) / (∑wo· T1) = IT·Iw.

Аналогичным образом находят общие агрегатные индексы и по многим другим экономическим показателям.

**Метод корреляционно – регрессионного анализа.**

 В общем виде задача статистики в области изучения взаимосвязей состоит не только в количественной оценке их наличия, направления и силы связи, но и в определении формы (аналитического выражения) влияния факторных признаков на результативный. Для ее решения применяют методы корреляционного и регрессионного анализа.

 Задачи корреляционного анализа сводятся к измерению тесноты связи между варьирующими признаками, определению неизвестных причин связи (причинный характер которых, должен быть выяснен с помощью теоретического анализа) и оценке факторов, оказывающих наибольшее влияние на результативный признак.

 Задачами регрессионного анализа являются выбор типа модели (формы связи), установление степени влияния независимых переменных на зависимую и определение расчетных значений зависимой переменной (функции регрессии).

 Решение всех названных задач приводит к необходимости комплексного использования этих методов.

 Для количественной оценки тесноты связи используют линейный коэффициент корреляции. Если заданы значения переменных Х и У, то он вычисляется по формуле:

rxy= (n∑xy-∑x∑y) / (√[n∑x² - (∑x)²]·[n∑y² - (∑y)²])

 Коэффициент корреляции принимает значения в интервале от –1 до +1. Принято считать, что если |r|< 0,30, то связь слабая; при |r| = (0,3; 0,7) – средняя; при |r| > 0,70 – сильная, или тесная. Когда |r| = 1 – связь функциональная. Если же r ≈ 0, то это дает основание говорить об отсутствии линейной связи между У и Х.

 Для характеристики влияния изменений Х на вариацию У служат методы регрессионного анализа. В случае парной линейной зависимости строится регрессионная модель:

Yi = ao + a1·Xi + εi,i = 1,...,n,

где n – число наблюдений;

 ao , a1 - неизвестные параметры уравнения;

 εi - ошибка случайной переменной У.

 Уравнение регрессии записывается как

Уi теор = ao + a1·Xi,

где Уi теор – рассчитанное выравненное значение результативного признака после подстановки в уравнение Х.

 Параметры ao и a1 оцениваются с помощью процедур, наибольшее распространение из которых получил метод наименьших квадратов. Его суть заключается в том, что наилучшие оценки ao и a1 получают, когда

∑( Yi - Уi теор)² = min,

т.е. сумма квадратов отклонений эмпирических значений зависимой переменной от вычисленных по уравнению регрессии должна быть минимальной. Сумма квадратов отклонений является функцией параметров ao и a1. Ее минимизация осуществляется решением системы уравнений:

n ao + a1∑X = ∑У;

ao ∑X + a1∑X² = ∑ХУ.

 Важен смысл параметров: a1 – это коэффициент регрессии, характеризующий влияние, которое оказывает Х на У. Он показывает, на сколько единиц в среднем изменится У при изменении Х на одну единицу. Если a1 больше 0, то наблюдается положительная связь. Если a1 имеет отрицательное значение, то увеличение Х на единицу влечет за собой уменьшение У в среднем на a1. Параметр a1 обладает размерностью отношения У к Х.

 Параметр ao – это постоянная величина в уравнении регрессии. На мой взгляд, экономического смысла она не имеет, но в ряде случаев его интерпретируют как начальное значение У.

***2.2. Анализ рынка труда Тюменской области за 1997 – 2001г.г.***

**2.2.1. Изучение структуры и динамики основных показателей рынка труда**

 Для изучения изменения показателя экономически активного населения (см. Приложение 1) можно использовать такие показатели динамики, как абсолютный прирост, коэффициент роста, темп роста, коэффициент прироста, темп прироста.

тыс. человек

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
| б | ц | б | ц | б | ц | б | ц | б | ц |
| Абсолют-ный прирост | - | - | -83,5 | -83,5 | 93,2 | 176,7 | 51,8 | -41,4 | 99,2 | 47,4 |
| Коэффици-ент роста | - | - | 0,94 | 0,94 | 1,06 | 1,11 | 1,03 | 0,98 | 1,06 | 1,03 |
| Темп роста | - | - | 94 | 94 | 106 | 111 | 103 | 98 | 106 | 103 |
| Коэффици-ент прироста | - | - | -0,06 | -0,06 | 0,06 | 0,11 | 0,03 | -0,02 | 0,06 | 0,03 |
| Темп прироста | - | - | -6 | -6 | 6 | 11 | 3 | -2 | 6 | 3 |

\* на 1999г.:

Δ i баз = 1728,2 – 1635,0 = 93,2 (тыс. человек)

Δ і цеп = 1728,2 – 1635,0 = 176,7 (тыс. человек)

Кр = 1728,2/1635,0 = 1,06 (баз)

Кр = 1728,2/1551,5 = 1,11 (цеп)

Тр = 1,06 ∙ 100 = 106% (баз)

Тр = 1,11 ∙ 100 = 111% (цеп)

Кпр = 1,06 – 1 = 0,06 (баз)

Кпр = 1,11 – 1 = 0,11 (цеп)

Тпр = 106 – 100 = 6% (баз)

Тпр = 111 – 100 = 11% (цеп)

 Если в качестве примера брать базисный период, то мы видим, что численность экономически активного населения не только увеличивалась, но и уменьшалась. А уменьшалась она в 1998 году. В остальные же годы наблюдается увеличение экономически активного населения. Так в 1999 г., по сравнению с 1997 г., это увеличение составляло 93,2 тыс. человек, в 2000 г. – 51,8 тыс. человек, а в 2001 г. оно было самым высоким и составило 99,2 тыс. человек.

 Если мы будем рассматривать цепные периоды, то увидим, что в 1998 г., по сравнению с 1997 г., численность экономически активного населения уменьшилась на 83,5 тыс. человек; в 1999 г., по сравнению с 1998 г., увеличилась на 176,7 тыс. человек; в 2000 г., по сравнению с 1999 г., уменьшилась на 41,4 тыс. человек; в 2001 г., по сравнению с 2000 г., увеличилась на 47,4 тыс. человек.

 Самый высокий коэффициент роста приходится на 1999 г., он составляет 1,06 (в базисный период) и 1,11 (в цепной период). Соответственно самые высокие темп роста, коэффициент прироста и темп прироста приходятся на 1999 г.

Для изучения изменения показателя безработицы (см. Приложение 2) можно использовать такие показатели динамики, как средний уровень ряда, средний абсолютный прирост, средний коэффициент роста, средний темп роста, средний темп прироста. Показатель безработицы мы будем рассматривать не в целом по области, а по автономным округам.

 Ханты – Мансийский автономный округ:

тыс. человек

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
| 93,4 | 93,7 | 89,6 | 86 | 86,8 |

Средний уровень ряда = 449,5 / 5 = 89,9 (тыс. человек)

Средний абсолютный прирост = -6,6 / 4 = -1,65

Средний коэффициент роста = 5√0,93 = 0,985

Средний темп роста = 0,985 ∙ 100 = 98,5%

Средний темп прироста = 98,5 – 100 = -1,5%

 Ямало-Ненецкий автономный округ:

тыс. человек

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
| 34,7 | 33,5 | 30,7 | 24,1 | 21,8 |

Средний уровень ряда 144,8 / 5 = 28,96 (тыс. человек)

Средний абсолютный прирост = -12,9 / 4 = -3,225

Средний коэффициент роста = 5√0,63 = 0,912

Средний темп роста = 0,912 ∙ 100 = 91,2%

Средний темп прироста = 91,2 – 100 = -8,8%

 Тюменская область (без автономных округов):

тыс. человек

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
| 82,1 | 89,8 | 71,3 | 64,2 | 71,3 |

Средний уровень ряда = 378,7 / 5 = 75,74 (тыс. человек)

Средний абсолютный прирост = -10,8 / 4 = -2,7

Средний коэффициент роста = 5√0,86 = 0,97

Средний темп роста = 0,97 ∙ 100 = 97%

Средний темп прироста = 97 – 100 = -3%.

 На данном этапе мы можем сравнить темпы развития безработицы в разных автономных округах Тюменской области. Самый высокий уровень безработицы в Ханты-Мансийском автономном округе, а самый низкий в Ямало-Ненецком.

 Интенсивней рост безработицы протекает в Ханты-Мансийском автономном округе, средний темп роста составляет 98,5%, в то время как в Ямало-Ненецком – 91,2%, а на юге Тюменской области 97%.

 Из вышесказанного соответственно следует, что и средний темп прироста в Ханты-Мансийском автономном округе выше, чем в Ямало-Ненецком и на юге области.

 В Ямало-Ненецком автономном округе уровень безработицы существенно уменьшается, чего не скажешь о других частях Тюменского региона, где он колеблется.

 Другие показатели рынка труда региона можно рассматривать аналогично.

***2.2.2.* Индексный метод анализа рынка труда региона.**

 Индекс изменения общего фонда оплаты труда в связи с изменением общей численности экономически занятых (см. Приложение 1) и среднемесячной начисленной заработной платой работников (см. Приложение 3) по Тюменской области в целом:

1997-1998 г.г.

Iфот = 3727125050/3567414240 ≈ 1,045

1998-1999 г.г.

Iфот = 6231011160/3727125050 ≈ 1,672

1999-2000 г.г.

Iфот = 10144035000/6231011160 ≈ 1,628

2000-2001 г.г.

Iфот = 15511914000/10144035000 ≈ 1,53

 Судя по данным вычислениям, мы можем сказать, что фонд оплаты труда по области с каждым последующим годом увеличивается: в 1998 г. в 1,045 раз, в 1999 г. в 1,672 раза, в 2000 г. в 1,628 раз, в 2001 г. в 1,53 раза. Это увеличение связано с постоянно возрастающей среднемесячной начисленной заработной платой.

 Индекс изменения общего фонда оплаты труда в связи с изменением общей численности экономически занятых и среднемесячной начисленной заработной платой работников среди автономных округов Тюменской области:

1998 г.:

Ханты-Мансийский – Ямало-Ненецкий

Iфот = 1798093700/1085812400 ≈ 1,656

Ямало-Ненецкий – юг области

Iфот = 1085812400/679081920 ≈ 1,599

Ханты-Мансийский – юг области

Iфот = 1798093700/679081920 ≈ 2,648

1999 г.:

Ханты-Мансийский – Ямало-Ненецкий

Iфот ≈ 2,126

Ямало-Ненецкий – юг области

Iфот ≈ 1,633

Ханты-Мансийский – юг области

Iфот ≈ 3,471

2000 г.:

Ханты-Мансийский – Ямало-Ненецкий

Iфот ≈ 2,329

Ямало-Ненецкий – юг области

Iфот ≈ 1,86

Ханты-Мансийский – юг области

Iфот ≈ 4,331

2001 г.:

Ханты-Мансийский – Ямало-Ненецкий

Iфот ≈ 2,468

Ямало-Ненецкий – юг области

Iфот ≈ 1,611

Ханты-Мансийский – юг области

Iфот ≈ 3,977

 Рассчитав индексы изменения фонда оплаты труда среди различных автономных округов Тюменской области в разные периоды, мы видим, что за период с 1998 г. по 2001 г. самый большой фонд оплаты труда в Ханты-Мансийском округе. Это объясняется тем, что в нем большее число экономически занятого населения и среднемесячная начисленная заработная плата выше, чем в Ямало-Ненецком автономном округе и на юге Тюменской области. Так фонд оплаты труда в Ханты-Мансийском округе выше, чем в Ямало-Ненецком: в 1998 г. в 1,656 раза, в 1999 г. в 2,126 раза, в 2000 г. в 2,329 раза, в 2001 г. в 2,468 раза; чем на юге области: в 1998 г. в 2,648 раза, в 1999 г. в 3,471 раза, в 2000 г. в 4,331 раза, в 2001 г. в 3,977 раза. Мы видим, что превосходство Ханты-Мансийского автономного округа в объеме фонда оплаты труда над другими регионами Тюменской области с каждым годом растет, но в 2001 г. это превосходство чуть сокращает юг области.

 На втором месте по размеру фонда оплаты труда находится Ямало-Ненецкий автономный округ. По сравнению с югом Тюменской области его размер превышал: в 1998 г. в 1,599 раза, в 1999 г. в 1,633 раза, в 2000 г. в 1,86 раза, в 2001 г. в 1,611 раза. Таким образом мы видим, что юг области также в 2001 г. сократил это превышение скорее всего, это связано с тем, что на юге области значительно увеличилось число экономически занятого населения и заметно возросла среднемесячная начисленная заработная плата работников.

**2.2.3. Влияние демографической ситуации на состояние рынка труда региона.**

 Для начала мы рассмотрим влияние естественного движения населения (Х) (см. Приложение 6) на уровень безработицы (У) (см. Приложение 2) (за период с 1997 по 2001 г.г.) по Тюменской области в целом.

 Для количественной оценки тесноты связи мы используем линейный коэффициент корреляции:

r = [5 · 6030930000 - 29673450000] / √[(5 · 196950000 - 93050000) · (5 · 190692130000 – 946534410000)] = 481200000 / 614394075 ≈ 0,78.

Т.к. линейный коэффициент корреляции равен 0,78, то это дает основание говорить, что связь сильная, точнее тесная, т.е. естественное движение населения очень сильно влияет на уровень безработицы.

 Для характеристики влияния изменения естественного движения населения на уровень безработицы мы используем метод регрессионного анализа:

Уравнение регрессии Уi теор = ao + a1·Xi.

Найдем параметры ao и a1:

5 ao + 30500 a1 = 972900

30500 ao + 196950000 a1 = 6030930000

ao = 194580 - 6100 a1

30500 (194580 - 6100 a1 ) + 196950000 a1 = 6030930000

10900000 a1 = 96240000

a1 ≈ 8,83

ao ≈ 140717

Уравнение регрессии запишется так:

Уi теор = 140717+ 8,83 Xi.

Т.к. a1 ≈ 8,83 и больше нуля, то в этом случае связь положительная, при увеличении естественного движения населения на один миллион человек уровень безработицы возрастет на 8,83 тысячи человек.

 Теперь мы можем рассмотреть влияние численности экономически активного населения (Х) (см. Приложение 1) на уровень миграции населения (У) (см. Приложение 5) (за период с 1997 по 2001 г.г.) по Тюменской области в целом.

 Оценим тесноту связи этих показателей с помощью линейного коэффициента корреляции:

r ≈ 0,01, т.к. он меньше 0,3, то это дает основание говорить, что связь между показателями слабая или практически отсутствует. Т.е. численность экономически активного населения оказывает очень слабое влияние на уровень миграции населения.

 Для характеристики влияния ЭАН на миграцию мы используем метод регрессионного анализа.

 Уравнение регрессии примет вид:

Уi теор = - 150184,4+ 0,15 Xi.

Т.к. a1 ≈ 0,15 и больше нуля, то можно сказать, что связь положительная. При увеличении численности экономически активного населения на один миллион человек уровень миграции населения возрастет на 150 человек.

**Заключение**

В данной работе сделана попытка, дать анализ как научно-теоретического, так и практического аспекта деятельности такого составного элемента рыночной экономики, как рынок труда. Очевидно, что из-за чрезмерной обширности данной темы невозможно подробно рассмотреть в одной работе все стороны этой проблемы. Однако, исходя из всего вышесказанного, можно сделать некоторые выводы, обобщая анализ каждого из рассмотренных вопросов.

Итак, теперь можно уже с уверенностью говорить о том, что рынок труда это не только отношения между наемными молодыми работниками как субъектами предложения труда и предпринимателями как субъектами спроса, возникающие по поводу купли-продажи этого труда. Ведь рынок труда испытывает колоссальное влияние со стороны различных субъектов трудовых отношений: это и профсоюзы, отстаивающие интересы наемных работников, и государство, поддерживающее интересы, как работников, так и работодателей посредством специализированных организаций и законодательного регулирования трудовых отношений, и предпринимательские объединения, создающиеся в противовес профсоюзам.

В нашей же экономике с присущим ей крупным государственным сектором и активным вмешательством в рыночные процессы говорить о построении эффективной социальной экономики рано. Этому способствует и несовершенство правовой базы, и налогового законодательства, и коррупция в руководящем составе. Словом, чтобы начать эффективно решать проблемы на рынке труда, нужно сначала реформировать все сферы экономической, политической и социальной жизни общества.

В период радикальных преобразований, связанных с разгосударствлением, приватизацией, конверсией, демонополизацией, проведением рыночных реформ в экономике, происходит ломка традиционных структур занятости. Переход к новой экономической системе требует крупномасштабных перемещений работников, высвобождаемых из распадающихся структур. Для значительных контингентов рабочих и служащих массовых профессий, вытесняемых свертыванием или технологизацией производства, недостаточно одного только изыскания новых рабочих мест. Необходима переподготовка специалистов узкого профиля, частичных работников, высвобождающихся при ликвидации устаревших хозяйственных и управленческих структур, модернизации традиционных секторов экономики на частнопредпринимательской основе. Не все они находят себе новое место работы, но общество рассматривает многих из них как потенциальный и мобильный резерв труда. Он будет использован при дальнейшем расширении и совершенствовании производства и услуг, когда общество выработает материально подтвержденные, в том числе и в денежной форме, потребности, а экономика будет готова создать новые эффективные рабочие места. Поддерживать полную занятость всех, кого высвобождают высокие технологии и рыночные формы хозяйствования, кто не может эффективно работать на приватизированных предприятиях становится все труднее. Создание новых рабочих мест требует крупных капиталовложений, а спрос на дополнительных работников определяется эффективностью использования рабочей силы на производстве.

 Человек, потерявший работу и готовый к ней приступить вновь, безусловно, имеет право на содействие в трудоустройстве и переквалификации, ему должна быть предоставлена необходимая материальная помощь. Это аксиома рынка труда.

 Рынок труда является фундаментом рыночной экономики. Он диктует свои непреложные законы. Эти законы достаточно просты. Они гласят, что заработная плата должна быть не ниже прожиточного минимума, что работающие по найму должны иметь нормальную продолжительность рабочего времени, что тот, кто оказался среди вынуждено безработных, должен получить трудовую и материальную помощь. Законы рынка труда действуют на уровне здравого смысла, опираясь на них человек может добиться в жизни того, на что он действительно способен, не полагаясь особо на государство. Если законы рынка труда действуют в полной мере и трудовое законодательство отвечает их требованиям, а экономика дает материальное обеспечение рабочей силе в виде разнообразных рынков товаров и услуг, общество идет по пути к процветанию. Даже содержание нетрудоспособных и безработных не представляется ему в тягость: эффективное хозяйство, основанное на свободном и заинтересованном труде позволяет содержать освобожденных от труда, предоставлять им необходимую поддержку. Для общества экономически выгоднее и нравственно честнее поступать таким образом, чем прилаживать к делу без надобности каждого ради всеобщей занятости. Не желающий или не способный работать по объективным причинам не должен мешать трудящимся, что естественно вытекает из законов рынка труда.

**Список литературы**

1. В.А. Павленко «Рынок труда», Москва, 1992.
2. В.М. Гусаров «Теория статистики», Москва, Издательское объединение «ЮНИТИ», 1992.
3. Л.И. Кожухарь «Основы общей теории статистики», Москва, Финансы и статистика, 1999.
4. Н.С. Зоткина «Экономика и социология труда», Издательство Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов, 2001.
5. П.Я. Октябрьский «Статистика», Издательство Санкт-Петербургского университета, 2001.
6. Общая теория статистики. / Под редакцией Башиной О.Э., Спирина А.А. – Москва: Финасы и статистика, 2001.
7. Рынок труда и доходы населения. / Под редакцией Волгина Н.А. – Москва: 1999.
8. Харченко Л.П., Долженкова В.Г., Ионин В.Г. и др., Статистика. Новосибирск, Издательство «НГАЭ и У», 1996.
9. Экономика. Демография. Статистика. / Под редакцией Аперьян Е.Г. – Москва, Издательство «Наука», 1990.
10. Социально-экономическое положение Тюменской области в сфере трудовых отношений. Итоги 2001 года. // Информационно-аналитический сборник. – Тюмень, 2002.
11. Статистический ежегодник 2002. Часть 1. – Издательство Тюменского областного комитета государственной статистики, 2002.
12. Труд и занятость Тюменской области (1997-2001 г.г.). // Статистический сборник. – Издательство Тюменского областного комитета государственной статистики, 2002.

Приложение 1.

**Численность экономически активного населения.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | *Экономически активное население, тыс. человек* | Из него | *В % к итогу* |
| *занятые в экономике* | *безработ-ные* | *занятые в экономике* | *безработ-ные* |
| Тюменская область19971998199920002001 | 1635,01551,51728,21686,81734,2 | 1424,81334,51536,71512,51554,3 | 210,2217,0191,6174,3179,8 | 87,186,088,989,789,6 | 12,914,011,110,310,4 |
| Ханты-Мансийский**автономный округ**19971998199920002001 | 743,9649,8789,4770,6785,3 | 650,6556,1699,8684,6698,6 | 93,493,789,686,086,8 | 87,585,688,688,889,0 | 12,514,411,411,211,0 |
| Ямало-Ненецкий**автономный округ**19971998199920002001 | 323,5298,3305,1302,6305,1 | 288,8264,8274,5278,5283,3 | 34,733,530,724,121,8 | 89,388,889,992,092,9 | 10,711,210,18,07,1 |
| Тюменская область (без автономных округов)19971998199920002001 | 567,5603,4633,6613,6643,8 | 485,4513,6562,4549,4572,5 | 82,189,871,364,271,3 | 85,585,188,789,588,9 | 14,514,911,310,511,1 |

Приложение 2.

**Численность безработных.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | *Численность безработных, тыс. человек* | *В % к экономически активному населению* |
| *всего* | *в том числе* | *всего* | *в том числе* |
| *мужчи-ны* | *женщи-ны* | *мужчи-ны* | *женщи-ны* |
| Тюменская область19971998199920002001 | 210,2217,0191,6174,3179,8 | 112,6114,1108,088,193,7 | 97,5102,883,586,286,1 | 12,914,011,110,310,4 | 12,813,411,69,610,0 | 13,014,710,511,210,8 |
| Ханты-Мансийский автономный округ19971998199920002001 | 93,493,789,686,086,8 | 49,346,651,543,143,9 | 44,147,138,142,942,9 | 12,514,411,411,211,0 | 12,213,012,010,210,3 | 13,016,110,612,311,9 |
| Ямало-Ненецкий автономный округ19971998199920002001 | 34,733,530,724,121,8 | 14,914,315,311,811,6 | 19,819,215,312,210,2 | 10,711,210,18,07,1 | 8,48,79,17,17,0 | 13,414,411,29,07,3 |
| Тюменская область (без автономных округов)19971998199920002001 | 82,189,871,364,271,3 | 48,553,241,233,238,2 | 33,636,530,131,133,1 | 14,514,911,310,511,1 | 16,016,112,410,111,2 | 12,713,410,010,911,0 |

Приложение 3.

**Среднемесячная начисленная заработная плата работников.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | *Тыс. рублей, с 1998г. - рублей* | *В % к предыдущему году* |
| *номинальная* | *реальная* |
| Тюменская область19971998199920002001 | 2503,82792,94054,86706,89980,0 | 121,611,5145,2165,4148,8 | 103,991,083,7135,9122,0 |
| Ханты-Мансийский автономный округ19971998199920002001 | …3233,44854,98492,212589,8 | ……150,1174,9148,3 | ……87,0142,6122,8 |
| Ямало-Ненецкий автономный округ19971998199920002001 | …4100,55821,18964,712577,1 | ……142,0154,0140,3 | ……85,2125,4115,3 |
| Тюменская область (без автономных округов)19971998199920002001 | …1322,21740,32443,33862,9 | ……131,6140,4158,1 | ……73,6115,2128,6 |

Приложение 4.

**Численность населения.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | *Все население, тыс.человек* | *В том числе* |
| *городское* | *сельское* |
| 19971998199920002001 | Наличное3180,53211,03226,43221,03236,6 | 2415,72444,92460,12455,62473,3 | 764,8766,1766,3765,4763,3 |
| 19971998199920002001 | Постоянное3197,63228,13243,53236,93253,7 | 2433,52462,72477,92472,82491,1 | 764,1765,4765,6764,1762,6 |

Приложение 5.

**Миграция населения.**

**человек**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
| Прибыло всего | 125893 | 106548 | 87456 | 93524 | 86012 |
| в том числе из:Российская ФедерацияСтраны СНГ и БалтииСтраны вне СНГ и Балтии | 9221333543137 | 8121625156176 | 7176015596100 | 7776415648112 | 782107678124 |

Приложение 6.

**Естественное движение населения.**

**всего, тыс. человек**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | *1997* | *1998* | *1999* | *2000* | *2001* |
| **Родившихся** | **33,3** | **35,3** | **33,3** | **34,2** | **37,1** |
| **Умерших** | **27,5** | **26,6** | **27,4** | **30,1** | **31,1** |
| **Естественный прирост, убыль (-)** | **5,8** | **8,7** | **5,9** | **4,1** | **6,0** |