

Министерство образования и науки Российской Федерации
Байкальский государственный университет экономики и права

Е. А. Трофимов, Т. И. Трофимова

**РЫНОК ТРУДА:
экономико-теоретический аспект**

Учебное пособие

Иркутск
Издательство БГУЭП
2015

УДК 330.101: 331.5 (075.8)

ББК 65.011.11я7

Т76

Печатается по решению редакционно-издательского совета
Байкальского государственного университета экономики и права

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

Трофимов Е. А.

Т76 Рынок труда: экономико-теоретический аспект : учеб. пособие /
Е. А. Трофимов, Т. И. Трофимова. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2015. —
46 с.

Рассмотрены основные концепции рынка труда, базовые теории, определяющие данный сегмент экономики. Охарактеризованы виды и типы занятости, безработица и ее виды, формы и системы заработной платы, спрос и предложение на рынке труда, равновесие на рынке труда, описана ситуация на рынке совершенной конкуренции, монополии и монополии, показана роль профсоюзов на рынке труда. Содержит контрольно-обучающие вопросы для проверки знаний по названным темам.

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., 2015
© Издательство БГУЭП, 2015

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Основные концепции рынка труда и их эволюция.....	4
2. Занятость и ее формы.....	11
3. Безработица и ее виды	16
4. Заработная плата.....	21
5. Механизм функционирования рынка труда и его элементы.....	25
6. Совершенная конкуренция на рынке труда	29
7. Рынок труда несовершенной конкуренции	32
7.1. Монополия на рынке труда	32
7.2. Монопсония на рынке труда	33
8. Роль профсоюзов на рынке труда.....	36
Контрольные вопросы.....	39
Список рекомендуемой литературы.....	42

1. ОСНОВНЫЕ КОНЦЕПЦИИ РЫНКА ТРУДА И ИХ ЭВОЛЮЦИЯ

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 представляет собой универсальный фактор 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. Известен тезис А. Смита, заключающийся в том, 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 лег-

кости или трудности труда, чистоты или неопрятности, почетности самого занятия или его унижительность. По убеждению А. Смита, «при наличии высокой заработной платы мы всегда найдем рабочих более деятельными, прилежными и смышленными, 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».

Ж.-Б. 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 теории лежат три фактора производства — труд, капитал и земля, которым соответствуют и три источника дохода — заработная плата, прибыль и рента.

Д. Рикардо, другой крупнейший представитель классической школы, связал зависимость размеров заработной платы и предложения труда с темпами народонаселения, обосновал обратно пропорциональную зависимость между заработной платой работников и прибылью предпринимателей. Увеличение заработной платы выше размеров минимальной, необходимой для нормального воспроизводства населения, по мнению Д. Рикардо, ведет к росту предложения труда, а это вызывает понижение заработной платы.

Вопросы занятости и безработицы подробно исследовал К. Маркс. В качестве личного фактора производства он рассматривал рабочую силу — совокупность физических и интеллектуальных способностей человека к труду. 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 в. и в XX в. 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 «возна-

граждением 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 работников 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 фридменовской «естественной нормой безработицы», достигаемой посредством постоянного и стабильного темпа роста количества денег.

Монетаристы (М. Фридмен, Э. Фелпс и др.) полагают, что рыночная экономика представляет собой 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 зарплаты. 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, отвечающий, с одной стороны, 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 долей условности можно разделить на функционирующий и потенциальный (рис. 1).

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 работников 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 ка-

честве 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 весьма подвижна. 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.

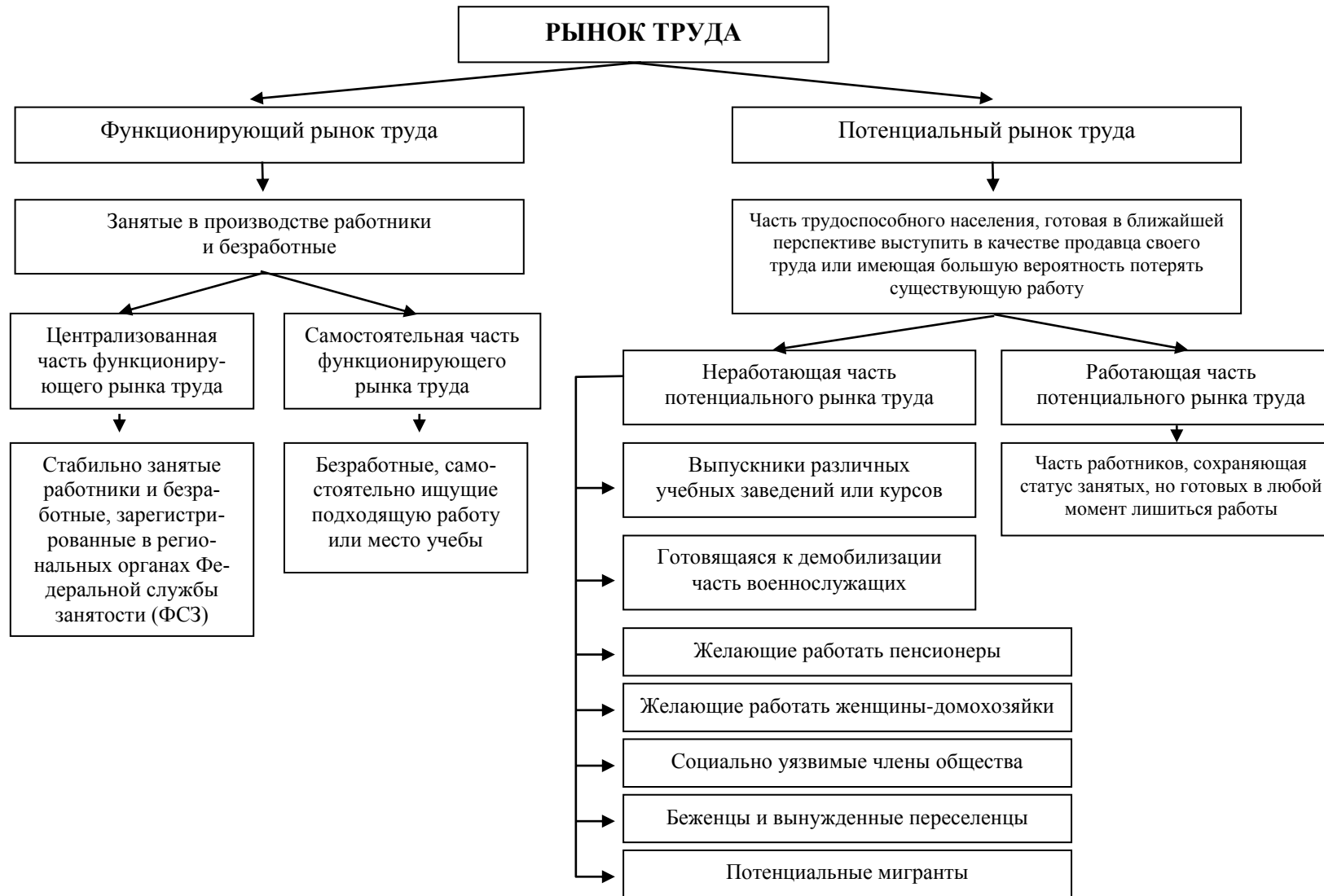


Рис. 1. Структура рынка труда

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 оговаривается 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 такой форме занятости работник, как правило, имеет те же гарантии, льготы, стаж, что и рабочий на предприя-

тии, 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 работодателей — 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, так как 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 мнение о том, 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 работы, 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 ква-

лификации 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 с ведущих позиций постепенно вытесняются 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 тру-

да. 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 выражение 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 деквалификации 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 завершении 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 — это 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 заработная 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 1 %. 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, 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.

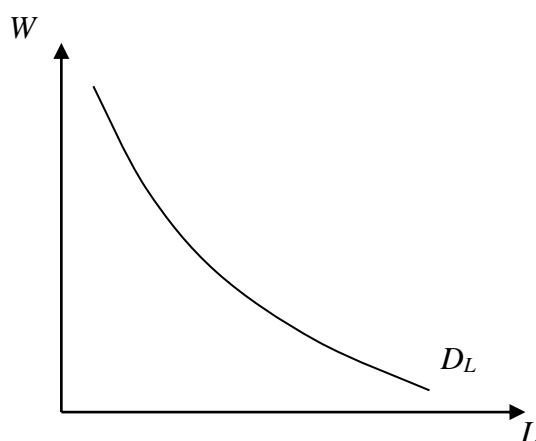


Рис. 2. Спрос на труд

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, высту-

пающей 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).

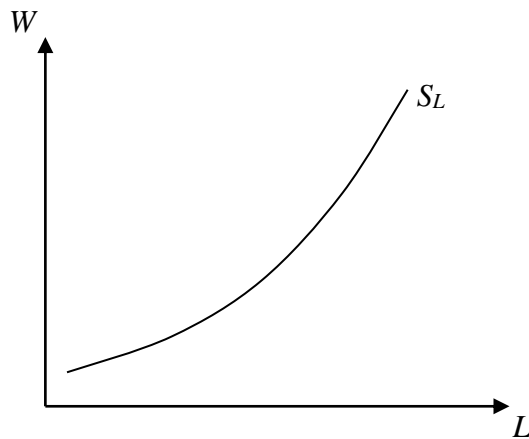


Рис. 3. Предложение труда

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.

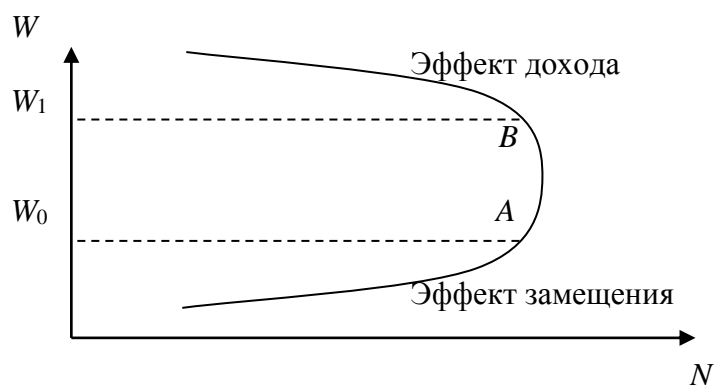


Рис. 4. Загибающаяся кривая предложения

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 служит встроенным стабилизатором (рис. 5).

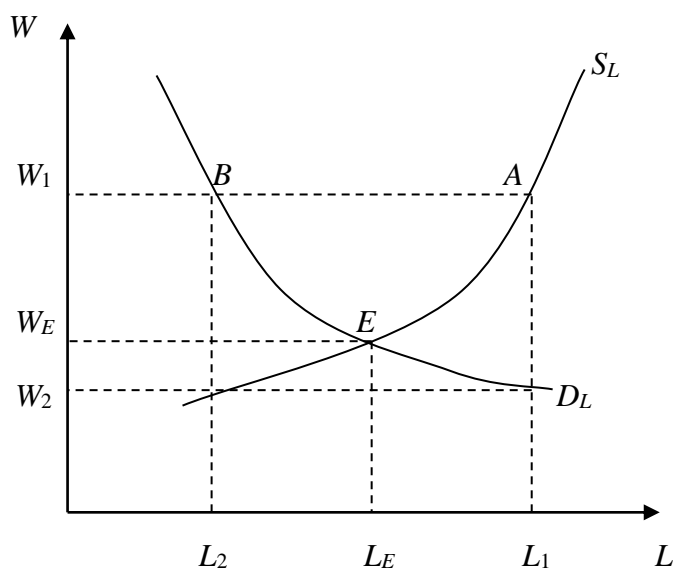


Рис. 5. Равновесие на рынке труда

Допустим, на рынке труда устанавливается равновесие в точке E , с параметрами L_E , W_E . 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. 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).

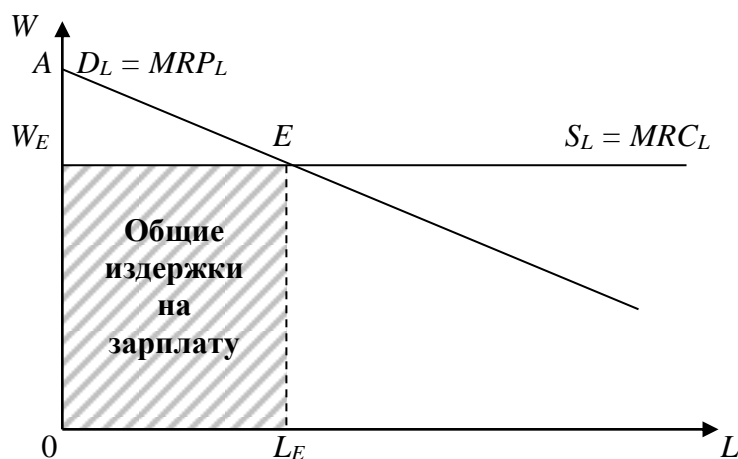


Рис. 6. Спрос на труд и его предложение для отдельных фирм в условиях совершенной конкуренции

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 на труд и его предложения изменится (рис. 7).

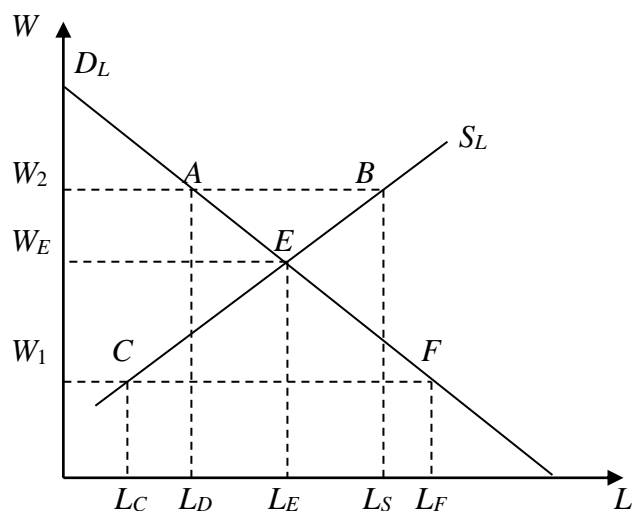


Рис. 7. Спрос на труд и его предложение для отдельной фирмы в условиях совершенной конкуренции

В условиях совершенной конкуренции отраслевая ставка заработной платы и уровень занятости определяются в точке пересечения линий ры-

ночного 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_1 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).

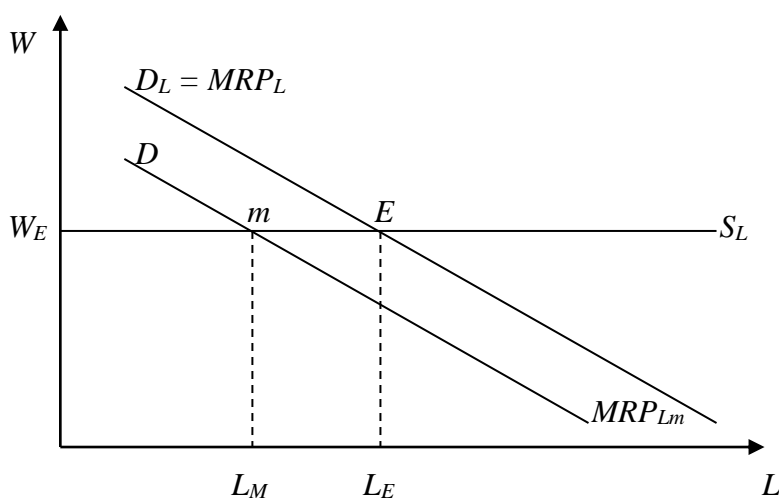


Рис. 8. Равновесие на рынке труда со стороны товарной монополии

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 зарплаты W_E . Если в условиях совершенной конкуренции в соответствии с маржиналистской теорией предельный работник получает, хотя бы формально, эк-

вивалент 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 монопсонического рынка труда следует отнести:

- концентрацию подавляющей части (или даже всех) занятых граждан в определенной трудовой сфере на одном предприятий в силу незначительного количества или отсутствия альтернативных видов деятельности;
- очень слабую профессиональную и миграционную мобильность работников, не имеющих реальной возможности сменить место приложения своего труда (фирму);
- полный контроль со стороны монопсониста (единственного работодателя) над уровнем заработной платы в целях максимизации прибыли.

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

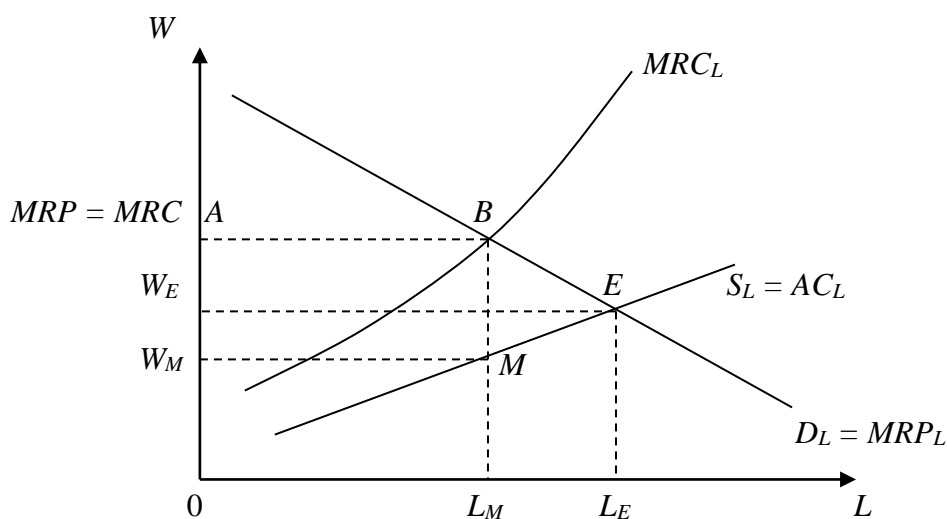


Рис. 9. Монополия на рынке труда

В случае совершенной конкуренции, когда предложение труда абсолютно эластично, равновесие устанавливается в точке E — точке пересечения кривых спроса на труд и предложения труда. Соответственно, равновесную заработную плату W_E получало бы L_E работников. Однако монополист сталкивается с восходящей кривой предложения 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. Одновременно увеличивается прибыль монополии на величину, равную площади прямоугольника $ABMW_M$. 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 на 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.

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 несущественном увеличении числа занятых.

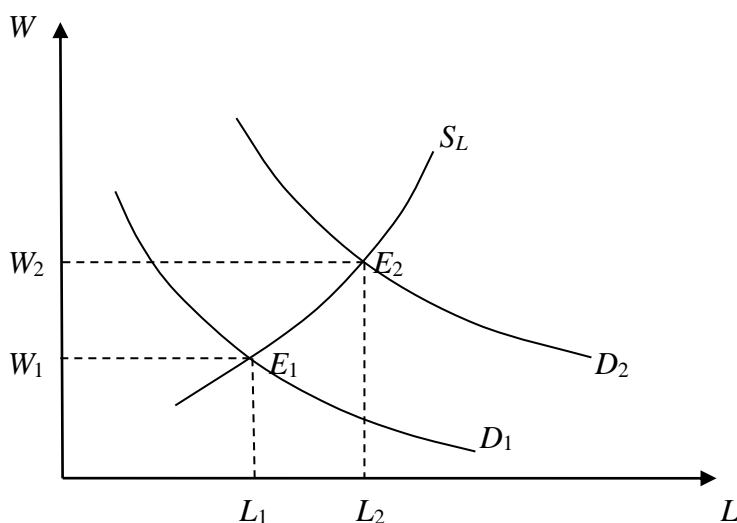


Рис. 10. Модель трудовой политики, направленной на повышение занятости работников

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 примерно на 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 чле-

нов, 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).

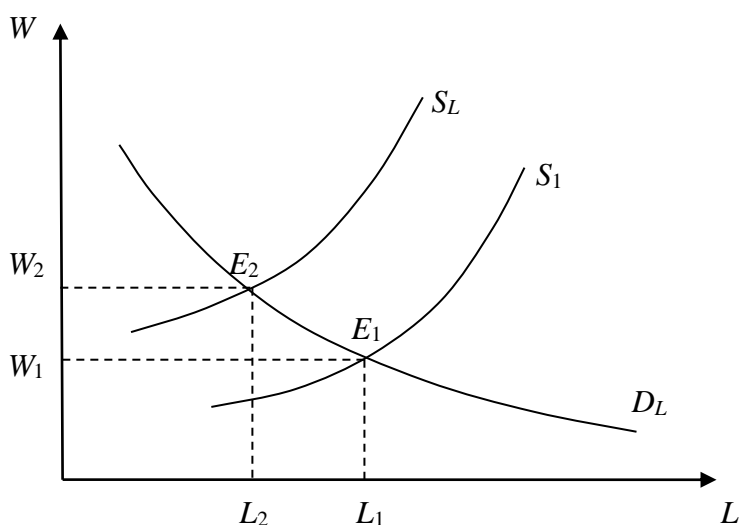


Рис. 11. Модель профсоюзной трудовой политики, направленной на ограничение предложения

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 ситуацию 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.

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 развитие категории «труд»?
7. Какую роль отводил А. Маршалл рынку труда?
8. В чем сущность теории «добровольной безработицы» А. 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. Сформулируйте 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 различия 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 различия.
35. В чем состоит сущность заработной платы? Каковы два основных подхода к определению сущности данной категории?
36. Покажите различия между номинальной и реальной заработной платой.
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 спроса 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 равновесия на рынке труда.

47. Покажите особенности совершенной конкуренции на 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.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные документы

Конституция Российской Федерации : принята всенарод. голосованием 12.12.1993 г.

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации / МБТ. — Женева, 1998.

О занятости населения в Российской Федерации : закон РФ от 19.04.1991 г. (ред. от 22.12.2014 г.). — М. : Междунар. трудовой центр, 1996.

Кодекс Законов о труде Российской Федерации. — М. : Перспектива, 2002.

Статистические материалы

Российский статистический ежегодник, 2013. — М. : Росстат, 2014.

Россия в цифрах. — М. : Росстат, 2014.

Рынок труда Приангарья / сост. З. А. Марченко ; Иркутскстат. — Иркутск, 2012.

Труд и занятость в Иркутской области, 2012 : стат. сб. / Иркутскстат. — Иркутск, 2013.

Экономическая активность населения России (по результатам выборочных исследований), 2012 : стат. сб. / Росстат. — М., 2013.

Учебная и научная литература

Ендовицкий Д. А. Комплексный экономический анализ деятельности управленческого персонала / Д. А. Ендовицкий, Н. Н. Беленова. — М., 2011. — 192 с.

Журавлева Г. П. Благополучие 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 ; Тамбов. гос. ун-т им. Г. Р. Державина. — М., 2012. — 459 с.

Загадки экономического роста: движущие силы и кризисы — сравнительный анализ / под науч. ред. Лешека Бальцеревича, Анджея Жоньцы ; пер. с пол. Ю. В. Чайникова ; под науч. ред. А. В. Куряева. — М., 2012. — 510 с.

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

Кузнецова Н. В. Кадровая безопасность организации: сущность и механизм обеспечения / Н. В. Кузнецова. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2013. — 282 с.

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

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

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.

Новая Россия в мире перемен / выполнено в рамках программы исслед. науч. шк. «Экономическая теория» РЭУ им. Г. В. Плеханова ; рук. авт. кол., авт. проекта Г. П. Журавлева ; рук. исслед. В. И. Гришин [и др.] ; Тамбов. регион. отд-ние Вольного экон. о-ва России ; Рос. экон. ун-т им. Г. В. Плеханова. — М. ; Тамбов : Изд. дом ТГУ им. Г. Р. Державина, 2010. — 454 с.

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

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

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

Статьи

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

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

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

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

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.

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

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>.

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

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

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).

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

Трофимова Т. И. Инновационная экономика и трансформация миграционных процессов / Т. И. Трофимова // Вестник ВСГУ. — 2013. — № 3. — С. 105–109.

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

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

Учебное издание

**Трофимов Евгений Александрович
Трофимова Татьяна Ивановна**

**РЫНОК ТРУДА:
экономико-теоретический аспект**

Учебное пособие

Издается в авторской редакции

ИД № 06318 от 26.11.01.

Подписано в печать 08.04.15. Формат 60х90 1/16. Бумага офсетная. Печать трафаретная. Усл. печ. л. 2,9. Тираж 100 экз.

Издательство Байкальского государственного университета
экономики и права
664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11.