# Содержание

Введение

1. Концепция и особенности современного рынка труда

1.1 Концепция современного рынка труда

1.2 Особенности распределения доходов в экономике России

1.3 Отраслевые и региональные неравенства в оплате труда

2. Модели конкуренции на рынке рабочей силы

2.1 Современная конкуренция на рынке труда

2.2 Монопсония на рынке труда

3. Особенности конкуренции на российском рынке

Заключение

Список использованной литературы

Приложение

# Введение

Становление рынка труда актуальная задача трансформации социально-экономических отношений. Здесь происходят наиболее глубинные изменения в ходе преобразования централизованного планового хозяйства в социально ориентированную рыночную экономику, затрагивающие интересы всех субъектов этих отношений. Поэтому эти изменения носят болезненный характер.

Важной задачей является раскрытие современного содержания понятий «труд», «рабочая сила». Труд — вечное условие жизни. Однако на протяжении исторического развития общества он претерпевает постоянные количественные и качественные изменения. Накапливаясь, они ведут к более глубоким преобразованиям, знаменующим рождение новых типов социально-трудовых отношений. Происходящая в настоящее время в России трансформация социально-трудовых отношений должна привести к становлению новой системы этих отношений, где товарный обмен способностей к труду на основе социального партнерства должен стать одной из главных ее доминант.

В рыночных отношениях, основанных на частной собственности и конкуренции, отражаются глубокие процессы, постоянно происходящие в обществе и определяющие поступательное движение вперед. Через рынок труда проходят, скрещиваясь в нем, 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.

И именно в этом отношении они особенно поучительны для нашей страны, ее общества, экономики, трудовых ресурсов, переживающих в течение последних десятилетий системный кризис. Этот кризис охватывает не только социально-экономические, но и правовые, политические, этнические и моральные аспекты. В 90-х годах он обострился, между тем в эти годы в западных странах по всем указанным выше направлениям продолжают в полную силу разворачиваться глубокие качественные преобразования, которые в совокупности приобретают характер мирной научно-социальной революции, опыт которой чрезвычайно ценен для России и остальных стран СНГ.

Особое внимание в работе, в которой рассматриваются проблемы рынка труда, как и во всей работе в целом, я обращаю на второе из указанных выше трех направлений, непосредственно касающегося изменений, происходящих на рынке труда и в сфере производственного использования трудовых ресурсов.

Актуальность проблем современного рынка труда неоспорима.

Целью данной курсовой работы является изучение и раскрытие сущности конкуренции на рынке труда.

Для раскрытия поставленной цели перед работой стоят следующие задачи:

- рассмотреть концепцию современного рынка труда, распределения доходов, неравенств в оплате труда;

- дать характеристику моделям конкуренции на рынке рабочей силы, рассмотрев особенности современной конкуренции, монопсонии на рынке труда;

- определить особенности конкуренции на Российском рынке труда.

# 1. Концепция и особенности современного рынка труда

## 

## 1.1 Концепция современного рынка труда

Свободный рынок рабочей силы, каким мы его видим в эпоху НТР в пору информационно-развитой экономики, является одним из главных элементов товарно-рыночного хозяйства и одной из основ демократического строя общества.

Он представляет собой защищаемую законом совокупность равноправных социально-экономических отношений и связей, существующих между частными и государственными работодателями с одной стороны и трудоспособным населением — с другой и эффективно в целом обеспечивающих удовлетворение жизненных интересов обеих сторон в процессе воспроизводства и развития народного хозяйства.

В зрелом состоянии национальный рынок труда охватывает все общественное производство. Через него каждая отрасль получает необходимые ей кадры. Важно, что рынок труда оперирует трудовыми ресурсами не только заданного профессионально-квалификационного состава, но и определенных культурных и этико-трудовых достоинств, адекватных требованиям экономики.

Рынок труда обеспечивает возможность:

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

— свободы найма и увольнения работников работодателями при соблюдении норм трудового законодательства, защищающих интересы граждан в плане гарантий занятости, условий труда и его оплаты;

— свободного движения заработной платы и других трудовых доходов; соблюдения установленного законом гарантированного минимума заработной платы, обеспечивающего сумму средств, дающую возможность расширенного воспроизводства населения и современной рабочей силы; регулирования верхнего предела доходов через налоговую систему, основанную на прогрессивной шкале;

— независимой и вместе с тем экономически поощряемой миграции трудовых ресурсов между регионами, отраслями и профессионально-квалификационными группами, практически всегда улучшающей условия жизни и перспективы трудовой деятельности.

Рабочая сила (трудовые ресурсы, экономически активное население, трудящиеся) предстает на рынке труда в качестве обладателя и продавца особо важных для экономики товарных ценностей,— знаний, квалификации, нравственных качеств (честности, добросовестности, трудолюбия) и творческих возможностей. Именно эти ценности и являются объектом купли-продажи.[[1]](#footnote-1)

Трудящиеся, выходя на рынок труда, обладают статусом независимых, самостоятельных в своих действиях контрагентов, что закреплено законодательно и подтверждено реальным экономическим и политическим положением.

Статус равноправия покупателей и продавцов труда в товарно-рыночных конкурентных отношениях очень важен. Он во многом предопределяет эффективность существующих в современном общественном производстве сложных технологических, профессионально-квалификационных связей и социальных отношений. В условиях массовой творческой деятельности эти связи еще более углубляются и усложняются, приобретая поистине решающее значение в развитии экономики. Положение равноправия обеспечивает преобладание трудового содружества, производственного согласия, которые не только содействуют повышению эффективности общественного производства, но и его ускоренному развитию. Свободный рынок труда является открытым рынком в социальном, политическом и мирохозяйственном плане. Он дает трудящимся возможность перехода, в зависимости от интересов и подготовленности, от деятельности в качестве наемного работника к частному предпринимательству и обратно. Столь же допустима миграция между корпорациями и государственными учреждениями. Переезд на работу в любую другую страну также не связан с особыми обязательствами или условиями.

Капитализм — первая и пока единственная формация в истории мировой цивилизации, которая обеспечивает всем без исключения гражданам страны юридическое и фактическое право полного владения своей рабочей силой — основным созидающим элементом общественного производства. Трудящийся и только он, как отмечалось, выступает на капиталистическом рынке труда в качестве монопольного, суверенного владельца своего трудового потенциала.

Трудящийся, если он не имеет собственного дела, продает работодателю свой труд, сдавая при этом как бы в наем рабочую силу. Трудовой договор, заключаемый между работодателем и наемным работником, а также существующее законодательство выражают и защищают интересы обеих сторон, определяя оптимальные производственные условия трудовой деятельности, время, функции и интенсивность работы.

Работодатель, в роли которого выступают частный капитал и государство, при всем желании не может купить самое рабочую силу и стать ее владельцем. Такой возможности на капиталистическом рынке труда не существует, а если бы она была, то это был бы уже не капитализм, а нечто иное.

Кроме того, подобное приобретение не в интересах ни частного капитала, ни государства, ибо трудящийся, лишенный собственности на рабочую силу и возможности распоряжаться своим человеческим потенциалом, во многом теряет интерес к труду, сохранению и развитию качества труженика, созидателя и перестает стремиться к их лучшему использованию. Ослабевают нравственные, духовные связи со сферой труда и обществом, исчезает интерес к благополучию и развитию предприятия, национальной экономики, страны. А это как бумеранг бьет в итоге по материальному благосостоянию населения и приостанавливает его духовный и культурный рост.

Работодатель, приобретая во временное, хотя может быть и длительное пользование, рабочую силу, заинтересован в максимально высоком качестве трудовой деятельности работника и стремится, со своей стороны, как правило, в собственных же интересах создать для этого наиболее благоприятные условия.

Трудящиеся в системе подобных производственных отношений заинтересованы в максимально полной реализации профессиональных творческих возможностей, ибо это наилучший, а чаще всего единственный путь к достижению высокого жизненного стандарта и уверенного положения в обществе. Налицо, таким образом, высокая степень согласованности интересов труда и капитала, что и является решающим фактором устойчивой эффективности экономики и ее огромной жизненной силы. К тому же рынок привносит конкуренцию в межтрудовые отношения, повышая мотивацию к качественному труду.

Через национальный рынок труда словно через гигантские китовые жабры на предприятия и учреждения отфильтровываются только те трудовые ресурсы, которые способны реально обеспечить высокую и, что очень важно, постоянную эффективность трудовых, производственных процессов[[2]](#footnote-2).

Рынок труда стоит на страже интересов общества и всех его членов, разделяя трудоспособное население на тех, кто может быть сразу после окончания учебного заведения и приема на работу допущен к рабочим местам и тех, кто должен перед этим пройти дополнительную подготовку. Неподготовленных к общественному труду, особенно малоквалифицированных работников, выгоднее содержать какое-то время за государственный счет, осуществляя интенсивную переподготовку, чем за те же деньги в виде зарплаты удерживать на предприятиях и в учреждениях, разводняя ими высокопроизводительные трудовые коллективы. Подобную методику целесообразно учесть и в российской хозяйственной практике.

## 1.2 Особенности распределения доходов в экономике России

Современную частнопредпринимательскую экономику нашей страны необходимо рассматривать как систему из двух частей: рыночной (мелкие частные предприятия), и корпоративной (крупные частные предприятия). Распределительные отношения в этих секторах экономики существенно различаются.

В государственном секторе (на государственных хозрасчетных предприятиях и в государственных бюджетных учреждениях и организациях) правила распределения также имеют особенности.

а) Рыночный сектор. Функционирование большинства мелких и средних предприятий, принадлежащих к рыночной системе, способствует эффективному распределению общественного продукта. В конкурентной среде ресурсы, как правило, направляются в производство тех товаров и услуг, в которых общество больше всего нуждается. В рыночной системе воля потребителя, выражающаяся в увеличении или в уменьшении закупок, передается через рынок производителю, т.е. производство управляется выбором потребителя и общества, их платежеспособными потребностями. Процесс распределения в рыночной системе состоит в следующем. Любой продукт распределяется между потребителями на основе их способности и желания заплатить за него существующую рыночную цену. Способность потребителя заплатить равновесную цену за продукт определяется размером его денежного дохода. Последний зависит от количества различных материальных и людских ресурсов, поставляемых получателем дохода на рынок, и от цен, по которым эти ресурсы могут быть проданы на ресурсном рынке. Таким образом, цены на ресурсы играют ключевую роль в формировании размера дохода, который каждое домохозяйство может предложить в обмен на часть общественного продукта. В пределах денежного дохода потребителя готовность последнего заплатить равновесную цену за продукт и решает, поступит ли в распоряжение этого потребителя часть указанного продукта или не поступит. А такая готовность купить продукт зависит от того, отдает ли потребитель предпочтение данному продукту, когда он сравнивает его с другими имеющимися близкими заменителями и относительными ценами на них. Следовательно, цены на продукты, в свою очередь, играют ключевую роль в формировании структуры расходов потребителей[[3]](#footnote-3).

Домохозяйства, которым удается накопить большое количество материальных ресурсов по наследству, в результате тяжелого труда и бережливости, путем использования особой деловой сметки или даже посредством обмана, получают крупные доходы. Таким образом, они распоряжаются большими долями общественного продукта. Другие, поставляющие на рынок неквалифицированные и сравнительно непроизводительные трудовые ресурсы в обмен на низкую заработную плату, получают скудные денежные доходы и соответственно маленькие доли национального продукта. Рыночная система — это обезличенный, беспристрастный механизм, а возникающее на его основе распределение дохода может порождать большее неравенство, чем обществу желательно. Рыночная система приносит очень крупные доходы тем, чей труд высоко оплачивается в силу природных способностей, приобретенного образования и мастерства. Равным образом и те, кто владеет значительным капиталом и земельными площадями, заработанными упорным трудом или доставшимися по наследству, получают от них большие доходы. Но другие члены общества обладают меньшими способностями, получили лишь скромное образование и квалификацию. Все эти люди, как правило, не накопили или не унаследовали никаких материальных средств. Следовательно, их доходы очень малы. Кроме того, многие престарелые лица с физическими и умственными недостатками, незамужние женщины и вдовы с детьми на иждивении зарабатывают очень мало или, подобно безработным, вовсе не имеют доходов в рамках рыночной системы. Рыночная система влечет за собой значительное неравенство в распределении денежного дохода, а следовательно, и в распределении национального продукта между индивидуальными домохозяйствами. Произведенный продукт преимущественно выделяется на производство предметов роскоши для богатых за счет ресурсов на производство предметов первой необходимости для бедных. Расширение рыночной среды обостряет проявление ее недостатков, обусловленных несовершенством влияния спроса и предложения на распределение общественного продукта. Там, где спрос и предложение не отражают точно все выгоды и все издержки, рыночная система не способна обеспечить такое распределение, какое наилучшим образом удовлетворяет потребности общества (это относится к проблемам загрязнения окружающей среды и другим). Рыночная система не способна в полной мере учитывать общественные или коллективные потребности (потребности в образовании, предотвращении чрезвычайных ситуаций, достаточность национальной обороны и др.).

б) Корпоративный сектор. Одной из ведущих сил, преобразующих экономику России, является быстро формирующийся корпоративный сектор, в который переходят многие крупные предприятия. Часть из них занимают монопольное положение в производстве товаров и услуг. В предреформенный период деятельность этих предприятий жестко регулировалась государством. В современных условиях они имеют большую самостоятельность. Их влияние на формирование доходов резко возрастает. Правила распределения общественного продукта в корпоративной части экономики значительно меньше рассмотрены. Интересы быстро формирующихся корпораций широко реализуются через контроль за внутренней и внешней средой их деятельности. Современные корпорации имеют большую свободу в выборе и достижении своих целей, располагают властью над установлением цен и издержек, влиянием на потребителей, организацией поставки материалов и полуфабрикатов, проводят свою политику в отношении рабочей силы и воздействует на деятельность государства.

Власть корпораций приводит к утере суверенитета потребителя над производителем. Производитель все больше управляет потребителем, подчиняет его собственным потребностям, т.е. контролирует потребительский спрос. Именно эта власть, а не «потребность» в общепринятом смысле определяет функционирование экономики. Производство достигает больших размеров не обязательно там, где существует большая потребность. Оно может быть велико там, где есть большая возможность управлять поведением отдельного потребителя или участвовать в контроле над закупками товаров и услуг государством. При власти корпораций полезность изделий становится лишь одним из нескольких условий их производства. На первый план выступает убеждение потребителя в новизне изделия. Новизна или кажущаяся новизна, если она способствует эффективности убеждения потребителя, служит целям корпораций лучше, чем полезность и работоспособность. Не случайно значительно возросло предложение потребителю всевозможных, нередко не самых необходимых товаров, по сравнению затратами на производство наземного транспорта или строительство жилых домов, удобной недорогой одежды и т.п.

Корпоративная система привносит нестабильность в развитие экономики, раскручивает высокую инфляцию, цены в ней контролируются фирмами и, как правило, растут быстрее, чем в рыночном секторе. Зарплата, контролируемая профсоюзами, также растет быстрее, чем на мелких и средних предприятиях и в бюджетной сфере. Часть расходов на заработную плату, повышаемую корпорациями под давлением профсоюзов, перекладывается через повышение цен на налогоплательщиков. Эта инфляция носит систематический характер и обусловлена, в том числе и независимостью крупных фирм от регулирования правительством государственных и частных расходов, а также сокращения частных расходов за счет заемных средств и повышения налогов. Инфляцию раскручивает и активное использование корпорациями для капитальных вложений не заемных средств, а своих доходов. Ее росту способствует наличие в составе вновь формирующихся конгломератов предприятий, осуществляющих финансовые операции; коммерческих и инвестиционных банков (например, создание финансово-промышленных групп), страховых компаний, возможность перекладывать более высокие налоги на товары и услуги на общество.

Корпоративной системе свойственна недостаточность эффективного спроса, обусловленная тем, что доходы корпораций идут не на накопление (инвестирование, т.е. тратятся), а на сбережения. Они активно используются для «прокручивания» в форме «коротких» денег. В корпоративной системе нет механизма, обеспечивающего соответствие решений, касающихся как сбережений, так и накоплений интересам населения.

В корпоративной и рыночных системах усиливаются различия в заработной плате. Современные тенденции в развитии экономики все больше будут приводить, с одной стороны, к существованию групп рабочих, живущих в условиях относительного благополучия, а, с другой стороны, к существованию групп относительно бедных рабочих.

Налицо все усиливающая тенденция к неравенству доходов между различными секторами экономической системы. В корпоративной системе различия в оплате также велики. Вполне естественно, что руководители крупных компаний используют свою власть для углубления такого различия. В результате в России быстро формируется крайне узкая пирамида заработной платы, при этом заработки на ее вершине чрезмерно высоки[[4]](#footnote-4).

в) Государственный сектор. Резкое изменение условий функционирования российской экономики происходит на фоне ослабления государства. Это выражается не только в сжатии государственного сектора экономики, но и в значительной степени остаточном его финансировании, отставании уровня оплаты труда от рыночного сектора. Поэтому необходима новая стратегия дальнейших социально-экономических преобразований, в том числе в сфере распределения общественного продукта и доходов. Она должна быть направлена на выравнивание возможностей населения в рамках различных звеньев экономической системы и включать:

• государственную поддержку ощутимому усилению рыночной части народного хозяйства;

• ограничение продукта, распределяемого в чрезмерно развитых областях корпорированной экономики;

• формирование, по сути, нового облика государственного сектора.

Намеченные правительством антимонопольные меры вполне справедливы и должны быть усилены. Это, однако, неверно связывать только с разгосударствлением. Корпоративный монополизм не менее опасен, чем государственный. С другой стороны, становление рыночного сектора экономики не должно сопровождаться неоправданным расчленением крупных корпоративных предприятий. Это привело бы к дальнейшему откату к еще более низкой эффективности производства.

Воссоздание нового облика государственного сектора потребует приостановления наметившихся тенденций разгосударствления жилищного строительства, медицинского обслуживания, городского транспорта, образования, а также создания государственных корпораций в отраслях, обеспечивающих общественные потребности (производство вооружения и др.). Эти отрасли будут эффективнее функционировать вне корпорированного и рыночного секторов экономики[[5]](#footnote-5).

Воссоздание в новом виде государственного сектора, включающего наиболее ослабленные и чрезмерно развитые отрасли, позволит направить усилия государства на обеспечение населения жильем, наземным транспортом, услугами в области здравоохранения, искусства и культуры, ограничение вредного воздействия производства на окружающую среду.

## 1.3 Отраслевые и региональные неравенства в оплате труда

Особенности распределительных отношений в переходной экономике России предопределяют значительные неравенства в доходах населения, в том числе и в оплате труда. Целесообразно рассматривать эти неравенства в отраслевом, региональном и социально-слоевом аспектах.

Специалисты выделяют несколько групп отраслей, различающихся по ряду общих для них признаков, в которых сложились отличающиеся условия спроса и предложения рабочей силы и разные уровни заработной платы.

Подобную дифференциацию отраслей с определенной долей условности можно произвести при учете наличия спроса, причем устойчивого, на внутреннем и внешнем рынках; конкурентоспособности выпускаемой и соответствующей платежеспособному спросу продукции; наличия достаточного технико-технологического и ресурсного потенциала. Если пользоваться данной критериальной базой, можно выделить следующие группы:

- экспортно ориентированные отрасли с высокой степенью ценового запаса — отрасли по добыче природного газа и нефти, энергетических углей; отрасли по производству цветных металлов. Стабильность отраслей цветной металлургии в настоящее время определяется толлингом (работой на импортном сырье) и их дальнейшее развитие по пути подъема будет связано со способностью переориентации на собственную сырьевую базу;

- отрасли, ориентированные на удовлетворение внутреннего спроса- отрасли естественных монополий, отрасли черной металлургии с прогрессивными технологиями (производство электроферросплавов, метизов), приборостроение, автомобильная промышленность, а также отрасли по производству легкой и пищевой продукции, медицинская промышленность.

В то же время в структуре экономики сохраняются старые, неэффективные, не удовлетворяющие требованиям рыночной экономики отрасли, чья продукция не находит общественного спроса. Трудности со сбытом испытывает большинство предприятий угольной промышленности, подъемно-транспортного и железнодорожного машиностроения. Огромные проблемы стоят перед предприятиями, работавшими на оборонный комплекс, и предприятиями, осуществляющими конверсию.

Несмотря на расширение состава секторов экономики с устойчивыми высокими темпами роста, рост не стал всеобщим для российских отраслей и производств.

В России расширяется круг отраслей, чья продукция имеет устойчивый спрос на мировом рынке, а также отраслей, успешно конкурирующих на внутреннем рынке, работающих на удовлетворение внутреннего спроса.

Отраслевая дифференциация заработной платы представлена в табл. 1, приложение 1.

В январе 2004 г. уровень среднемесячной начисленной заработной платы работников здравоохранения, образования, культуры и искусства составил от уровня в промышленности 65%, 62% и 61% (в январе 2003 г. — соответственно 45%, 43% и 45%). На другом полюсе оплата труда в топливной промышленности и цветной металлургии — 232% и 180%, а также в кредитовании, финансах и страховании — 387%.[[6]](#footnote-6)

Региональный аспект неравенства доходов и оплаты труда связан с различной социально-экономической ситуацией в субъектах Федерации: различными уровнями падения производства, разной продвинутостью рыночных преобразований и др.

С точки зрения потенциальных возможностей, каждый регион в настоящее время имеет разный стартовый уровень вхождения в рынок. Например, Московская и Санкт-Петербургская агломерации, несмотря на сложность экономической обстановки, провели первый этап приватизации и развивают сервисную деятельность, приносящую значительные доходы. Внутри даже наиболее экономически благоприятного региона, каким является Центральный, есть области с крайне неблагополучной обстановкой из-за развала хозяйственных связей. Например, в Ивановской области резко сокращается текстильная промышленность и обвально растет безработица. В ряде регионов сложилась неблагоприятная обстановка из-за высокой концентрации конверсируемых отраслей оборонного комплекса. Регионы с незавершенными инвестиционными программами имеют ограниченные возможности самообеспечения. Экстремальная ситуация в экономике на Севере, во многих районах Урала, Сибири и Дальнего Востока. Большие трудности испытывают и старопромышленные районы Центра.

Не во всех регионах России одинаковы темпы аграрных реформ; различается уровень инфраструктуры рынка и предпринимательства. Регионы отличаются развитием коммерческих структур и внешнеэкономической деятельностью. Используя права свободного экономического развития, отдельные регионы вырабатывают свои модели экономического поведения. Так, многие регионы с развитым аграрным сектором добиваются высоких закупочных цен, используют бартер в поставках продукции. Регионы с преобладанием добывающих отраслей, таких как газовая, нефтяная, добыча цветных металлов, выходят самостоятельно на внешние рынки.

Процессы дезинтеграции экономики России, особенно проявившиеся в последние годы, ставят перед федеральными и местными органами управления задачи сохранения внутреннего рынка, единства инфраструктуры систем (энергетики, транспорта, связи), общей денежно-кредитной системы, единой налоговой системы, общего контроля за экспортом и импортом продукции.

В трудных условиях находятся сейчас регионы с высокой концентрацией стагнирующих и конверсируемых отраслей, незавершенных инвестиционных программ; регионы, зависимые от поставок сырья, продовольствия, и регионы с критической экологической обстановкой, в которых необходимо закрытие экологически вредных производств и осуществление мер по социальной защите населения. К таким регионам относятся ряд областей Урала, Сибири, Дальнего Востока, Центра.

Необходимы срочные меры по реконструкции экономики старопромышленных регионов, крупных городских агломераций; требуется корректировка мер по конверсии оборонных отраслей, оздоровлению экологической обстановки и модернизации инфраструктуры.

К первоочередным задачам относятся:

• стабилизация социально-экономического положения в районах Севера с экстремальными природными условиями;

• возрождение среды обитания для малочисленных народов;

• размещение производительных сил — освоение уникальных природных богатств в северных и восточных районах;

• формирование программно-целевых, территориально-производственных комплексов при условии комплексного использования ресурсов и соблюдения экологических стандартов.

Специалисты выделяют три типа регионов России по условиям и характеру производства и рынков труда[[7]](#footnote-7):

1) трудоизбыточные — республики Северного Кавказа, Ставропольский и Краснодарский края, Ростовская область.

2) оборонно-промышленные — Санкт-Петербург, Москва, Нижегородская область, Урал, промышленные узлы юга Сибири.

3) многоотраслевые и депрессивные — зоны Севера.

Для первой группы регионов рекомендуется временное поощрение мелкотоварного уклада в городах и селах; для регионов второй группы предусматривается привлечение иностранного капитала; в регионах третьей группы - создание особо благоприятного режима для предпринимательской деятельности за счет частичного освобождения от налогов и других факторов.

Экономическая ситуация заметно влияет на уровень оплаты труда на рынках рабочей силы в регионах. Это подтверждают данные табл. 2, приложение 2.

Первое место (395,2% к РФ) принадлежит Ямало-Ненецкому автономному округу, последнее (88-е место — 33,8% к РФ) — у Республики Дагестан.

Заработная плата играет разную роль в обеспечении денежных доходов в различных регионах России, о чем свидетельствуют данные табл. 3, приложение 3. Диапазон доли заработной платы по субъектам Федерации изменяется от 377,6% в Таймырском автономном округе до 62,1% в Москве. Заработная плата в Ненецком автономном округе основной источник доходов в целом по населению данного региона; в Москве — у значительной части населения основные источники доходов не от оплаты труда[[8]](#footnote-8).

На начальном этапе рыночных реформ в нашей стране произошло глубокое социальное расслоение населения по уровню доходов, которое выражается и в неравенстве оплаты труда. Сложились слои низкооплачиваемых работников с уровнем заработной платы ниже прожиточного минимума трудоспособного населения. На другом полюсе — высокооплачиваемые работники с уровнем оплаты труда свыше двух прожиточных минимумов (ПМ). Доходы выше двух ПМ формируют у населения более высокий стандарт потребления — минимальный потребительский бюджет. Эти доходы и потребление позволяют человеку (семье) на скромном уровне удовлетворять все основные потребности. На доходы ниже ПМ основные потребности не могут быть удовлетворены.

В таблицах 4-7 представлены данные о доле низко- и высоко оплачиваемых слоев населения и концентрации у них доходов от оплаты труда в крупных экономических районах России.

Из таблицы 4 следует, что наибольшая доля низкооплачиваемого населения в 2004 г. в Дальневосточном федеральном округе — 42,9%, а наименьшая — 26,8% в Санкт-Петербурге. С другой стороны, больше чем в других регионах высокооплачиваемого населения проживало в Уральском федеральном округе — 49,8%, а меньше — в Южном федеральном округе — 24,6%.

Таблица 4

Распределение работников по уровню среднемесячной заработной платы (ЗП) в 2004 г.[[9]](#footnote-9) в процентах

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Экономические районы РФ | Доля низкооплачиваемых в общей численности работников (уровень зарплаты ниже прожиточного минимума) | Доля высокооплачиваемых в общей численности работников\* |
| Центральный федеральный округ  Северо-Западный федеральный округ  Южный федеральный округ  Приволжский федеральный округ  Уральский федеральный округ  Сибирский федеральный округ  Дальневосточный федеральный округ  г. Санкт-Петербург  г. Москва  Россия | 37,6  31,7  42,3  39,6  23,7  35,6  42,9  26,8  27,6  34,7 | 35,5  38,4  24,6  29,0  49,8  34,1  30,4  43,0  46,0  35,4 |

\* Высокооплачиваемые - работники с уровнем ЗП свыше 2-х ПМ трудоспособного населения

Показатель дифференциации заработной платы, рассчитанный по группам прожиточного минимума в целом по России, составляет 10,1 раза. По экономическим районам первый показатель колеблется от 7,5-13,3 раза, а второй — от 5,68 до 8,79 раз (таблица 5).

Таблица 5

Дифференциация заработной платы по группам работников в 2004 г.[[10]](#footnote-10) (раз)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Экономические районы РФ | Децильный коэффициент дифференциации заработной платы (ЗП) | Соотношение среднего уровня ЗП высокооплачиваемых и низкооплачиваемых  работников\* |
| Центральный федеральный округ  Северо-Западный федеральный округ  Южный федеральный округ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Приволжский федеральный округ\_\_\_\_\_  Уральский федеральный округ  Сибирский федеральный округ  Дальневосточный федеральный округ  г. Санкт-Петербург  г. Москва  Россия | 13,3  10,0  7,5  8,8  11,7  9,8  13,0  9,3  12,9  10,1 | 8,45  7,09  5,68  6,32  8,43  6,88  8,15  6,91  8,79  7,05 |

Концентрация фонда заработной платы по квинтильным (20-процентным) группам представлена в таблице 6.

Таблица 6

Доля в оплате труда работников, отнесенных к разным слоям по уровню оплаты труда, в процентах к фонду оплаты труда 2004 г.[[11]](#footnote-11) (всего)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Экономические районы РФ | 20-ти процентные группы | | | | |
| I Квин-тиль | II Квин-тиль | III Квин-тиль | IV Квин-тиль | V Квин-тиль |
| Центральный федеральный округ  Северо-Западный федеральный округ  Южный федеральный округ  Приволжский федеральный округ  Уральский федеральный округ  Сибирский федеральный округ  Дальневосточный федеральный округ  г. Санкт-Петербург  г. Москва  Россия | 3,21 4,09 5,18 4,55  3,58 4,16  3,27 4,35 3,29 4,06 | 7,12 8,38 9,75 8,98  7,67 8,47  7,22 8,72 7,25 8,33 | 12,14 13,47 14,78 14,06  12,74 13,57  12,25 13,81 12,29 13,43 | 20,86 21,80 22,50 22,14  21,31 21,85  20,94 21,99 20,97 21,76 | 56,67 52,26 47,79 50,27  54,70 51,95  56,32 51,13 56,20  52,42 |

Максимальная концентрация заработной платы в пятой (высокооплачиваемой) 20-ти процентной группе составляла 56,67%, а минимальная — в первой (низкооплачиваемой) — 3,21% к фонду оплаты труда. Разрыв достиг 17,7 раза.

Таблица 7

Доли фонда оплаты труда работников с зарплатой ниже ПМ и выше двух ПМ трудоспособного населения в общем фонде ЗП в 200JI г.[[12]](#footnote-12) (в процентах)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Экономические районы РФ | Доля фонда ЗП ниже ПМ трудоспособного населения в общем фонде ЗП | Доля фонда ЗП работников с ЗП выше 2-х ПМ трудоспособного населения в общем фонде ЗП |
| Центральный федеральный округ  Северо-Западный федеральный округ  Южный федеральный округ  Приволжский федеральный округ  Уральский федеральный округ  Сибирский федеральный округ  Дальневосточный федеральный округ  г. Санкт-Петербург  г. Москва  Россия | 9,3  8,5  16,4  13,3  4,7  10,4  11,9  6,8  5,6  9,8 | 73,9  72,7  53,9  61,6  83,0  68,5  68,7  75,6  81,5  70,1 |

Еще большие различия в концентрации фонда заработной платы наблюдаются по группам работников с различной заработной платой. В таблице 7 представлены данные о доле фонда оплаты труда работников с зарплатой ниже ПМ и выше двух ПМ трудоспособного населения в общем фонде ЗП. Из нее вытекает, что в большинстве экономических районов фонд заработной платы сосредоточен преимущественно у высокооплачиваемых работников.

В целом по России за 2004 г. у высокооплачиваемых работников было сосредоточено 70,1%, а у низкооплачиваемых — 9,8% фонда оплаты труда. В регионах эти показатели изменялись соответственно в диапазоне 81,5% — 53,9% для высокооплачиваемых и 16,4% — 4,7% для низкооплачиваемых работников[[13]](#footnote-13).

Для преодоления высокого неравенства в оплате труда необходимо реформировать систему заработной платы, увязать ее с уровнем образования и профессиональной подготовки работников, вложениями в развитие человеческого потенциала.

# 2. Модели конкуренции на рынке рабочей силы

## 

## 2.1 Современная конкуренция на рынке труда

На начальном этапе современных реформ Россия страна с переходной экономикой. Рыночные отношения еще полностью не сложились. Безусловно, в нашей стране эти проблемы будут решаться исходя из собственной специфики, и из-за отсутствия прецедента перестройки плановой экономики в рыночную в рамках мировой державы, которой являлся СССР и остается Россия. Тем не менее, процессы рыночных преобразований необходимо сверять с мировой практикой, механизмами распределения доходов, свойственными рыночной экономике. В зависимости от сочетания форм рынка (свободной конкуренции или монополии и олигополии и др.) и денежных систем (в большей или меньшей степени это связано с развитием кредитования) различаются следующие основные модели конкуренции на рынке рабочей силы:

1) предоставление рынкам рабочей силы возможности формирования заработной платы. В результате возникали различные формы рынка: монополии покупателей, монополии продавцов и т.д. Монополия работодателей на рынке рабочей силы позволяла работодателям снижать заработную плату, а рабочим получать лишь такую часть продукта, которая намного меньше, чем это было бы, если бы конкуренция на стороне работодателей привела заработки в состояние равновесия;

2) группы работодателей и рабочих определяют заработную плату в ходе переговоров под руководством государственных органов. Распределение осуществляется органами самоуправления или профессионально-сословными группами;

3) распределение доходов складывается в условиях полной конкуренции через механизм свободных цен, выполняющих следующие функции: передачи достоверной информации о спросе и предложении товаров и услуг; служат стимулом к применению наиболее экономичных методов производства; определяют, кто получает и какую долю произведенного продукта, т.е. устанавливают правила распределения доходов. Распределение в условиях полной конкуренции связано с возникновением существенных различий в покупательной способности доходов. На практике выработаны способы корректировки распределения для рынка свободной конкуренции. Это налоговая политика — установление прогрессивного подоходного налога[[14]](#footnote-14).

Совершенная конкуренция на рынке трудовых ресурсов предполагает наличие четырех главных признаков:

1) предъявление спроса на определенный вид труда (т.е. на работников конкретной квалификации и профессии) достаточно большим количеством конкурирующих между собой фирм;

2) предложение своего труда всеми работниками одной и той же квалификации и профессии (т.е. входящими в состав некоторой неконкурирующей группы) независимо друг от друга;

3) отсутствие какого-либо одного объединения со стороны как покупателей трудовых услуг (монопсония), так и их продавцов (монополия);

4) объективная невозможность агентов спроса (фирм) и агентов предложения (работников) устанавливать контроль за рыночной ценой труда, т.е. принудительно диктовать уровень заработной платы.

Рассмотрим сначала динамику спроса и предложения труда на рынке совершенной конкуренции применительно к отдельно взятой фирме (рис. 1).

График показывает: при совершенной конкуренции, во-первых, предложение труда абсолютно эластично (прямая SL параллельна оси абсцисс) и, во-вторых, предельные издержки на трудовой ресурс (MRC) постоянны и равны цене труда, т.е. ставке заработной платы (WО). Причины такого вида графика предложения очевидны: фирма — совершенный конкурент столь мала, что изменения спроса на труд с ее стороны не оказывают никакого влияния на рынок.

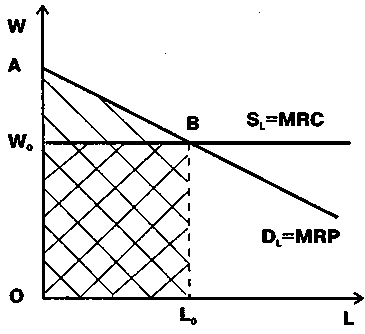


Рис. 1. Предложение труда и спрос на него для отдельной фирмы в условиях совершенной конкуренции

Сколько бы она ни наняла работников, ей придется платить им одну и ту же — уже установившуюся на рынке — заработную плату и, следовательно, нести при каждом новом принятии на работу одни и те же предельные издержки, т.е. SL = MRC = WО.

Для фирмы выгодно увеличивать найм работников вплоть до численности LО, соответствующей точке пересечения линий предложения и спроса (В), когда величина предельных издержек на труд (MRC) будет равна предельному денежному продукту (MRP). Заштрихованная площадь фигуры OABLО соответствует общему доходу фирмы, где одна его часть (площадь прямоугольника OW0BL0) образует ее общие издержки на заработную плату (ставка зарплаты WО перемножается на число наемных работников LО), а другая (площадь треугольника WОAB) выступает в качестве чистого дохода (прибыли) от применения трудовых ресурсов.

При переходе от отдельной фирмы к отрасли, представляющей собой всю совокупность фирм, графики спроса и предложения труда примут другой вид (рис. 2). Здесь видно пересечение разнонаправленных кривых спроса и предложения в точке равновесия, где формируются равновесная ставка заработной платы (WО) и равновесное число занятых работников (L0). Именно эта складывающаяся на уровне отрасли цена труда по отношению к фирме выступает в качестве рыночной реальности, или данности, которую той приходится безропотно принимать.

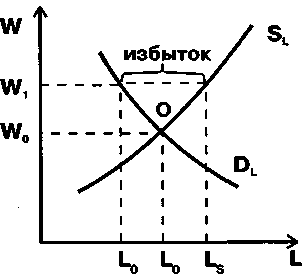


Рис. 2. Предложение труда и спрос на него для отрасли в условиях совершенной конкуренции

В условиях совершенной конкуренции непосредственно проявляется действие классических законов саморегуляции рынка. В точке равновесия одинаково отсутствуют как избыток, так и дефицит рабочей силы (спрос точно равен предложению). А это значит, что нет ни безработицы с ее негативными социальными последствиями, ни нехватки рабочих рук, которая ведет к снижению мотивации труда, уменьшению требовательности руководства фирм к персоналу и т.п. (на безрыбье и рак — рыба). Равновесие носит устойчивый характер: обратные связи гасят случайные отклонения от него. Так, повышение цены труда (на графике до уровня W1) ведет к увеличению предложения (до величины Ls) и сокращению спроса на труд (до величины Ld). Возникает избыток предложения рабочей силы (LS > LD). Часть желающих поступить на работу не находит вакансий, начинается конкуренция, в ходе которой работники соглашаются на пониженную зарплату, лишь бы быть нанятыми. Постепенно цена труда снижается до исходного уровня.

Особо подчеркнем, что равновесие достигается без каких-либо внешних (например, государственных) интервенций: каждая фирма нанимает ровно столько рабочих, сколько нужно для максимизации прибыли, и потому не заинтересована нарушать его. Позже мы убедимся, что в условиях несовершенной конкуренции такое случается далеко не всегда. В реальной практике хозяйствования на рынке труда (как, кстати, и на рынке любого другого товара) строгое соблюдение всех принципов свободной конкуренции наблюдается редко. И все же близкие к совершенным рынки труда существуют, в том числе и в нашей стране[[15]](#footnote-15).

На российском рынке труда, претерпевающем пока процесс сложного становления, есть некоторые сегменты, в рамках которых преобладают черты совершенной конкуренции. С известной долей условности к ним сегодня можно отнести рынки продавцов, строителей, шоферов, уборщиков, рабочих — ремонтников разного профиля, специализирующихся на ремонте жилья, офисов, бытовой техники, мебели и обуви, подсобных рабочих. Спрос здесь представлен множеством мелких и мельчайших фирм, а предложение — неорганизованной массой рабочих, владеющих этими сравнительно простыми профессиями. Другими словами, как и положено при совершенной конкуренции, и спрос, и предложения атомистичны (многочисленны и малы по размерам).

Разумеется, названные рынки имеют территориальные особенности. В крупных городах России они отличаются, например, более высокой степенью свободы конкуренции. Здесь наблюдается как повышенный спрос на трудовые услуги определенного вида, так и растущее их предложение. Причем предложение постоянно пополняется за счет притока рабочей силы из других регионов, а равно из стран ближнего (а порой и дальнего) зарубежья.

И все же для современного рынка труда, существующего в условиях как высокоразвитой рыночной, так и переходной экономики, более характерна несовершенная конкуренция, включая такие ее полярно противоположные формы, как монопсония и монополия, где сама конкуренция почти исчезает.

## 

## 2.2 Монопсония на рынке труда

Монопсония на рынке труда означает наличие на нем единственного покупателя трудовых ресурсов. Единственный работодатель противостоит здесь многочисленным независимым наемным рабочим.

К основным признакам монопсонии следует отнести:

1) сосредоточение основной части (или даже всех) занятых в сфере определенного вида труда на одной фирме;

2) полное (или почти полное) отсутствие мобильности работников, не имеющих реальной возможности сменить работодателя при продаже своего труда;

3) установление монопсонистом (единственным работодателем) контроля за ценой труда в интересах максимизации прибыли. Проиллюстрируем вначале монопсоническую ситуацию на рынке труда с помощью условных данных (табл. 8).

Таблица 8

Предельные издержки на трудовой ресурс (MRCL) при монопсонии

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Число  занятых  работников (L) | Ставка  заработной  платы (W) | Общие издержки  на оплату труду  (TRCL) | Предельные  издержки на трудовой  ресурс (MRCL) |
| (1) | (2) | (3)=(1) х (2) | (4) |
| 1  2  3  4 | 2  4  6  8 | 2  8  18  32 | 2  6  10  14 |

Главное, что отличает ситуацию при монопсонии от совершенной конкуренции, — это рост ставок заработной платы при найме увеличивающегося числа работников. Другими словами, если для компании — совершенного конкурента предложение труда абсолютно эластично и фирма может нанять любое потребное ей число работников по одной и той же ставке, то при монопсонии график предложения имеет обычный, повышающийся с ростом цен вид. И это понятно: монопсонист — фактически фирма-отрасль. Увеличение его спроса на труд автоматически означает и рост общеотраслевого спроса. Чтобы привлечь дополнительных рабочих, их приходится переманивать из других отраслей. Соотношение спроса и предложения в экономике меняется, цены на труд растут.

Монопсония на рынке труда выражается также в том, что для фирмы-монопсониста предельные издержки, связанные с оплатой трудовых ресурсов, растут быстрее ставки заработной платы (ср. колонки 4 и 2 в табл. 8). Действительно, пусть фирма решила нанять дополнительно к двум рабочим третьего (переход от второй к третьей строке в таблице). Каковы будут ее дополнительные издержки? Во-первых, придется платить зарплату третьему рабочему (6 единиц, см. таблицу), т.е. в этой части предельные издержки вырастут в соответствии с ростом ставки заработной платы. Но этим добавочные расходы не ограничатся. Во-вторых, фирма должна будет повысить ставку заработной платы двум уже работавшим с 4 единиц до того же уровня в 6 единиц. В итоге заработная плата вырастет только с 4 до 6 единиц, но предельные издержки увеличатся с исходного уровня в 6 единиц до 10 единиц (действительно: 6 + [2 х (6 - 4)] = 10).

Последствия этой ситуации хорошо видны на графике (рис. 3).

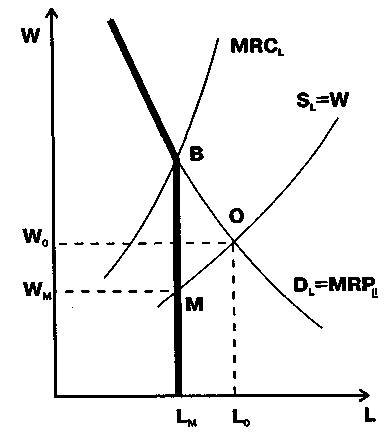


Рис. 3. Предложение труда и спрос на него в условиях монопсонии

Кривая предельных издержек на труд (MRCL) расположена выше кривой ставок зарплаты, по которым предлагается труд (SL). При этом кривая спроса на труд (DL), совпадающая для фирмы с кривой денежного предельного продукта труда (MRPL), будет пересекаться с кривой предельных издержек на труд (MPCL) в точке В.

Следовательно, по правилу MRC = MRP фирма примет в данном случае на работу LM человек. Больше людей монопсонисту нанимать не выгодно. Поэтому спрос на труд со стороны монопсониста обрывается на этом уровне и принимает форму ломаной кривой линии (ABLM), выделенной на графике с помощью утолщения. А поскольку в соответствии с кривой предложения SL такое число работников можно нанять с оплатой их труда по ставке WM, то именно столько и будет платить им монопсонист.

Обратим внимание на то, что точка М не совпадает с точкой пересечения графиков спроса и предложения О. То есть равновесие устанавливается в иной точке, чем при совершенной конкуренции. По сравнению с фирмой, функционирующей на свободном конкурентном рынке, монопсонист приобретает меньшее количество труда (LM < LО), одновременно выплачивая занятым более низкую заработную плату (WM < WО). Иными словами, устранение конкуренции работодателей путем установления диктата фирмы-монопсониста закономерно ведет к общему падению занятости (а значит, и производства) и снижению жизненного уровня населения[[16]](#footnote-16).

Для формирующегося российского рынка труда проблема монопсонии имеет не только теоретическое, но и большое практическое значение.

Монопсония (пусть и в очень специфической форме) уходит своими корнями в нашу прежнюю централизованно планируемую экономику, при которой главным (и почти единственным) работодателем выступало государство. Социалистическая Монопсония имела большие особенности. В отличие от чисто рыночного монопсониста государство не сокращало занятость населения. Напротив, полная ликвидация безработицы считалась одним из главных преимуществ социализма перед капитализмом. Однако, пользуясь своим моно-псоническим положением, оно твердо удерживало заработную плату на низком уровне. Видимо, не случайно в те времена возникла ехидная поговорка: «Государство делает вид, что оно нам платит, а мы делаем вид, что работаем».

В ходе реформ государство перестало быть единственным работодателем. Однако и сегодня на российском рынке труда можно встретить монопсоническую ситуацию, которая возникает в результате переплетения остаточных элементов государственной монопсонии с действующими рыночными механизмами хозяйствования.

Монопсония наглядно обнаруживается на северных территориях России, в бывших «закрытых городах», работавших на оборону, а также во многих местах, где некогда в плановом порядке были построены градообразующие предприятия. Неотделима она и от ряда естественных монополий, какой является, например, гигантский хозяйственный комплекс Министерства путей сообщения — своеобразное «государство в государстве», имеющее на своем балансе целые города и поселки.

В подобных случаях трудящиеся вынуждены предлагать свой труд единственному работодателю, от которого целиком зависит их Денежный доход, а порой и само существование. Ведь возможность найти нового работодателя связана либо с переездом работника в другой регион, либо со сменой профессии. Отдельному человеку и даже большой группе людей часто не по силам решение этих проблем. Где, например, могут найти себе иную работу шахтеры Воркуты? За воротами шахты ее просто нет. Город окружает лишь ледяная пустыня. А чтобы переехать, нужны большие деньги, которых ни у кого нет. К тому же за бесценок пришлось бы бросить свое жилье. Покупателя на него найти невозможно: все вокруг сами не прочь уехать.

Положение дополнительно осложнилось тем, что в ходе приватизации многие монопсонисты стали частными фирмами. Теперь ничто не удерживает их, а стремление к максимизации прибыли, напротив, толкает к сокращению объемов занятости и уровня заработной платы.

Активно содействовать ограничению монопсонии в России обязано само государство. Обязано по той причине, что в недавнем прошлом именно оно было заботливым родителем монопсонических структур. А главное, потому, что стихийные силы с этой проблемой справиться не в силах. Ведь они действуют лишь в условиях конкуренции, которой при монопсонии нет. В этом случае государственное вмешательство — вовсе не антирыночная мера. «Установление [государством] минимальной заработной платы для монопсониста — то же самое, что установление максимальной цены для монополиста: обе указанные политики заставляют фирму вести себя так, как если бы перед ней был конкурентный рынок», — пишет крупный американский специалист по микроэкономике X.Р. Вэриан[[17]](#footnote-17).

И все нее не только государству необходимо вмешиваться в формирование конкурентного рынка труда. Особую роль здесь призван сыграть и такой социальный институт, каким являются профсоюзы.

# 3. Особенности конкуренции на российском рынке

Оценивая уровень и характер конкуренции на российском рынке труда, следует учитывать глубокую его сегментацию (территориальную, отраслевую, по степени формализации трудовых отношений, принадлежности предприятий к государственному или частному сектору и др.) и ограниченные возможности межсегментного перемещения работников. Так, коэффициент напряженности рынка труда (отношение количества зарегистрированных безработных к заявленной предприятиями потребности в работниках) вырос с 0,6 в 1991 г. до 10,7 в 1996 г. и снизился до 2,54 в 1999 г. (при этом в 1997 г. он составлял в Москве 0,4, Липецкой области - 1,5, Брянской области - 31,4, Республике Карелия - 57)[[18]](#footnote-18).

Конкуренция между работодателями (ее можно назвать конкуренцией на рынке рабочих мест) ослаблена недостаточным распространением конкурентных начал в экономике страны, глубокой монополизацией ряда отраслей. В условиях высокой безработицы (особенно региональной) нанимателям не приходится ломать голову над тем, где найти нужных сотрудников. Правда, с началом экономического роста ситуация стала постепенно меняться: для удержания высококвалифицированных специалистов работодателям приходится прикладывать большие усилия.

Конкуренция между работниками, особенно в трудоизбыточных регионах, разворачивается на всех рынках труда: внутренних, отраслевых, профессиональных, В 90-е годы экономический кризис вытеснял работников из первичного рынка труда во вторичный, где соперничество было более острым. В этой связи отметим важную особенность трудовой мотивации значительной части российских граждан: в первую очередь во внимание принимается величина и регулярность выплаты зарплаты в сочетании с социальным пакетом; нередко конкуренция ведется за рабочие места, обеспечивающие пусть небольшой, но стабильный заработок, за работу по специальности на государственных и на финансово устойчивых частных предприятиях.

В 90-е годы те или иные знания и профессии часто оказывались невостребованными, многие не просто сменили род занятий и сферу трудовой деятельности, а значительно понизили свой социальный статус (повысить его сумело куда меньшее число людей). Работники вынужденно сокращали свои притязания по поводу ценовых и неценовых характеристик рабочих мест; вместе с тем усиливалось их стремление учиться, повышать квалификацию, увеличивая собственную конкурентоспособность.

Что же касается конкуренции между работниками и работодателями, то ее анализ позволяет разобраться в застарелой и тяжкой проблеме.

Уровень зарплаты в СССР всегда был значительно ниже, чем в западных странах (справедливости ради заметим: это во многом компенсировалось бесплатными образованием, медицинским обслуживанием, жильем и низкими ценами на коммунальные услуги). Популярный тезис о дешевизне рабочей силы как факторе экономического роста имел идеологическую окраску, поскольку требовалось оправдать проводимую зарплатную политику. Вместе с тем нельзя забывать, что с распространением машинного производства дешевизна рабочей силы объективно начинает работать против экономического роста.

По уровню заработной платы современная Россия занимает одно из последних мест среди промышленно развитых стран, отставая даже от многих развивающихся. В середине 90-х годов часовой заработок в России в пересчете на доллары составлял 13% от сложившегося в США. Правда, некоторые отечественные авторы полагают, что скудные зарплаты - результат низкого качества человеческого капитала и, соответственно, низкой производительности труда. По мнению Е.Гонтмахера, главная проблема - не в уровне зарплаты, а в чрезмерной дифференциации заработков[[19]](#footnote-19). Между рядовыми работниками и топменеджерами она достигает 1:20, в то время как в развитых странах не превышает 1:5-1:6[[20]](#footnote-20).

Такое объяснение не совсем корректно. Почасовая оплата труда рабочих в промышленности США выше, чем в России, в 15 раз, а часовая выработка у нас составляет 20% от американского уровня. При этом показатель выработки на 1 долл. зарплаты в Германии равен 1,4 долл., Англии - 1,6, США - 1,7, Японии - 1,8, России -4,6 долл[[21]](#footnote-21).

По данным Федерации европейских работодателей, в марте 2004 г. по уровню зарплаты наша страна занимала 40-е место (из 46) в Европе;. Правда, российского работника "выручает" зарплата "в конвертах".

На зарплату (явную и скрытую) в 2002 г. пришлось 46,6% отечественного ВВП, в 2003 г. - 46,2%. В развитых странах она достигает 70% ВВП при значительно больших размерах последнего. В структуре затрат на производство продукции доля заработной платы в России также невелика: в 2000 г. в экономике в целом она равнялась 15%, промышленности - 12%, сельском хозяйстве -14%5.

Низкие заработки сопровождаются противоречивыми последствиями.

С одной стороны, снижаются издержки производства, расширяются возможности для внутренних и внешних инвестиций, поддерживается относительно невысокий уровень безработицы. Некоторые страны (например, Китай) уже успели воспользоваться подобным конкурентным преимуществом. Не случайно за рубежом отечественные трудовые ресурсы оценивают как один из наиболее сильных факторов конкурентоспособности российской промышленности. На тех немногих мировых рынках, где высокотехнологичная продукция наших предприятий сегодня пользуется спросом, именно дешевизна труда обеспечивает преимущество по издержкам.

С другой стороны, конкурентоспособность хозяйствующих субъектов падает, поскольку низкие зарплаты не стимулируют внедрения новых технологий, тормозят процесс замещения труда капиталом. Снижается роль труда как способа самоутверждения личности (особенно в сфере материального производства), сокращается платежеспособный спрос населения, а поскольку свыше 85% отечественной промышленной продукции потребляется внутри страны, экономический рост тормозится.

В условиях глобализации активизируется эмиграция наиболее конкурентоспособной части работников. Низкий уровень доходов сказывается на настроениях людей, оценке ими процессов, происходящих в стране, вызывает пессимизм и апатию. Скромные оклады квалифицированных специалистов негативно влияют на кадровую ситуацию и т.д.

Богатая практика бизнеса и в развитых, и в развивающихся странах показывает, что повышение уровня оплаты труда стимулирует производительность, побуждая человека дорожить рабочим местом, трудиться добросовестно и продуктивно. Однако производительность увеличивается не прямо пропорционально росту оплаты труда. Например, на Заволжском моторном заводе в период с 2000 по 2003 г. средняя зарплата поднялась с 1943 руб. до 7341 руб. (в 3,8 раза), а выработка на одного среднесписочного работника - с 254,1 тыс. руб. до 582,9 тыс. (в 2,3 раза).

Ряд исследователей полагают, что зарплата российских работников должна быть намного выше, чем сегодня. Правда, неясно, каким образом эту идею можно реализовать на практике, особенно в частном секторе[[22]](#footnote-22).

Существует прямая связь между уровнем трудового вознаграждения работника (зарплата и социальный пакет) и его конкурентоспособностью. Факторов, определяющих конкурентоспособность, достаточно много, при этом образование, в том числе высшее, - лишь один из них. Высоко ценятся профессиональный опыт и связи, немалую роль играют здоровье, выносливость, коммуникабельность, внешние данные, нередко - возраст, пол, национальность, наличие регистрации. Внутрифирменный стаж работы может повысить преимущества человека в сравнении с коллегами в своей организации, но не всегда - на рынке труда.

Не менее значима конкуренция между работниками и нанимателями за условия найма. Кстати, ее анализ позволяет объяснить причины занижения доходов наемных работников в России, особенно в частном секторе (впрочем, в государственном дела не намного лучше, хотя и по другим причинам).

На российском рынке труда легко обнаружить примеры злоупотребления со стороны работодателей, реальная власть которых часто выходит за рамки равноправных отношений партнеров по найму. Это проявляется не только в занижении зарплаты, но и в консервации скверных условий занятости, игнорировании норм трудового законодательства, сознательном искажении информации о качестве рабочих мест и т.п. Выдача основной части зарплаты "в конверте", делающая работников зависимыми от субъективизма нанимателей, - только одно из проявлений неравных условий, в которых может оказаться одна из сторон трудовых отношений.

Все это нельзя объяснить лишь монопсоническим характером профессиональных и территориальных

рынков труда. Неравные конкурентные возможности работников и работодателей институционально закреплены трудовым законодательством и еще более - сложившимися традициями. В соответствии со ст.15 ТК РФ работник обязан подчиняться правилам внутрифирменного распорядка, а фактически - работодателю, который их утверждает. Объективно это создает основу для злоупотреблений, особенно если государство не вмешивается в трудовые отношения.

В России ограничения власти нанимателя действуют далеко не всегда даже в государственном секторе. Что же говорить о других секторах, где преобладает неформальный наем и где степень личной зависимости работника крайне велика? Правда, по мнению С.Барсуковой, устное соглашение не является индивидуальным актом двух контрагентов, поскольку "складываются границы дозволенного, определяемые не буквой закона, а традициями, нормами "обычного права"[[23]](#footnote-23). Но сами эти традиции и нравы изначально предполагают высокую степень личной зависимости работника, допускают субъективизм и произвол нанимателя. В условиях фактического бесправия работников контроль за соблюдением их трудовых прав со стороны государственных структур и профсоюзов недостаточно эффективен, а то и вовсе отсутствует (причины слабости российских профсоюзов заслуживают отдельного разговора).

О равенстве конкурентных позиций работодателя и работника можно будет говорить только при четком определении (и институциональном ограничении) полномочий работодателя. Пока же их взаимоотношения строятся по-разному. Вот три характерных сценария.

* В трудовом соглашении оговариваются лишь результаты работы (качественные, количественные) и сроки ее выполнения; работник сам определяет график, режим труда и может одновременно заключать несколько сделок. Подобный тип трудовых отношений (часто принимающих форму договора подряда или авторского договора) характерен для профессиональных рынков труда, доступных наиболее квалифицированным и мобильным работникам. Стороны здесь - равноправные партнеры.
* Работник предоставляет работодателю право использовать его трудовой потенциал в течение оговоренного времени и в определенной мере. В какой степени он "не принадлежит себе" в рабочее время, зависит от многих обстоятельств. Необходимость выполнять полученные распоряжения и соблюдать производственную дисциплину, обусловленная используемой технологией или требованиями покупателей (клиентов), как правило, воспринимается работниками адекватно. Но со стороны менеджеров возможны злоупотребления зависимым положением подчиненных: моральное преследование (моббинг), личное унижение, сексуальные домогательства и т.п. Способность работников противостоять этому и их конкурентные позиции определяются потенциалом трудовой мобильности и качеством институциональной среды.
* Проблемы обостряются, когда наниматель фактически распоряжается (или пытается распоряжаться) и рабочим, и личным временем наемного работника. Подобная практика весьма распространена в частном секторе: сотруднику запрещается любое совместительство (обычно под угрозой немедленного увольнения), его вынуждают работать по вечерам, в выходные и т.п. Если в развитых странах в подобных ситуациях оказываются лишь нелегальные иммигранты, то в России - миллионы ее граждан, занятость же иностранцев зачастую не оформляется вовсе. Поскольку государство (формальный институт) и общественное мнение (неформальный институт) всему этому не противодействуют, налицо институционализация монопольной власти работодателя.

Что касается малых заработков в государственном секторе, то здесь, по-видимому, действуют иные экономические, юридические и психологические факторы. Так как для большинства (правда, не для всех) его работников государство - единственно возможный работодатель, занижение зарплаты можно рассматривать как обычную стратегию нанимателя-монопсониста.

Однако работники госсектора - крайне неоднородная по своему составу категория. Например, чиновников работа привлекает не столько зарплатой, сколько властными полномочиями, возможностью распоряжаться материальными и финансовыми ресурсами и потоками, выдавать разрешения на ту или иную экономическую деятельность и т.п. Приобретая полезные связи и знакомства, они нередко получают выгодные предложения работать в крупной фирме, особенно если до этого оказывали ей те или иные услуги (часто незаконные). Очевидно, что конкурентоспособность таких людей на российском рынке труда весьма высока. Думается, резкое повышение их зарплаты не уменьшит размеров коррупции, если связанные с ней риски останутся столь же низкими, как сегодня.

По-иному складывается ситуация в социальных отраслях. Средняя зарплата в сферах здравоохранения, образования и культуры с учетом начислений за сверхурочную работу составляет 3-4 тыс. руб. Позиция государства, точнее - его чиновников, не желающих всерьез рассматривать вопрос о значительном ее повышении, обосновывается экономическими мотивами - угрозой инфляции, нагрузкой на бюджет и т.д. Но так ли это? Возможно, здесь мешает психологический барьер, преодолеть который обществу трудно (протестная активность крайне низка, выступления, голодовки и т.п. происходят лишь в результате многомесячных невыплат зарплаты, а не из-за ее мизерности).

Почему же люди соглашаются работать в госсекторе подчас за ничтожную заработную плату? Причин множество, но большинство из них связано с невысокой конкурентоспособностью работников. Одни, обладая ограниченным потенциалом трудовой мобильности, не имеют либо не видят другого выхода из положения, в которое попали; другие попросту не верят в свои силы, боятся перемен. Немало врачей, артистов и т.п. мирятся с крайне низкими заработками, потому что занимаются любимым делом.

Некоторых работников, особенно в оборонной отрасли, удерживает от увольнения преданность своему предприятию и чувство ответственности. Ученых, преподавателей устраивает высокий статус в госсекторе, что дает преимущества в сфере вторичной занятости в частном секторе, где оплата труда, как правило, выше. Часть рабочих мест в госсекторе занимают пенсионеры, которые, обладая ограниченной трудовой мобильностью и скромными потребностями, ценят возможность трудиться неполный рабочий день. Государственный сектор привлекателен для многих тем, что обеспечивает относительную социальную и психологическую защищенность.

# Заключение

Основные субъекты конкурентной борьбы на рынке труда - наемные работники и работодатели; в качестве их представителей часто выступают профсоюзы и объединения работодателей. Как показывает опыт, цели руководителей профсоюзной организации далеко не всегда совпадают с настроениями основной массы ее членов. Государство, которое может выступать и в качестве работодателя, играет особую роль, устанавливая правила игры и формируя институциональную среду, в которой действуют субъекты рынка труда.

Наемные работники конкурируют между собой за рабочие места и должности, работодатели - за работников, особенно высококвалифицированных и продуктивных, работодатели и наемные работники (профсоюзы) - за условия найма. Объектом соперничества иногда оказывается доступ к привлекательным сегментам рынка труда, информация о вакантных рабочих местах, требуемой рабочей силе и т.д. Как и на других рынках, на рынке труда различают конкуренцию ценовую и неценовую. Первая непосредственно связана с уровнем вознаграждения за труд; в ней побеждают (находят работу) люди с более скромными притязаниями, а также работодатели, которые, борясь за нужных работников, могут повышать оплату труда за счет экономии на других статьях расходов или более высокой, чем у соперников, прибыли. Неценовая конкуренция между работниками связана с их неравной продуктивностью (различной полезностью для организации) и неодинаковыми возможностями послать нанимателю "рыночный сигнал" о трудовых возможностях; между работодателями - с неоднородностью предлагаемых рабочих мест (различными условиями труда).

В ходе добросовестной конкуренции закон и этические нормы не нарушаются. И наоборот, при недобросовестной - работники ищут способ преувеличить собственные достоинства, умалить трудовые заслуги коллег. Социально-экономические последствия конкуренции на рынке труда противоречивы. Конечно, этот феномен позитивно меняет структуру рабочей силы, побуждая людей следовать техническому прогрессу и запросам рынка. Соперничество между работниками стимулирует их индивидуальную трудовую мобильность, стремление повышать свой квалификационный уровень и т.д. Конкуренция между работодателями заставляет их повышать зарплату, предлагать работникам весомый социальный пакет, предоставлять возможности для развития, самореализации и служебного роста, улучшать рабочие места и психологический климат в трудовом коллективе. В итоге повышается результативность использования ресурсов. Вместе с тем конкуренция обладает разрушительной силой. Предприятия, потерпевшие в ее ходе поражение, причиняют обществу немало хлопот. Будучи в целом полезными, банкротства, если их слишком много, чреваты замедлением экономического роста, снижением занятости, обострением социальных проблем, ростом преступности. Позитивные последствия банкротства проявляются тогда, когда его терпят неэффективные фирмы; если же банкротства обусловлены монопольной позицией конкурентов, их близостью к властным структурам, связями с криминальным миром, давлением на судебные органы, то вред от этого трудно переоценить.

Конкуренция на российском рынке труда, где власть работодателей гипертрофирована, а цена наемного труда занижена, требует особого внимания. Конкурентные позиции работников необходимо укреплять, оформлять институционально. Нужны государственная антимонопольная политика, поддерживающая единую конкурентную среду (например, благодаря преодолению и разрушению межрегиональных барьеров), борьба с недобросовестной конкуренцией во всех ее проявлениях. Полностью избавиться от нее нереально, однако радикально уменьшить масштабы в обозримом будущем можно, но лишь при последовательных действиях государства.

# Список использованной литературы

1. Барсукова, С.Ю. Формальное и неформальное трудоустройство: парадоксальное сходство на фоне очевидного различия/ С.Ю. Барсукова// Социологические исследования. - 2003. - № 7. - С.13-14.
2. Бушмарин, И. В. Трудовые ресурсы в экономике России и Запада / И.В. Бушмарин. — М.: ЭПИцентр Харьков: Фолио, 2001. — 190 с.
3. Вэриан, X. Микроэкономика. Промежуточный уровень. Современный подход / Х. Вэриан. - М.: Проспект, 2002. – 295 с.
4. Гонтмахер, Е. Занятость - сквозная проблема ближайшего десятилетия / Е. Гонтмахер //« ЧТ». - 2003. - № 1. - С.20-23.
5. Емцов, Р.Г., Лукин, М.Ю. Микроэкономика. / Р.Г. Емцов, М.Ю. Лукин. - М.: Наука, 2003. – 467 с.
6. Зущина, Г.М., Костин, Л.А. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества/ Г.М. Зущина, Л.А. Костин. – М.: Экзамен, 2002. – 378 с.
7. Ильин, И., Кузнецов Г. Производительность труда: вверх по лестнице, ведущей вниз/ И.Ильин, Г. Кузнецов // «ЧТ». - 2002. - № 5. - С.73-76.
8. Костин, Л.А. Российский рынок труда. Вопросы теории, истории, практики / Л.А. Костин. – М.: «Профсоюзы и экономика, 2001. – 478 с.
9. Львов, Д.С. У России есть будущее! / Д.С.Львов // Духовное наследие. -2002. - № 2-4.
10. Мазин, А. Особенности конкуренции на российском рынке труда / А.Мазин // Человек и труд. – 2005. - №5. – С.50-55.
11. Микроэкономика. Теория и российская практика / Под редакцией А. Г. Грязновой, А. Ю. Юданова. — М.: ИТД «КноРус», «Издательство ГНОМ и Д», 2000. — 544 с.
12. Нещадин, А. Бедность- порок России / А. Нещадин // "ЧТ". - 2004. - № 1. - С.8-12.
13. Прокопов, Ф.Т. Безработица и эффективность государственной политики на рынке труда в переходной экономике России / Ф.Т.Прокопов. -М.: МГУ. ТЕИС, 2000. – 186 с.
14. Рынок труда / Под. ред. B.C. Буланова, Н.А.Волгина. — М.: Издательство «Экзамен», 2003. — 480 с.
15. Экономика труда и социально-экономические отношения. / Под ред. Г.Г. Меликьяна. — М.: Издательство МГУ, 2002. – 534 с.

# Приложение 1

Таблица 1

Отраслевая дифференциация заработной платы

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Отрасли промышленности | Начисленная средняя  заработная плата  в январе 2004 г. | | | Отношение к общероссийскому уровню средней заработной платы в январе 2005 г., % |
| рублей | в % к | |
| к январю 2003 г. | к декабрю 2003 г. |
| Всего | 3760 | 137,7 | 83,2 | 100 |
| В том числе: |  |  |  |  |
| промышленность | 4475 | 127,7 | 83,9 | 119 |
| из нее: |  |  |  |  |
| электроэнергетика | 6543 | 135,2 | 86,4 | 174 |
| топливная | 10383 | 113,9 | 74,6 | 276 |
| в том числе: |  |  |  |  |
| нефтедобывающая | 13483 | 111,8 | 71,8 | 359 |
| нефтеперерабатывающая | 8115 | 108,0 | 63,3 | 216 |
| газовая (добыча и переработка природного и попутного газа) | 14870 | 111,5 | 90,9 | 395 |
| угольная | 5713 | 123,9 | 81,4 | 152 |
| черная металлургия | 5180 | 124,6 | 95,4 | 138 |
| цветная металлургия | 8019 | 118,0 | 68,2 | 213 |
| химическая и нефтехимическая | 3912 | 119,4 | 87,7 | 104 |
| машиностроение и металлообработка | 3553 | 137,3 | 89,9 | 94 |
| лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная | 3272 | 130,3 | 93,8 | 87 |
| производство строительных  материалов | 3172 | 138,4 | 88,7 | 84 |
| стекольная и фарфорофаянсовая | 3452 | 132,0 | 87,7 | 92 |
| легкая | 1973 | 136,9 | 90,1 | 52 |
| пищевая | 3674 | 128,2 | 83,1 | 98 |
| микробиологическая | 3477 | 112,5 | 97,4 | 92 |
| мукомольно-крупяная и  комбикормовая | 3083 | 134,9 | 84,3 | 82 |
| медицинская | 3757 | 128,1 | 92,7 | 99,9 |
| полиграфическая | 4991 | 132,5 | 91,3 | 133 |
| строительство | 3931 | 131,7 | 69,8 | 105 |
| сельское хозяйство | 1268 | 148,3 | 63,0 | 34 |
| лесное хозяйство | 2315 | 167,3 | 75,1 | 62 |
| транспорт | 4810 | 130,6 | 87,7 | 128 |
| связь | 4761 | 138,6 | 84,2 | 127 |
| торговля и общественное питание | 2472 | 134,0 | 81,3 | 66 |
| из нее: |  |  |  |  |
| розничная торговля | 2080 | 135,7 | 82,6 | 55 |
| общественное питание | 2025 | 135,5 | 88,9 | 54 |
| оптовая торговля потребительскими товарами | 2810 | 146,0 | 83,7 | 75 |
| оптовая торговля продукцией производственно-технического назначения | 3762 | 120,6 | 75,3 | 100,1 |
| жилищно-коммунальное хозяйство | 3279 | 135,1 | 87,1 | 87 |
| здравоохранение, физкультура и социальное обеспечение | 2909 | 182,7 | 93,3 | 77 |
| образование | 2753 | 184,6 | 95,6 | 73 |
| культура и искусство | 2722 | 171,6 | 93,2 | 72 |
| наука и научное обслуживание | 4108 | 131,7 | 71,3 | 109 |
| финансы, кредит, страхование | 17351 | 129,5 | 135,6 | 461 |
| управление | 3560 | 122,3 | 62,2 | 95 |

**Приложение 2**

Таблица 2

Ранжирование субъектов Российской Федерации по величине среднемесячной заработной платы (с учетом выплат социального характера) в 2004 году[[24]](#footnote-24)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Субъекты РФ. 1998 г. | Ранг[[25]](#footnote-25) | | % к РФ | |
| Ямало-Ненецкий автономный округ  Таймырский автономный округ  Ханты-Мансийский автономный округ  Чукотский автономный округ  Ненецкий автономный округ  Тюменская область  Корякский автономный округ  г. Москва  Камчатская область  Магаданская область  Мурманская область  Республика Саха (Якутия)  Сахалинская область  Республика Коми  Красноярский край  г.Санкт-Петербург  Томская область  Хабаровский край  Эвенкийский автономный округ  Иркутская область  Республика Карелия  Приморский край  Архангельская область  Московская область  Свердловская область  Вологодская область  Кемеровская область  Ленинградская область  Амурская область  Самарская область  Еврейская автономная область  Пермская область  Читинская область  Республика Бурятия  Калининградская область  Республика Хакасия  Челябинская область  Ярославская область  Новосибирская область | 1  3  2  5  6  4  7  9  8  11  12  10  14  15  16  17  18  19  13  20  26  23  22  21  30  24  28  25  31  29  41  27  34  39  36  32  33  37  42 | | 395,2  370,8  374,2  278,7  257,8  307,1  210,0  190,5  196,1  177,8  170,0  180,7  158,5  153,3  150,1  130,9  125,6  124,2  158,7  109,7  102,5  106,0  107,9  108,1  98,3  103,2  98,8  102,8  95,6  98,3  81,3  100,6  87,6  82,8  85,1  92,6  90,2  84,5  79,1 | |
| Республика Башкортостан  Республика Татарстан  Новгородская область  Астраханская область  Республика Ингушетия  Республика Тыва  Калужская область  Белгородская область  Удмуртская Республика  Липецкая область  Нижегородская область  Смоленская область  Тверская область  Тульская область  Омская область  Рязанская область  Волгоградская область  Краснодарский край  Оренбургская область  Костромская область  Владимирская область  Республика Алтай  Псковская область  Орловская область  Курганская область  Ульяновская область  Кировская область  Ростовская область  Республика Адыгея  Курская область  Брянская область  Воронежская область  Саратовская область  Ставропольский край  Ивановская область  Алтайский край  Агинский Бурятский автономный округ  Карачаево-Черкесская Республика  Республика Северная Осетия-Алания  Пензенская область  Республика Калмыкия  Коми-Пермяцкий автономный округ  Тамбовская область  Кабардино-Балкарская Республика  Республика Мордовия  Чувашская Республика  Республика Марий Эл  Усть-Ордынский Бурятский автономный округ  Республика Дагестан | | 40  35  46  38  64  59  45  49  43  44  50  53  54  51  58  55  52  47  48  60  56  71  63  57  67  65  66  61  72  70  73  68  69  62  75  74  82  80  79  77  78  86  76  84  83  81  85  87  88 | | 82,3  86,0  74,6  82,8  59,9  64,9  76,2  73,7  77,7  77,0  73,3  70,2  69,4  72,9  65,2  68,5  72,6  74,5  74,2  63,8  67,4  57,2  61,2  65,9  59,7  59,9  59,8  62,9  55,2  58,1  54,5  59,0  58,3  62,6  51,8  53,8  47,8  48,5  48,6  50,6  50,2  46,2  51,4  47,1  47,6  48,5  46,9  39,6  33,8 |

**Приложение 3**

Таблица 3

Соотношение среднемесячной заработной платы (с учетом выплат социального характера) и среднедушевых денежных доходов населения по субъектам Российской Федерации в 2001 году[[26]](#footnote-26) (средняя оплата труда, деленная на величину среднедушевого денежного дохода, процентов)

|  |  |
| --- | --- |
| Субъекты РФ | 2004 г. |
| Северный район  Республика Карелия  Республика Коми  Архангельская область  Ненецкий авт. округ  Вологодская область  Мурманская область  Северо-Западный район  в т.ч. без г. Санкт-Петербург  г. Санкт-Петербург  Ленинградская область  Новгородская область  Псковская область  Центральный район  в т.ч. без г. Москва  Брянская область  Владимирская область  Ивановская область  Калужская область  Костромская область  г. Москва  Московская область  Орловская область  Рязанская область  Смоленская область  Тверская область  Тульская область  Ярославская область  Волго-Вятский район  Республика Марий Эл  Республика Мордовия  Чувашская Республика  Кировская область  Нижегородская область  Центрально-Черноземный район  Белгородская область  Воронежская область  Курская область  Липецкая область  Тамбовская область  Поволжский район | 154,25  138,9  129,7  152,9  192,2  166,3  145,5  153,0  158,8  135,8  212,2  123,3  140,8  144,0  150,8  131,3  180,3  181,3  173,8  157,5  62,1  154,7  130,4  145,1  118,1  156,5  142,7  138,3  136,4  159,0  113,5  130,7  147,3  131,3  122,5  144,8  123,0  124,6  126,0  94,0  135,6 |
| Республика Калмыкия  Республика Татарстан  Астраханская область  Волгоградская область  Пензенская область  Самарская область  Саратовская область  Ульяновская область  Северо-Кавказский район  Республика Адыгея  Республика Дагестан  Республика Ингушетия  Кабардино-Балкарская Республика  Карачаево-Черкесская Республика  Республика Северная Осетия-Алания  Краснодарский край  Ставропольский край  Ростовская область  Уральский район  Республика Башкортостан  Удмуртская Республика  Курганская область  Оренбургская область  Пермская область  Коми-Пермяцкий авт. округ  Свердловская область  Челябинская область  Западно-Сибирский район  Республика Алтай  Алтайский край  Кемеровская область  Новосибирская область  Омская область  Томская область  Тюменская область  Ханты-Мансийский авт. округ  Ямало-Ненецкий авт. округ  Восточно-Сибирский район  Республика Бурятия  Республика Тыва  Республика Хакасия  Красноярский край  Таймырский авт. округ  Эвенкийский авт. округ  Иркутская область  Усть-Ордынский Бурятский авт. округ  Читинская область  Агинский Бурятский авт. округ  Дальневосточный район  Республика Саха(Якутия) | 132,5  129,8  149,7  165,1  134,3  115,9  116,7  140,6  128,4  145,3  100,9  212,3  107,8  139,5  71,7  132,6  141,2  104,6  142,9  125,9  151,4  134,8  149,4  129,1  160,9  155,6  135,8  139,8  119,6  121,0  120,5  161,6  133,6  169,5  157,5  141,2  133,4  199,3  167,5  145,4  185,0  170,4  377,6  209,2  147,4  211,3  237,9  141,7  172,6  147,7 |
| Еврейская авт. область  Чукотский авт. округ  Приморский край  Хабаровский край  Амурская область  Камчатская область  Корякский авт. округ  Магаданская область  Сахалинская область  Калининградская область  Россия | 153,0  216,6  177,2  162,5  180,2  179,5  181,6  170,2  168,2  161,4  124,1 |

1. Бушмарин, И. В. Трудовые ресурсы в экономике России и Запада / И.В. Бушмарин. — М.: ЭПИцентр Харьков: Фолио, 2001. С.97. [↑](#footnote-ref-1)
2. Зущина, Г.М., Костин, Л.А. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества / Г.М. Зущина, Л.А. Костин. – М.: Экзамен, 2002.С.145. [↑](#footnote-ref-2)
3. Костин, Л.А. Российский рынок труда. Вопросы теории, истории, практики / Л.А.Костин. – М.: «Профсоюзы и экономика, 2001. С. 89. [↑](#footnote-ref-3)
4. Экономика труда / Под ред. Волгина Н.А., Одегова Ю.Г. – М.: Изд-во Экзамен, 2004. С.30. [↑](#footnote-ref-4)
5. Рынок труда / Под. ред. B.C. Буланова, Н.А.Волгина. — М.: Издательство «Экзамен», 2003. С.183-184. [↑](#footnote-ref-5)
6. Кирсанов, К.А. Теория труда / К.А.Кирсанов. – М.: Изд-во Экзамен. С.315. [↑](#footnote-ref-6)
7. Янин, О.Е. Типология регионов РФ по условиям, определяющим уровень жизни. Научный отчет ВЦУЖ / О.Е. Янин. 2002. [↑](#footnote-ref-7)
8. Рынок труда / Под. ред. B.C. Буланова. С.193-194. [↑](#footnote-ref-8)
9. Мониторинг. Доходы и уровень жизни населения, 1 кв. 2004. – М.: ВЦУЖ, 2004. С. 40. [↑](#footnote-ref-9)
10. Мониторинг. Доходы и уровень жизни населения, 1кв. 2004. – М.: ВЦУЖ, 2004 С. 41. [↑](#footnote-ref-10)
11. Там же. С. 42. [↑](#footnote-ref-11)
12. Мониторинг. Доходы и уровень жизни населения, 1кв. 2004. – М.: ВЦУЖ, 2004 С. 43. [↑](#footnote-ref-12)
13. Экономика труда и социально-экономические отношения. / Под ред. Г.Г. Меликьяна. — М.: Издательство МГУ, 2002. С.297. [↑](#footnote-ref-13)
14. Рынок труда / Под. ред. B.C. Буланова. С.177-178. [↑](#footnote-ref-14)
15. Микроэкономика. Теория и российская практика / Под редакцией А. Г. Грязновой, А. Ю. Юданова. — М.: ИТД «КноРус», «Издательство ГНОМ и Д», 2000. С.399-400. [↑](#footnote-ref-15)
16. Емцов, Р.Г., Лукин, М.Ю. Микроэкономика. / Р.Г. Емцов, М.Ю. Лукин. - М.: Наука, 2003.С. 99. [↑](#footnote-ref-16)
17. Вэриан, X. Микроэкономика. Промежуточный уровень. Современный под­ход / Х. Вэриан. - М.: Проспект, 2002. С.49. [↑](#footnote-ref-17)
18. Прокопов, Ф.Т. Безработица и эффективность государственной политики на рынке труда в переходной экономике России / Ф.Т.Прокопов. - М.: МГУ. ТЕИС, 2000. С.62. [↑](#footnote-ref-18)
19. Гонтмахер, Е. Занятость - сквозная проблема ближайшего десятилетия / Е. Гонтмахер //« ЧТ». - 2003. - № 1. - С.20. [↑](#footnote-ref-19)
20. Нещадин, А. Бедность- порок России / А. Нещадин // "ЧТ". - 2004. - № 1. - С.9. [↑](#footnote-ref-20)
21. Львов, Д.С. У России есть будущее! / Д.С.Львов // Духовное наследие. -2002. - № 3. [↑](#footnote-ref-21)
22. Мазин, А. Особенности конкуренции на российском рынке труда / А.Мазин // Человек и труд. – 2005. - №5. – С.52. [↑](#footnote-ref-22)
23. Барсукова, С.Ю. Формальное и неформальное трудоустройство: парадоксальное сходство на фоне очевидного различия/ С.Ю. Барсукова// Социоло­гические исследования. - 2003. - № 7. - С.14. [↑](#footnote-ref-23)
24. Мониторинг. Доходы и уровень жизни населения, 1 кв. 2004. – М.: ВЦУЖ, 2005. С. 67-68. [↑](#footnote-ref-24)
25. 1 ранг — максимальное значение среднемесячной заработной пла­ты (с учетом выплат социального характера). [↑](#footnote-ref-25)
26. Мониторинг. Доходы и уровень жизни населения, 1 кв. 2004. – М.: ВЦУЖ, 2004. С. 65-66. [↑](#footnote-ref-26)