Содержание

Введение стр. 2

Глава I. Рабочая сила и человеческий капитал стр. 4

Глава II. Спрос и предложение на рабочую силу стр. 9

Глава III. Равновесие рынка рабочей силы стр.19

Глава IV. Современное функционирование и тенденции развития

 рынка рабочей силы стр.27

Заключение стр.35

Библиографический список стр.36

# **Введение**

Современный этап развития связан с новым взглядом на рабочую силу как на один из ключевых ресурсов экономики. Тому свидетельство - рост роли человеческого фактора в условиях технологического этапа НТР, когда налицо прямая зависимость результатов производства от качества, мотивации и характера использования рабочей силы в целом и отдельного работника в частности. Возрастание роли человеческого фактора в современном производстве подтверждено результатами экономических исследований ведущих ученых мира.

Материальные вложения в человеческие ресурсы и кадровую работу становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания фирмы в условиях рыночной экономики. Не случайно прямые затраты частного бизнеса в США на все виды обучения возросли уже к началу 80-х годов до 30 млрд. долл., а полные частные и государственные затраты с учетом выплат компенсаций за время обучения достигли 100 млрд. долл. По мере расширения и углубления, особенно в последние два десятилетия, научно - технологической революции, освоения высокосложных технологий и массовой компьютеризацией национальная экономика уже не может обходиться без массового грамотного работника.

К рабочей силе начинают предъявляться совершенно новые, по сравнению с прошлым, требования: участие в развитии производства практически на каждом рабочем месте; обеспечение высокого качества быстро меняющейся по своим характеристикам и технологически все более сложной продукции; удержание низкой себестоимости изделий путем постоянного совершенствования методов производства; индивидуализация всех видов и форм производственного и непроизводственного обслуживания.

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

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

В данной работе производится попытка раскрыть основные теоретические основы современного рынка труда. Следует отметить, что данный вопрос широко освещен как в отечественных, так и в зарубежных учебниках по экономической теории (работы [1] – [8]). Материалы применительно к современной российской действительности содержатся в периодических публикациях ([9] – [10]).

Глава I. Рабочая сила и человеческий капитал

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

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

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

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

Одной из принципиальных особенностей современного западного рынка труда является значительная распространенность предпринимательской деятельности. Примерно каждый десятый работающий в США, Франции, Великобритании, каждый седьмой в Японии, каждый пятый в Италии является предпринимателем. Почти 2/3 из них возглавляют средние и мелкие предприятия, а каждый четвертый ведет дело, в котором занято 20 и менее человек.

Труд в условиях частной собственности, когда она является не враждебным и противостоящим человеку понятием, а полным или частичным личным достоянием, формирует особо важные качества рабочей силы, которые высоко ценятся на рынке труда и быстрее всего закрепляются в людях, облаченных ответственностью предпринимателя. Личное владение утверждает в человеке сознание и чувство ответственности за принадлежащую ему частицу национального богатства, развивает в нем социальный инстинкт сбережения материальных и духовных ценностей, желание их развивать и укреплять. Около 80 % занятых в западных странах в той или иной форме выступают владельцами или совладельцами семейного дела, мелких, средних и крупных предприятий, обладателями акций фирм и корпораций.

Общий уровень квалификации трудовых ресурсов сегодня таков, что предпринимательством успешно занимаются представители практически всех профессий, причем рабочие в данном отношении держат пальму первенства. В 1990 году в США 23 % предпринимателей имели рабочие профессии, 18 % - обладали опытом управленческой работы, 18 % - были связаны с торговлей, 15 % - с услугами, 16% - имели высшее или научное образование различного профиля, 10 % - были фермерами.

Последние годы характеризуются еще одним фактором, наличествующим на рынке труда - стремительным увеличением инвестиций в человека (см. табл. 1). Человеческий капитал рос более быстрыми темпами, чем физический, а в 1990 г. суммарные расходы на образование, здравоохране­ние и социальное обеспечение в США превышали производственные капи­таловложения более чем в 3 раза.

Таблица 1. Соотношение "инвестиций в человека" в производственных инвестиций в США (социальные расходы, в % к производственным инвестициям)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Сферы | 1970 г. | 1980 г. | 1985 г. | 1990 г. |
| ОбразованиеЗдравоохранениеСоциальное обеспечение | 505490 | 4263107 | 4576123 | 55101162 |
| Всего по трем отраслям | 194 | 212 | 244 | 318 |

Появление теории человеческого капитала отразило возросшую в последние годы роль невещественного накопления в развитии человечества. Под человеческим капиталом понимается совокупность всех производитель­ных качеств работника, то есть это понятие включает приобретенные знания, навыки, а также мотивацию и энергию, используемые для производства эко­номических благ. К основным формам "инвестиций в человека" обычно от­носят: образование, воспитание, здравоохранение, а также весь комплекс затрат, связанных с подготовкой человека к производству (включая поиск необ­ходимой информации, миграцию в поисках занятости и т.д.). Подобно физи­ческому капиталу, его формирование требует как от самого человека, так и от общества в целом значительных издержек. Они были бы невозможны, если бы не обеспечивали его обладателю получение более высокого дохода. Таким образом, человеческий капитал рассматривается как запас, который может накапливаться и быть источником более высокого дохода в будущем. Поэтому стремительный рост вложений в человека не в последнюю очередь связан с высоким ожидаемым доходом.

Расходы на развитие трудовых ресурсов, поступающие из государственного бюджета, непосредственно от фирм, корпораций и отдельных предпринимателей, не облагаются налогами, не имеют особых экономических, производственных оценок и не ставят трудящихся в связи с этим в юридическую или фактическую зависимость от предпринимателей, государства, общества в целом. Ни государство, ни частный капитал не предъявляют в какой бы то ни было форме трудящимся счета за вложенные ими в трудовые ресурсы средства, не требуют их компенсации­. Осуществляется, таким образом своего рода безвозмездное субсидирование, и что еще важнее, фактическое развитие и подготовка к использованию рабочей силы как элемента национальных производительных сил будущими покупателями ее рабочего времени. Ни капитал, ни государство при этом не являются ни изначальными владельцами трудовых ресурсов, ни полными или частичными собственниками созданного ими по существу товарного потенциала рынка труда. Не ставится никаких политических условий, закрепляющих подготовленную рабочую силу за национальным рынком труда. Она имеет практически неограниченные возможности международного трудоустройства в интересах наилучшей для себя реализации профессиональных знаний, ибо национальный рынок труда является неотделимой частью мирового рынка и подчиняется общим законам международного разделения труда.

Осознанная еще в 60-е годы важность человеческого капитала обусловила широкое распространение инвестиционных программ по его ускоренному формированию. По мере того как в развитых странах наука и образование станови­лись одним из принципов долгосрочной государственной политики, соответствующие затраты включались в производство.

Весьма нелегко оценить потенциал человека на рынке труда. Это связано с тем, что в процессе труда основной вклад достигается путём не индивидуальных, а коллективных усилий. Таким образом, рабочая сила как товар по многим принципам своего функционирования представляет собой нечто специфическое, имеющий ряд существенных отличий. Здесь регуляторами являются факторы не только макро- и микроэкономические, но и социальные и социально-психологические, отнюдь не всегда имеющие отношение к цене рабочей силы – заработной плате. В реальной экономической жизни на динамику рынка труда оказывает влияние целый ряд факторов. Так, предложение рабочей силы определяется, в первую очередь, факторами демографическими – уровнем рождаемости, темпами роста численности трудоспособного населения, его половозрастной структурой. В США, например, среднегодовые темпы прироста населения в период 1950-1990 гг. сократились с 1,8 до 1%. Это заметно повлияло на динамику предложения на рынке труда. В России среднегодовые темпы прироста численности населения также резко сократились с уровня примерно 1% в 70-80 гг. до отрицательных значений в 90-е гг. Помимо демографического, важным фактором является степень экономической активности различных демографических и этнических групп трудоспособного населения. Например, доля экономического участия женщин в рабочей силе США возросла с 34% в 1950г. до почти 60% в 1994. В России, напротив, за период реформ 1993-1995 гг. уровень экономической активности женщин снизился во всех возрастных группах, в том числе в группе 25-49 лет – с 90 до 84%. Серьёзное влияние оказала и продолжает оказывать иммиграция. Так, в США она составляет в среднем 20% прироста населения страны.

Глава II. Спрос и предложение на рабочую силу

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

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

Ниже схематично отметим основные исторические подходы к качественному объяснению функционирования рынка труда.

Неоклассическая оценка рынка труда выделяет четыре основных подхода к анализу его функционирования. В основе первой концепции лежат постулаты классической политэкономии. Её приверженцы полагают, что рынок труда, как и все прочие рынки, действует на основе ценового равновесия, т.е. основным рыночным регулятором служит цена – в данном случае рабочей силы (заработная плата). Именно с помощью заработной платы, по их мнению, регулируется спрос и предложение рабочей силы, поддерживается их равновесие. Инвестиции в образование и квалификацию (в человеческий капитал) – это аналоги инвестиций в машины и оборудование. Согласно маргинальной концепции индивид “инвестирует в квалификацию” до тех пор, пока не понижается норма прибыли на эти вложения. Из неоклассической концепции следует, что цена рабочей силы гибко реагирует на потребности рынка, увеличиваясь или уменьшаясь в зависимости от спроса и предложения, а безработица невозможна, если на рынке существует равновесие. Отрицание классической теорией возможности недостаточного уровня расходов частично основывается на законе Сэя (предложение порождает свой собственный спрос, т.к. сам процесс производства создаёт доход, в точности равный стоимости произведённых товаров), который, однако, не учитывает сбережения, т.е. изъятие средств из потока доходов, и, в результате, непроданные товары, сокращение производства, безработица и падение доходов. Этот закон был бы справедлив при условии краткосрочной задержки средств у домашних хозяйств и не мешал бы инвестициям предпринимателей – тогда бы он не привёл к сокращению объёма реального производства при условии, что цены на продукцию снижались пропорционально снижению доходов. При сохранении ставок заработной платы это моментально приведёт к появлению излишков рабочей силы, т. е. вызовет безработицу. Поэтому экономисты-классики пришли к выводу, что вынужденная безработица невозможна: любой желающий работать по определённой рыночной ставке, в том числе достаточно низкой, может легко найти работу. Эластичность соотношения цен и заработной платы способны поддерживать полную занятость. Поскольку серьёзно говорить об изменении заработной платы в точном соответствии с колебаниями спроса и предложения, тем более об отсутствии безработицы, не приходится, сторонники этой концепции ссылаются на некие несовершенства рынка, которые и приводят к несоответствию их теории с жизнью. К ним относят влияние профсоюзов, установление государством минимальных ставок заработной платы, отсутствие информации и т.п. Выдвигается тезис о якобы добровольном характере безработицы. Однако с этой позиции трудно объяснить её колебания в зависимости от фазы экономического цикла. Но все же главный вопрос, на который не могут ответить сторонники неоклассического подхода, - почему все наёмные работники в случае превышения их предложения над спросом не предлагают свою рабочую силу по более низкой цене?

Иного подхода к объяснению функционирования рынка труда придерживаются кейнсианцы и монетаристы. В отличие от неоклассиков, они рассматривают рынок труда как явление постоянного и фундаментального неравновесия. Кейнсианская модель (Дж.М.Кейнс, позже Р.Гордон и др.), в частности, исходит из того, что цена заработной платы жестко фиксирована и обычно не изменяется в сторону уменьшения (этот элемент модели никак не доказывается, а просто принимается как безусловный факт). Поскольку же цена заработной платы не является регулятором рынка, он (регулятор) должен быть привнесён извне. Его роль отводиться государству, которое, уменьшая или увеличивая совокупный спрос, может ликвидировать данное неравновесие. Так, снижая налоги, государство стимулирует рост спроса и потребления. Это, в свою очередь, приводит к росту производства и занятости. Таким образом, спрос на рабочую силу по этой модели регулируется не колебаниями рыночных цен на труд, а совокупным спросом, иначе – объёмом производства. Кейнсианцы считают несостоятельными утверждения классиков о том, что фирмы будут инвестировать больше, если домохозяйства повысят уровень сбережений, так как субъекты сбережений и инвесторы являются различными группами людей и решения принимают также раздельно. Ставка процента также не является единственным фактором, так как более важным является норма прибыли, которую фирмы ожидают получить от инвестиций. Во время спада производства надежды на прибыль столь призрачны, что уровень инвестиций будет низким, а возможно будет ещё и падать, несмотря на значительное снижение ставки процента. Позиция кейнсианцев состоит в том, что планы сбережений и инвестиций не соответствуют друг другу, и поэтому могут происходить колебания общего объёма производства, дохода, занятости и уровня цен, т.к. количество произведённых товаров и услуг и соответственно уровень занятости находятся в прямой зависимости от уровня общих, или совокупных, расходов. У монополистов-производителей, доминирующих на рынках многих главных продуктов, есть и возможность и желание противостоять снижению цен на продукцию в условиях падения спроса. Да и на рынках ресурсов сильные профсоюзы выдерживают жёсткую линию против снижения заработной платы. Только когда запланированные инвестиции и сбережения равны, уровень чистого национального продукта будет стабильным, или равновесным, иначе возникает безработица и инфляция (а полная занятость является скорее случайностью, а не закономерностью).

Представители школы монетаристов исходят из жесткой структуры цен на рабочую силу и, более того, из предпосылки их однонаправленного, повышательного движения. Монетаристами вводится понятие некоего естественного уровня безработицы, отражающего структурные характеристики рынка труда, делающего цены на нём негибкими, препятствующими нормальному его функционированию, усугубляющими его неравновесие и, стало быть, безработицу. По мнению представителей данной школы, для, например, американского рынка труда такими негативными факторами, усиливающими рыночное неравновесие, являются установление государством минимального уровня заработной платы, сильные позиции профсоюзов, отсутствие всей необходимой информации о наличии вакансий и резервной рабочей силы. Для уравновешивания рынка они предлагают использовать инструменты денежно-кредитной политики. Речь, в частности, идет о необходимости использовать рычаги учётной ставки Центрального банка, размеры обязательных резервов коммерческих банков на счетах центрального банка, что позволит, в частности, стимулировать инвестиционную и деловую активность и таким образом увеличить занятость в стране.

Ещё один распространённый теоретический подход к механизму функционирования рынка труда представлен школой институционалистов (Дж.Данлоп, Л.Ульман и др.) Основное внимание в ней уделяется профессиональных и отраслевых различий в структуре рабочей силы и соответствующих уровней заработной платы. Здесь прослеживается отход от макроэкономического анализа и попытка объяснить характер рынка особенностями динамики отдельных отраслей, профессиональных демографических групп, что принимает всё большее значение в современной жизни, особенно оглядываясь на страны с доминирующим положением одних отраслей и отсутствием или неразвитым состоянием других.

В марксистской экономической теории рынок труда определяется как рынок особого рода. Его отличает от других рынков разница товара “рабочая сила” и физического капитала. Если рабочая сила в процессе труда создаёт стоимость, то все прочие виды ресурсов лишь переносятся на новую стоимость самим трудом. Это кардинально отличает рабочую силу от всех прочих ресурсов, обеспечивает её ключевое значение в общественном производстве. Кроме того, марксисты полагают, что рынок рабочей силы, хотя и подчиняется общим рыночным закономерностям, имеет существенные особенности, поскольку сама рабочая сила как субъективный фактор производства, будучи товаром, может в то же время активно влиять на соотношение спроса и предложения.

Каждый из перечисленных подходов не даёт абсолютно адекватной картины механизма функционирования рынка рабочей силы, однако их комплексный анализ отражает практически все известные аспекты современной жизни. Ниже производится попытка подобного анализа на основе работы [1].

*Спрос на рабочую силу*

Для понимания функционирования закона спроса нам понадобится понятие предельной доходности труда.

Предельная доходность какого-либо фактора (не обязательно труда) – это прирост совокупного дохода в результате использования дополнительной единицы этого фактора. Следовательно, предельная доходность труда (MPRL) равна предельному доходу фирмы (MR), умноженному на величину предельного продукта труда.

Пусть некоторая фирма производит выпуск изделий ценой 500 долл. Естественно, выпуск продукции увеличивается с ростом объемов найма персонала. В следующей таблице покажем зависимость выпуска продукции, предельного продукта труда и предельной доходности от количества работников:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Труд, кол-во работн. | Выпуск единиц в неделю | Предельный про-дукт труда (MPL), ед. в нед./кол-во работн. | Предельная доходность труда (MPLx500 долл.) | Уровень зар- платы, долл. в неделю | Прирост при-были, долл. в неделю |
| 0123456789 | 00,81,83,14,35,46,37,07,57,8 | 0,81,01,31,21,10,90,70,50,3 | 400500650600550450350250150 | 300300300300300300300300300 | 10020035030025015050-50-150 |

 Табл. 2. Уровень занятости, выпуска и предельной доходности

Чтобы решить, следует ли нанимать еще одного работника, фирма должна сравнить ценность продукта, который будет произведен этим работником, с издержками, связанными с его наймом. Четвертый столбец таблицы представляет собой как раз величину предельной доходности, т.е. информацией, необходимой фирме для принятия данного решения.

Очевидно, фирма будет увеличивать численность работников до тех пор, пока предельная доходность превышает уровень зарплаты, и сократит число занятых, как только обнаружится, что величина зарплаты превысила размер предельной доходности. Таким образом, для того, чтобы максимизировать прибыль, фирма наймет семерых работников.

Заметим, что решение, принимаемое фирмой относительно масштабов найма, одновременно является решением об ограничении объема выпуска.

Можно сформулировать правило оптимизационного найма для фирмы следующим образом: расширять масштабы занятости, пока предельная доходность труда выше уровня зарплаты; сокращать численность занятых, как только предельная доходность упадет ниже уровня зарплаты. Таким образом, численность занятых оптимальна, если выполняется условие:

Зарплата = предельная доходность труда (1)

Совершенноконкурентная фирма максимизирует прибыль,устанавливая численность работников науровне, при котором зарплата равна предельной ценности труда.

Рисунок 1 иллюстрирует вышеизложенные по­ложения на графике. На нем отображено поведение фирмы, обладающей возможностью свободно изме­нять объем привлекаемого труда, например посред­ством изменения количества часов в неделю, кото­рые должен отработать персонал. Кривая предель­ной доходности, обозначенная *MRPL,* направлена вниз из-за убывания доходности труда и величины предельного дохода. Уровень зарплаты равен *W0*.

 предельная

доходность

 труда

 Е Ставка зарплаты

 MRPL

 L0 Занятость

 Рис. 1. Выбор фирмой численности занятых

Чтобы установить численность работников на уровне, максимизирующем массу прибыли, фирма должна сопоставлять прирост издержек, который повлекло за собой привлечение одного дополнитель­ного работника, с величиной прироста доходов. Другими словами, она должна сравнивать уровень зарплаты с величиной *MRPL.* Пока предельная доходность трудапревышает уровень зарплаты, фирме имеет смыслувеличивать масштабынайма. Если же предельная доходность ниже, чем зарплата, фирма должна сократить численность занятых. Следова­тельно, на рис. 1 фирма должна нанять труд в количестве, равном 1, т.е. обеспечить тот объем труда, при котором предельная доходность равна зарплате. Стрелки указывают, какими должны быть действия фирмы по регулированию уровня занято­сти в случае, если он отличается от *l0.*

Таким образом, кривая *MRPL* представляет собой кривую спроса на труд, предъявляемого фирмой.При любом заданием уровне зарплаты фирма изъявляет желание привлечь труд в объеме, определяе­мом кривой *MRPL*.

Предположим, что цена, по которой фирма продает товар, увеличилась вдвое (с 500 до 1000 долл.), так же как и уровень зарплаты, выросший с 300 до 600 долл. Как в этой ситуации изменится оп­тимальный уровень найма? Из таблицы 2 можно увидеть, что все числа в трех последних столбцах стали вдвое большими, но оптимальным по-прежнему будет найм семи работников.

Это является иллюстрацией общего принципа формирования спросана фактор при совершенной конкуренции, который состоит в том, что предель­ная доходность труда равна величине предельного продукта труда, умноженного на цепу выпуска. Раз­делив обе части уравнения (1) на величину послед­ней, получаем:

 Зарплата

 = MPL (1a)

 Цена выпуска

Другими словами, уравнение (la) говорит о том, что при совершенной конкуренции фирма максимизиру­ет прибыль, выбирая численность занятых на таком уровне, при котором предельный продукт трудя ра­вен реальной заработной плате, т.е. номинальной зарплате в долларах, деленной на цену выпуска. Ди­намика уровня номинальной заработной платы и цены выпуска, оставляющая без изменения реаль­ную зарплату, не влияет на потребность в труде. Оптимальные масштабы занятости увеличиваются с сокращением реальной зарплаты и падают, когда реальная зарплата растет.

На значительном промежутке времени фирма, изменяя капитал, вместе с тем изменяет и объемы труда, на которые предъявляет спрос Чем больше оборудования и других видов физического капитала использует фирма, тем больше капитала использует каждый работник и тем выше величина предельного продукта труда при данной численности работ­ников. Это увеличение производительности труда повысит спрос на труд для каждого уровня зарпла­ты.

*Предложения рабочей силы*

Сделаем допущение, что на предложение труда не оказывают влияние профсоюзы; между рабочими существует свободная конкуренция на имеющиеся места. Кривая предложения конкретного вида труда будет плавно подниматься, отражая тот факт, что при отсутствии безработицы нанимающие фирмы будут вынуждены платить более высокие ставки заработной платы, чтобы получить больше рабочих. Это происходит потому, что фирмы должны привлечь этих рабочих из других отраслей и местностей, с различных должностей. В определенных границах у рабочих имеются альтернативные возможности выбрать место работы, так как они могут работать в другой отрасли, либо в той же отрасли, но в другой местности.

В условиях полной занятости группа фирм на данном конкретном рынке труда должна платить все более и более высокие ставки заработной платы, чтобы привлечь данный вид труда из этих альтернативных мест работы. Более того, высокие заработные платы также необходимы для стимулирования поиска работы теми, кто еще не входит в состав рабочей силы.

Иными словами, кривая рыночного предложения рабочей силы поднимается потому, что она является кривой издержек упущенных возможностей, то есть ставка заработной платы должна покрывать издержки упущенных возможностей альтернативного использования времени.

В долгосрочном периоде кривая предложения рабочей силы будет более крутой, что означает большую эластичность (предложение труда по зарплате) по сравнению с кривой предложения в краткосрочном периоде. С течением времени повышенный уровень оплаты труда в одной отрасли по сравнению с другими привлечет туда гораздо большелюдей, чем непосредственно после повыше­ниязарплаты. Это связано с тем, что потребуется определенное время, чтобы до людей дошла инфор­мация о наличии более высокооплачиваемых рабо­чих мест или чтобы они смогли приобрести соот­ветствующую новую квалификацию. Домашние хо­зяйства — основные поставщики рабочей силы — более полно адаптируются к изменениям в оплатe труда в течение долгосрочного периода, точно так же как они адаптируются к изменениям цен на ис­пользуемые товары и услуги. Нo даже в долгосроч­ном периоде кривая предложения рабочей силы в отдельной отрасли будет возрастающей. Люди по-разному относятся к работе на сборочном конвейе­ре автозавода и в угольной шахте. Чем больше ра­ботников может принять та или иная отрасль, тем выше должен быть предлагаемый его уровень опла­ты труда, чтобы работники предпочитали работать именно здесь, а не в других отраслях экономики. Профессия водолаза, например, считается довольно опасной, и эту специальность выбирают только те, кто спокойно относится к риску. Если нужно увеличить число желающих работать водолазами вдвое (даже в долгосрочном периоде), то относительная зарплата этой категории работников должна быть повышена в такой степени, чтобы привлечь людей, которые относятся к риску негативно, чем те, кто уже занят этой работой.

Таким образом, для большинства отраслей характерна кривая предложения рабочей силы с тенденцией к росту, причем с течением времени она становится менее пологой. При этом объем предложения является переменной величиной, зависящей от относительного (к уровню зарплаты в других отраслях) уровня оплаты в данной отрасли.

# Глава III. Равновесие рынка рабочей силы

 На рис. 2 изображены кривые спроса и предложения рабочей силы. Кривая предложения *SL* может рассматриваться как для краткосрочного, так и для долгосрочного периода, в обоих случаях она является возрастающей.

Равновесие на отраслевом рынке труда устанавливается в точке *Е*, где величина спроса на рабочую силу совпадает с объемом предложения. Уровень занятости при этом равен *L0*, уровень зарплаты – *W0*. Все предприятия отрасли нанимают то количество работников, которое они хотят нанять за данную зарплату, а работники отрасли предоставляют пред­приятиям то количество труда, которое они готовы предоставить. Здесь и в дальнейшем под заработной платойпонимаются все виды компенсаций, вклю­чал отчисления в фонд медицинского страхования, пенсионный фонд и другие льготы.

 зарплата SL

W0  E

 E’

 DL

 D’L

 L0

 Рис. 2. Кривые спроса и предложения рабочей силы

На модели спроса — предложения для рынка труда легко проследить последствия изменений в спросе и предложении рабочей силы. Предполо­жим, мы рассматриваем рынок труда в лесной промышленности, которая является совершенно конкурентной отраслью.

Вначале рассмотрим последствия изменения спроса на труд. Предположим, что вследствие сни­жения темпов строительства жилых домов спрос на древесину сократился. Снижение спроса на лес со стороны потребителей вызовет снижение цен на древесину и соответствен­но сдвиг влево вниз кривой спроса на рабочую силу на предприятиях лесной промышленности. Кривая спроса сдвигается до *D’L,* как это показано на рис. 2. Точка равновесия при этом перемещается вниз от *Е* к *E*' с меньшим уровнем оплаты труда и занятости. Таким образом, снижение спроса на про­дукцию, производимую данной отраслью, уменьша­ет спрос на рабочую силу, уменьшая одновременно и занятость, и уровень оплаты занятых.

Теперь рассмотрим последствия изменений в предложении труда. Предположим, что в других от­раслях произошло повышение производительности труда, поскольку в этих отраслях осуществлялись инвестиции. Соответственно в этих отраслях растет заработная плата. В лесной промышленности для каждого уровня зарплаты можно будет нанимать все меньше и меньше работников. Что произойдет с уровнем заработной платы и занятости в лесной промышленности, где не были осуществлены инве­стиции в новую технику?

 S’L

 зарплата

 SL

##  E’

 W1

 E

 W0

 L1  L0 количество труда

### Рис. 3. Повышение заработной платы в других отраслях экономики

На рис. 3 представлен графический анализ по­добной ситуации. В лесной промышленности для каждого уровня зарплаты предлагается все меньше труда, что показано на рисунке как сдвиг кривой предложения от SL до S’L. Точка равновесия смещается с Е в Е’. Соответственно повышается равновесное значение заработной платы (как и в других отраслях экономики), однако снижается уровень занятости. Инвестиции в других отраслях экономики приводят к росту объемов производства и увеличению уровня занятости в этих отраслях, повсеместному росту заработной платы и снижению уровня занятocти в лесной промышленности.

Ключевое предположение в последнем примере состоит в том*,* что при повышении заработной платы в других отраслях занятые в лесной промышленности увольняются с работы и переходят на более высокооплачиваемую работу в других отраслях эко­номики. Таким образом, ключевым понятием явля­ется мобильность рабочей силы. Если бы работники не увольнялись в надежде найти более высокие зара­ботки, т. е. если бы все они в силу каких-то причин отказались покинуть лесную промышленность, они бы не получили увеличения заработной платы.

Эта простая модель рынка труда дает возмож­ность понять два важных свойства поведения заня­тости и заработной платы в экономике в целом. Во-первых, мы убедились, что рынок труда является од­ним из важнейших связующих звеньев между раз­личными отраслями экономики. Во-вторых, если од­на отрасль процветает и по этой причине устанав­ливает более высокий уровень оплаты труда, чтобы привлечь большее число работников, то это приво­дит к снижению объемов производства в других от­раслях.

Данные соображения подтверждаются цифрами прироста зарплаты и занятости по отраслям промышленности в экономике США за период с 1975 по 1995 гг. Этот анализ позволяет предположить, что уровень зара­ботной платы в бурно развивающихся отраслях эко­номики будет расти быстрее, чем в отраслях, сокращающих свое производство. Увеличение уровня за­нятости на 83% и оплаты труда на 99% в нефтегазодобывающей промышленности за данный период вызвано повышением спроса на рабочую силу в этой отрас­ли: занятость в этой сфере экономики США резко возросла в связи с ростом цен на все вилы топлива, начавшимся с 1973 г. Аналогично более медленный рост заработной платы на предприятиях кожевен­ной промышленности (77%), сопровождавшийся снижением уровня занятости в этой сфере (-25%), происходил в си­лу обострившейся конкуренции со стороны зару­бежных кожевенных фирм.

Данные по чугуно- и сталелитейной промышлен­ности, однако, не подтверждают общую тенденцию. В связи с мощной иностранной конкуренцией, ко­торая привела к снижению производства стали в США, уровень занятости снизилсяна 40%, однако заработная плата работников этой отрасли росла опережающими темпами по сравнению со средней по стране. Дело в том, что в этой отрасли очень сильны профсоюзы. Несмотря на значительное со­кращение уровня занятости, профсоюзам удалось добиться опережающего роста оплаты труда стале­литейщиков.

 Перейдем к рассмотрению вопроса определения средней заработной платы.

Ниже было показано, каким образом зарплата в одной от­расли подстраивается под изменения зарплат в дру­гих отраслях. Для того чтобы понять, что такое аб­солютный уровень заработной платы в любой отряс­ли, необходимо понять, чем определяется сред­ний уровень заработной платы в экономике в це­лом. Если отвечать коротко, то средний уровень за­работной платы определяется совокупным, или общим, приложением и спросом на рабочую силу. Рассмотрим этот вопрос подробнее.

Проводя кривую предложения совокупной рабо­чей силы на рис. 4, нужно исходить из заданного распределения рабочей силы по полу, уровню квали­фикации и образования. Интерес вызывает вопрос, каким об­разом общий объем предложения рабочей силы в экономике изменяется в зависимости от уровня реальной заработной платы. Для удобства будем считать, что реальная заработная плата во всех отрас­лях и снижается, и увеличивается одновременно. Предположим, что она остается неизменной при изменении средней зарплаты. Соответственно отно­сительно спроса на рабочую силу будем считать, что оплата труда в различных отраслях снижается и по­вышается одновременно, а относительная зарплата является заданной. Таким образом, мы концентрируем внимание на определении средней реальной заработнойплаты, а не относительных значений зарплаты по отраслям.

Кривая предложения рабочей силы для экономи­ки в целом является возрастающей. Совокуп­ная кривая спроса в экономике также является убывающей. Именно так мы получаем совокупные кривые предложения труда и спроса на труд.

 SL

 реальная

 зарплата

 E’

 (W/P)0 E

 D’L

 DL

 L0 количество труда

Рис. 4. Определение средней заработной платы

Средняя реальная заработная плата определяется в точке пересечения кривых спроса и предложения *Е*. От чего зависит этот уровень? Форма кривой предложения зависит от желания людей работать. На их решения в свою очередь влияют такие фак­торы, как уровень образования, социальные традиции, состояние здоровья и т. п. Положение кривой спроса зависит от производительности труда. В част­ности, чем выше общий объем накопленного капи­тала в экономике, тем выше спрос на рабочую силу при любом уровне реальной заработной платы. Та­ким образом, при увеличении капитала увеличивает­ся спрос на труд. Это выразится в сдвиге кривой спроса на рабочую силу с *DL*, до *D’L.* Соответственно точка равновесия сместится в *Е',* и реальная зара­ботная плата возрастет. Отчасти это связано с тем, что в экономике происходит накопление физиче­скихобъемов капитала, что обеспечивает растущий тренд реальной заработной платы.

Производительность труда зависит также от ква­лификации рабочей силы. Если уровень квалифика­ции работников высок, то высок и предельный про­дукт труда, и предприятия идут на увеличение опла­ты труда работников. Экономисты называют уро­вень квалификации рабочих человеческим капита­лом рабочей силы. Увеличение человеческого капитала по прошествии десятилетий также влияет на увеличение реальной заработной платы.

Хотя мы и построили совокупные кривые предло­жения и спроса на рабочую силу, следует подчерк­нуть, что не существует единого рынка труда, в кото­ром участвовали бы все предприятия и все работни­ки. В значительной степени рынок труда децентрали­зован, и изменения уровня оплаты труда под воз­действием колебаний спроса и предложения проис­ходят на отдельных рынках и идут с разной ско­ростью. По этой причине совокупные кривые спроса и предложения на рис. 4 описывают некий сово­купный уровень, к которому стремится реальная за­работная плата, фактические изменения происходят на конкретных предприятиях и в отраслях, они не связаны между собой и занимают длительное время.

Применим методику анализа спроса и предложения на рынке труда к анализу последствий важного направления государственной политики в этой области. Федеральное правительство определяет минималь­ный уровень заработной платы, который могут полу­чать работники. Зададимся вопросом: почему некоторые работники получают зарплату выше зако­нодательно установленного минимума? Почему бы работодателямне снизить оплату труда?

Ответ заключается в том, что между различными работодателями существует конкуренция. Труд про­изводителен, поэтому предельный продукт труда большинства работников перекрывает уровень ми­нимальной заработной платы. Предприятия путем найма рабочей силы получают прибыль даже в том случае, если ypовeнь зарплаты превышает установ­ленный минимум. Если одному работодателю удаст­ся нанять рабочих, которые будут работать за меньшую плату, другие предприниматели смогут увели­чить свои прибыли, переманив этих рабочих к себе и выплачивая им несколько большую зарплату. Поэ­тому пока существует конкуренция среди предпри­нимателей, оплата труда будет стремиться к величи­не предельного продукта труда работника.

Однако это не означает, что минимальная зара­ботная плата не оказывает никакого влияния на за­нятость или уровень оплаты труда. Одной из важ­нейших характеристик рынка труда является его неоднородность. Не все работники обладают одина­ковой производительностью. У некоторых работни­ков минимальная заработная плата выше предель­ного продукта их труда, в частности, это относится к молодым и неквалифицированным работникам.

На рис. 5 изображен рынок труда неквалифи­цированных рабочих. Кривая спроса *DL* направлена вниз, кривая предложения *SL* — вверх. Минималь­ный уровень зарплаты *Wmin*, что выше уровня опла­ты, при котором предложение равно спросу на труд, *W0.* При минимальном уровне оплаты фирмы хотят нанять работников лишь в количестве *LD,* в то время как работники хотели бы получить больший объем работы *LS.* Разница между двумя этими пока­зателями — расстояние *FG* между точками *LD* и *LS* на рис. 5 — и определяет уровень безработицы.

Отчасти наличие установленного минимума зарплаты способствуетвозникновению высокого уров­ня безработицы среди неквалифицированной рабо­чей силы, особенно молодежи в возрасте до 20 лет. Например, в 1986 г. 19% работоспособных мужчин в США в возрасте от 16 до 19 лет были безработными. Уровень безработицы среди чернокожего населения той же возрастной группы составил 44%. Почему же все-таки законодатели голосуют за сохранение фиксированной минимальной заработной платы, а профсоюзы поддерживают их в этом? Возможно, это объясняется тем, что минимальная заработная плата оказывает негативное воздействие только на тех, кто в результате введения этой меры не смог получить работу, в то время как люди, сумевшие ее найти, получают более высокую зарплату. На рис. 5 зарплата тех, кто сохранил работу, выросла с *W0* до *Wmin* вследствие роста минимума зарплаты. Возможно, и законодатели, и профсоюзы больше беспокоятся о тех, кто сохраняет свои рабочие ме­ста, чем о тех, кто их уже потерял. Иначе говоря, многие работающие (и не только неквалифицированные), очевидно, получают более высокую зарпла­ту, поскольку после введения минимальной оплаты труда уменьшается конкуренция со стороны их без­работных коллег.

Зарплата SL

 F G

 Wmin

 E

 W0

 Безработица DL

LD L0 LS  количество труда

Рис. 5. Минимальная заработная плата

Глава IV. Современное функционирование и тенденции развития

 рынка рабочей силы

Большинство исследователей склоняются к мысли о двойственности современного рынка труда, где функционируют, по крайней мере, два не конкурирующих друг с другом рынка рабочей силы, или два сегмента единого рынка рабочей силы, основанных на профессионально - квалификационном делении занятых.

Один рынок охватывает рабочие места специалистов с высшим образованием, управляющих и администраторов всех звеньев, высококвалифицированных рабочих. Это высокооплачиваемые группы рабочей силы, имеющие высокий уровень квалификации, надёжные гарантии занятости. Сюда также относятся рабочие места техников, административно -вспомогательного персонала и работников средней квалификации. Другой рынок охватывает рабочие места, как правило, не требующие специальной подготовки и значительной квалификации. Их занимают также специалисты в таких сферах, как охрана общественного порядка, работа в общественном питании, уход за больными. Однако можно констатировать появление в наиболее развитых странах нового типа сегментации рынка труда, основанного на смешанном, профессионально-отраслевом делении рабочей силы: 1- рынок, охватывающий быстрорастущие наукоёмкие производства и отрасли сферы услуг с гораздо меньшим среднем уровнем концентрации и смешанной в квалификационном отношении рабочей силой; 2 - рынок в старых, традиционных отраслях экономики, бывших в недавнем прошлом главными.

В изменениях, происходящих в отраслевой структуре развитых стран в последние десятилетия, прослеживаются две важнейшие тенденции: резкое сокращение численности занятых в сельском хозяйстве и существенное увеличение их в сфере услуг в связи с её расширением и превращением в ведущую сферу приложения общественного труда. Занятость в сельском хозяйстве США сократилась с 6,5 млн. чел в 1955 г. до 3,2 млн. чел в 1994, а в сфере услуг возросла с 30,1 млн. чел в 1955 г. до 91,3 млн. чел в 1994 г., составив 74,2% от общего числа занятых. В 70 - 90-х гг. происходил также ускоренный рост занятости в наукоёмких отраслях экономики. Занятость здесь растёт в два раза быстрее, чем в промышленности в целом. В России пока отраслевая структура занятости прямо противоположна той, которая сложилась в развитых странах: в материальном производстве у нас занято около 52% экономически активного населения, а в сфере услуг – только 48. Заметна революция в профессионально - квалификационном составе экономически активного населения. Инженеры, техники, учёные, административно-управленческий персонал, а также группы конторских и торговых служащих составили в США в 1994 г. 58% всех занятых. Особенно быстро растёт численность специалистов-аналитиков систем, специалистов в области генной инженерии, микроэлектроники, проблем энергетики, молекулярной биологии, квантовой физики, полупроводников и передачи информации. В то же время внедрение компьютеров и иной информационной техники сокращает потребность в ряде категорий высококвалифицированных конторских служащих и низшего управленческого персонала, занятых сбором и первичной обработкой экономической информации. С 70-х годов наращивание вложений в трудосберегающую технику, т.е. в минимизацию живого труда воплощало в новейшем производстве его движение к новым рубежам эффективности и конкурентоспособности, что часто выражалось в стремлении к абсолютно безлюдным производствам при их “агрессивной” компьютеризации. Девизом модернизации стало: большая эффективность меньшим числом работников. Стремление крупных компаний 70-х гг. ограничиться лишь квалифициро-ванным “ядром”, а затем минимумом специалистов обернулось в развитых странах массовыми увольнениями на протяжении двух десятилетий. На новых заводах “АйБиЭм”, инструментальных предприятиях “Тойоты”, в производстве роботов роботами японской фирмы “Фанук” по 10 дней длились автоматические процессы без людей или под контролем нескольких специалистов. Там проверялась заманчивая идея: запускать в фабрику-автомат сырьё и быстро, экономно получать на выходе готовое изделие. В девяностые годы передовые предприятия реально приблизились к этому. Сокращая операторский, контрольно-регулирующий, а затем и управляющий персонал, оно становились предвестниками крупномасштабного вытеснения труда из сферы производства. При роторной сборке одна машина заменяет 10-12 рабочих. А робототехника может снизить их численность в 5-20 раз, если один человек обслуживает 10-20 роботов. Серьёзной безработицей грозит компьютеризация сборки. Строительство с помощью роботов можно вести с 1/10 прежнего персонала. Уже значительно меньшая часть работающих может удовлетворить потребительский спрос населения. По прогнозу, сделанному в 80-е гг. европейским институтом профессий, к началу следующего столетия в Западной Европе могут исчезнуть 20 млн. рабочих мест, к чему современные общества не готовы. В то же время переход производства развитых стран от автоматизации начальной к комплексной породил глубокие сомнения в правильности прежнего взгляда, согласно которому человек-работник однозначно вытесняется из автоматизированных процессов. Это касается, во-первых, операций, с трудом поддающихся или в принципе не поддающихся автоматизации, например операции со сложной продукцией, которые доверяются человеческому зрению и пальцам, а не их аналогам у роботов. Людьми или под их непосредственным контролем осуществляется конечный монтаж изделия, его тестирование, исправление ошибок автоматов. Вопреки планам покончить с ручной сборкой в 90-е гг. ещё в их начале даже такие работы, как заклёпка, на 90% выполнялись вручную. Сборщик диверсифицированной продукции превосходит в гибкости роботов, в силу чего монтаж и на автоматизированных конвейерах остаётся человечески опосредованным. Во-вторых, это касается особо ценимой искусности работника в мелкосерийном или штучном производстве на заказ, где уникальные способности мастера-универсала, обеспечивающего на многофункциональных станках 100%-ное качество, или ретушёра-полиграфиста с тонко развитым зрением и эстетически развитым вкусом предпочтительнее умений автомата. Современные японские компании, например, стараются сохранить способности рабочих читать чертежи, “чувствовать” машину, превосходить в точности прецизионные станки, не допуская при нововведениях элиминации этого специфического качества. Это приводит в последнее время к известной деавтоматизации производства с возвратом человеку ряда функций. В-третьих, усиление роли работников связано с потребностью интеллектоёмкого производства не только в овеществляемых в технологии знаниях, но также и в опыте и “неструктурированных знаниях людей, которые нецелесообразно “упрятывать в компьютер”. Этот “персонифицированный” ресурс производства компании стали считать частью своих ноу-хау. Подвижность, вариативность гибких автоматических производств также опосредована квалификацией и способностями людей к адекватным действиям в непредвиденных ситуациях. Их инициатива стала для таких производств едва ли не решающим условием. Превосходство человека по разнообразию возможных решений над “интеллектуальной техникой” делает труд нескольких гибких работников целесообразнее действий перепрограммируемого агрегата. Поэтому современный менеджмент, считающий живой труд наиболее гибкой формой капитала корпораций, видит резон и в развитии способностей работников, особенно к быстрой адаптации в изменчивом, непредсказуемом производстве. Так, завод “Фиата” близ Турина, избавившись от операторов и сохранив минимум ИТР, стал аварийным. Рискованность таких процессов требует от людей, присутствие которых необходимо на случай аварий и из-за непрерывного контроля, работы днём и ночью, перечёркивая саму идею безлюдности. “Дженерал моторс” столкнулась на подобном “заводе будущего” с “производственным кошмаром”: поломками роботов, их отклонением от программ и с вдвое меньшей, чем ожидалось производительностью. В Японии, первой отказавшейся от чрезмерной экономии на труде, крупные компании стараются избегать крайностей автоматизации. Таким образом, и при гибкой комплексной автоматизации, как и при ранней, человек остаётся в производстве рядом с совершенствующейся техникой.

Одновременно можно отметить процесс, приведший за последние годы к существенным изменениям. Это ослабление так называемого внутреннего рынка труда крупных компаний и всё большая ориентация фирм на внешние по отношению к ним источники кадрового обеспечения. (До этого обычным явлением в крупнейших компаниях была собственная сеть профессиональной подготовки и переподготовки кадров, которая ещё продолжает эффективно действовать и в настоящее время.) И всё же с начала 90-х гг. многие фирмы предпочитают нанимать готовых специалистов, чем осуществлять подготовку на рабочих местах. Кроме того, распространяется тенденция временного найма по контракту для выполнения конкретных работ. Возникло даже немало фирм, которые занимаются посредническими функциями и подготовкой кадров с целью предложения рабочей силы по временному контракту различным компаниям. Усиливающаяся ориентация компаний на работников, подготовленных и переподготовленных извне, объясняется также ростом мобильности рабочей силы, т.е. степени её межотраслевых и межпрофессиональных перемещений. По данным национального бюро Экономического анализа США на конец 80-х гг. американские рабочие и служащие в течение трудовой жизни меняли работу в среднем более 10 раз. Среди специалистов-электронщиков Силиконовой долины, например, производственная текучесть в 80-х гг. составила 30%. Ясно, что такую высокую текучесть специалистов высшей квалификации никак нельзя отнести на счёт плохих условий труда, с чем обычно связана текучесть неквалифицированных групп рабочей силы. Она связана, прежде всего, с ориентацией на профессиональное совершенствование и служебный рост.

Итак, уровень квалификации и профессиональной подготовки в современном индустриальном обществе является основным гарантом устойчивого положения на рынке труда. Образование и квалификация дает наемному работнику дивиденды не только с точки зрения уровня потребления, но и сточки зрения социальной устойчивости в обществе. «Социальное» производство, в конечном счете, отвечает интересам как предпринимателей, так и наемных работников, поскольку является рентабельным.

 Рынок труда в экономиках переходного периода (к этому типу относится экономика России) обладает своими характерными особенностями.

 Здесь рост безработицы расширяет границы выбора работодателей, которые получает возможность диктовать свои условия, особенно когда это касается мало- и неквалифицированного труда.

 Парадокс заключается в том, что уровню квалификации работников не соответствует размер получаемой заработной платы. Так, в отраслях, имеющих более квалифицированных работников, в том числе образовании, культуре, искусстве, здравоохранении, среднемесячная номинальная заработная плата ниже среднероссийского уровня. Несоответствие зарплаты уровню квалификации ведет к оттоку кадров из этих отраслей, призванных содействовать научно-техническому и культурному прогрессу страны.

Сужение сферы применения квалифицированного труда, уменьшение его оплаты, высво­бождение специалистов из науко­емких отраслей, разрушение интеллектуального потенциала стра­ны происходят одновременно с не­уклонным физическим и мораль­ным старением техники, сокраще­нием инвестиций в основной капи­тал, деиндустриализацией нацио­нального хозяйства. Причины происходящего видятся в отсутствии полноценной конкурентной среды, в неоправданном ослаблении по­зиций государства. В результате цена труда оказалась как бы вне рынка. Нарушение функции рын­ка, в том числе в отношении цено­образования, вызвано монополиз­мом работодателей, диктующих ус­ловия найма, заинтересованных в занижении как цены рабочей силы, так и цен на другие первичные про­изводственные ресурсы. Дешевиз­на рабочей силы, являясь источни­ком дополнительной прибыли мо­нополистов, позволяет сэкономить на расходах и устанавливать дем­пинговые цены на конечную про­дукцию, товары, услуги на внеш­нем рынке.

Разрыв между ценой рабочей силы, складывающейся на российском рынке труда, и ее реальной стоимостью, а также уровнем опла­ты аналогичного труда в развитых странах обусловлен тем, что преобладающая часть затрат на воспроизводство рабочей силы в условиях командно – административной экономики компенсировалась за счет общественных фондов потребления.

Для преодоления разрушитель­ной диспропорции между ценой рабочей силы и ценами других факторов производства предлага­ются различные меры. Наиболее простая - наращивание величины зарплаты с учетом роста произво­дительности труда и прироста ВВП. Но, как показывают расчеты специ­алистов Всероссийского центра уровня жизни, опережающей дина­мики оплаты труда недостаточно для установления приемлемого со­отношения между фондом оплаты труда и ВВП. Заложенные в прогноз траектории медленного наращивания ВВП, производительно­сти труда, капитальных вложений не создают предпосылок для уско­рения роста оплаты труда. Пониже­нию цены рабочей силы способст­вуют замещение денежных выплат натуральными, рост скрытой без­работицы.

Высказывается также мнение, согласно которому целесообразно путем хозяйственного маневриро­вания изменить структуру доходов населения, увеличивв том числе оплату труда за счет сокращения бюджетных дотаций населению (на жилищно-коммунальные услуги и т.п.), стимулирования мелкого предпринимательства. Однако по­тенциальный работник, предлагая свою рабочую силу на рынке труда, максимизирует ее полезность как в денежном, так и неденежном вы­ражении наряду с прочими услови­ями найма, т.е. данный подход проблемы не решает.

Последствия государственного регулирования цены рабочей силы, а также требования профсоюзов, направленные на повышение зар­платы и гарантий занятости, неод­нозначны. С одной стороны, это усиливает социальную защищен­ность наемных работников и уменьшает дифференциацию доходов населения. С другой - искус­ственное создание более благо­приятных условий для отдельных предприятий предопределяет несо­вершенство конкуренции на рынке труда. Вследствие этого утрачива­ется непосредственная зависи­мость спроса и предложения на ра­бочую силу от динамики заработ­ной платы. Это подтверждает сопо­ставление среднемесячной номи­нальной заработной платы в важ­нейших отраслях российской наци­ональной экономики с ее средним уровнем.

Сложившаяся структура оплаты труда на предприятиях основных отраслей российской экономики свидетельствует о преобладании фиксированных элементов в виде оплаты по тарифным ставкам, ок­ладам, сдельным расценкам (47,5%), выплат в рамках районно­го регулирования оплаты труда (14,2%). С ростом номинальной и реальной зарплаты соответствую­щее увеличение издержек с помо­щью цен перекладывается на по­требителя, что делает отечествен­ные товары, продукты, услуги неконкурентоспособными.

Приведение в соответствие с действительной стоимостью рабо­чей силы основного ее элемента - заработной платы - может быть до­стигнуто прежде всего за счет при­менения более гибких форм опла­ты труда, адекватно реагирующих на рыночные изменения, уменьше­ния доли фиксированной оплаты труда и соответствующего увеличе­ния вознаграждения по результа­там хозяйственной деятельности, расширения участия работников в распределении прибыли, а также организационного упрощения и удешевления аппарата управления.

Заключение

Формирование рыночного механизма хозяйствования неизбежно ведет и к необходимости формирования рыночно обоснованной системы распределения рабочей силы. В настоящее время российский рынок труда не сбалансирован, о чем свидетельствуют серьезный дисбаланс в первую очередь со стороны спроса. Кризис в экономике, закрытие крупных промышленных предприятий ведут к безработице и одновременно к необходимости широкомасштабной переквалификации значительной части рабочей силы. Особенно трудно идут эти процессы из-за слабой мобильности рабочей силы – переезд из города в город остается крупной проблемой. С другой стороны, наблюдается увеличение доли занятости в тех отраслях, деловая активность в которых выросла в связи с рыночными преобразованиями. К таковым относится, главным образом, сфера услуг - сфера торговли и общественного питания, материально-технического снабжения и торгового посредничества, а также кредитно-финансовая и страховая сфера.

В Росси идет формирование конкретных механизмов государственного регулирования рынка трудовых ресурсов. Определенные шаги здесь уже сделаны: принят Закон о занятости, создана государственная служба занятости, развертывается система переподготовки кадров, официально устанавливаются прожиточный минимум и минимальная заработная плата. Впрочем, пока два последних индикатора являются в России (в отличие от высокоразвитых стран с рыночной экономикой) лишь условными показателями. Дело в том, что минимальная заработная плата установлена на столь низком уровне, что любая – даже откровенно грабительская ставка – легко укладывается в этот норматив.

Библиографический список

1. Бункина М.К. Национальная экономика. М.: «Дело», 1997.

1. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов труда: Учебное пособие. – М.: «МИК», 1998.
2. Грязнова А.Г., Юданов А.Ю. Микроэкономика. Теория и российская практика. – М.: ИТД «КноРус», 1999.
3. Гальперин В.М. и др. Макроэкономика: Учебник. СПб.: Экономическая школа, 1994.
4. Максимова В.Ф. Макроэкономика: Учебник. М.: «Соминтэк», 1996.
5. Фишер С. и др. Экономика. М.: «Дело ЛТД», 1993.

7. Макконнелл К.Р, Брю С.А. Экономикс. М.: «Соминтэк», 1995.

1. Хайман Д.Н. Современная макроэкономика: анализ и применение. М.: «ДИС», 1992.
2. Г. Мкртчан, И. Чистяков. Социальные аспекты рынка труда/Общество и экономика, 9/1999.
3. Н. Восколович. Формирование цены рабочей силы на рынке труда переходного периода/Человек и труд, 1/2000.