

Раздел 1. Рынок труда

1.1 Социальные основы функционирования рынка труда

Сущность и характеристика рынка труда. Рынок - это процесс взаимодействия продавцов и покупателей по продаже и покупке товаров на основе определения их цен и количества товара (спроса и предложения). Он представляет собой инструмент стихийного распределения экономических ресурсов - рабочей силы и средств производства между различными сферами их применения, осуществляемого в соответствии с волей потребителя. Общественное воспроизводство в условиях рыночных отношений обслуживается системой рынков, а именно рынками товаров и услуг, рабочей силы и др.

Труд - это сознательная волевая деятельность людей, направленная на создание материальных и культурных ценностей путем воздействия на предметы окружающей их природы.

Право человека на труд относится к основным правам человека, а состояние законодательства и реального положения дел в области реализации данного права является не только показателем цивилизованности общества, но и непосредственно воздействует на его нравственность, эффективность его экономики.

Без него человек не мог бы обеспечивать свои биологические и социальные потребности, а следовательно, и общество в целом не смогло бы развиваться. При этом далеко не всякий труд приносит человеку удовлетворение и радость. Он вызывает физическое и умственное утомление, часто связан с отрицательными эмоциями, требует определенных жертв (например, отказа от отдыха) и т.п.

Труд всегда представлял тягостное усилие человека, направленное на удовлетворение его постоянно растущих потребностей. Поэтому в обществе существует принуждение к труду, которое в каждую эпоху носит свой специфический социальный характер.

Экономическое принуждение к труду связано с категорией наемного труда. Для его возникновения должны были появиться два решающих исторических условия: во-первых, человек должен обладать личной свободой; во-вторых, он должен быть лишен возможности самостоятельно заниматься производством, т.е. должен быть лишен средств производства, а следовательно, и средств существования.

Экономическое принуждение к труду есть форма экономической зависимости наемных рабочих, основанная на монополии частной собственности на средства производства, с одной стороны, и отсутствии материальных условий существования у работников - с другой. Последние в силу этого вынуждены продавать свою рабочую силу собственникам средств производства. Так возникает рынок рабочей силы или рынок труда (по западной терминологии).

К определению, что такое рынок труда, возможны два подхода.

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

В то же время этот подход сужает проблему занятости, выводит из рынка труда другие, кроме поиска рабочего места, ее аспекты, такие, как стабильность рабочего места, достижение максимального соответствия работы и работника, вопросы вознаграждения труда, его прямого участия не только в создании, но и в распределении национального дохода и другие. Не учитывается, что рабочая сила, занятая в настоящий момент, не

может считаться потребленной раз и навсегда и вышедшей с рынка. В процессе производства непрерывно меняются условия самой занятости, возникают вопросы территориального или профессионального движения работника, оплаты труда, профессиональной карьеры и прочие. В стабильных условиях западных экономик рынок труда есть непрерывная борьба между предпринимателями и работником, по поводу соглашений и компромиссов, определяющих их отношения. Ограничение масштабов рынка труда только лицами, в данный момент свободными от работы, резко сужает круг активных действий социальных партнеров на рынке труда, в частности профсоюзов и т.д.

Целесообразнее поэтому альтернативный подход - рассматривать рынок труда шире, как совокупное общественное отношение «работник-работодатель», которое включает в себя взаимодействие между ними на всех стадиях их совместного функционирования, во всех ситуациях, возникающих в экономической системе (в том числе в ситуации безработицы, спада производства, закрытия предприятия).

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

Рынок труда - общественно-экономическая форма движения трудовых ресурсов (рабочей силы), соответствующая товарной экономике. Как экономическая категория рынок труда представляет собой систему производственных отношений между работниками (собственниками рабочей силы), предпринимателями (работодателями) и государством), во-первых, по поводу обмена индивидуальной способности к труду на фонд жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы, и, во-вторых по поводу размещения работников в системе общественного разделения труда в соответствии с законами товарного производства и обращения.

Таким образом, рынок труда - это совокупность экономических отношений, которые возникают по поводу спроса и предложения услуг труда. Рынок труда предполагает: свободу предложения труда, свободу спроса на труд; свободное колебание заработной платы.

С точки зрения экономиста все люди являются собственниками: даже те, у которых нет ни земли, ни фабрики, ни машин, ни дома. Дело в том, что каждый человек есть собственник своей рабочей силы, своего труда - одного из важнейших факторов производства. Поэтому он может продать его, заключив договор о найме, если, конечно, найдет покупателя и договорится с ним об условиях сделки.

По мере становления рыночной экономики вместе с другими ее атрибутами складывается рынок труда. Судьба продавцов труда, как и всех остальных товаровладельцев, зависит от соотношения спроса и предложения на этот товар. Это значит, что продающие свой труд могут попасть в весьма неприятные для них ситуации: не найдя работы (а в рыночной экономике никто не может никому ее гарантировать), собственник труда лишается тем самым и средств существования.

Рынок труда обладает рядом особенностей, отличающих его от рынков других ресурсов.

Во-первых, спрос на рынке труда, как отмечалось ранее, является производным спросом, т.е. производным от тех готовых товаров и услуг, которые производятся с помощью данного труда. Труд как ресурс удовлетворяет потребности покупателя не прямо, а косвенно, через производство товаров и услуг. В связи с этим спрос на труд

определяется производительностью конкретного вида труда и уровнем цен на продукты, в производстве которых он используется.

Во-вторых, рынков труда, строго говоря, существует много, ибо предлагается труд работников разных специальностей и в разных местностях. Например, на рынке труда учителей английского языка в Минске и рынке шахтеров в Солигорске действуют совершенно разные продавцы и покупатели, поэтому складываются совершенно разные условия сделок.

В-третьих, специфичность самого товара, реализуемого на рынке труда. Носитель труда (работник) представляет собой уникальную человеческую личность, которая обладает не только определенной способностью к труду (ученый, инженер, врачи т.д.), но и целым рядом других качеств: мотивами трудового поведения, жизненным опытом, психофизиологическими особенностями и т.д. Это обстоятельство значительно социализирует экономические процессы, происходящие на рынке труда.

С другой стороны, и работодатели (т.е. те, кто предлагает рабочие места) подходят к найму рабочей силы не только с точки зрения требований к профессии и квалификации индивида, но и оценивают коммуникабельность (способность к совместной работе, общительность работника), его способность к переобучению, трудовой мобильности и т.п.

В-четвертых, острота противоречий между продавцами и покупателями, т.е. между наемными работниками и предпринимателями (фирмами). Такие противоречия в рыночной экономике существуют всегда и везде: продавцы, чем бы они ни торговали, хотят продать подороже, а покупатели - купить подешевле. Однако при купле-продаже обычных товаров покупатели при слишком высокой цене на товар могут поискать других продавцов, где цены ниже, или вовсе отказаться от покупки данного товара, заменив его другим товаром-субститутутом (заменителем). Продавцы также могут при резком падении цен на товар отказаться от продажи своих товаров на данном рынке или придержать их для более поздней реализации (если это не скоропортящиеся продукты), или сократить их производство и за счет этого расширить производство других (более выгодных в настоящее время) товаров.

В совершенно ином положении находятся продавцы товара "труд". Как правило, это товар - единственный, которым они располагают для продажи. Если наниматели предложат рабочим слишком низкую заработную плату, то последние будут не в состоянии прокормить свои семьи. Ситуация окажется еще худшей, если работник вовсе не найдет работы. Не продав свой товар (труд), работник не сможет купить жизненно необходимые ему потребительские товары и услуги.

Для понимания реального значения всех этих обстоятельств необходимо постоянно учитывать важнейший факт: продавцы труда в рыночной экономике составляют большинство населения страны, и их проблемы - это проблемы всей страны.

В-пятых, последствия сделки о найме труда. При покупке труда (найме работника) покупатель взамен на заработную плату не просто требует от продавца (работника) исполнения определенных обязанностей, но и становится его начальником на все время найма, а продавец труда становится его подчиненным. При этом наниматель имеет реальную власть над нанятым им работником, чего не происходит при продаже любой другой услуги. Отношения власти порождают соответствующие противоречия.

Труд имеет не только экономическую ценность, выступая важнейшим фактором, при помощи которого производится продукция определенного количества и качества. Труд имеет также и социальную ценность, так как является источником дохода для своего носителя (работника) и определяет социальный статус человека в обществе.

Сущность рынка труда проявляется в следующих его основных функциях:

- согласование экономических интересов субъектов трудовых отношений;
- обеспечение пропорциональности распределения рабочей силы в соответствии со сложившимся общественным разделением труда;

- поддержание динамического равновесия между спросом и предложением рабочей силы;
- формирование кадрового резерва для обеспечения непрерывности общественного воспроизводства;
- стимулирование эффективной и рациональной занятости;
- регуляция индивидуальных доходов работников;
- содействие формированию оптимальной профессионально-квалификационной структуры кадров.

Основными субъектами рынка труда являются:

- контрагенты трудовых отношений — работники и работодатели;
- посредники между работодателями и наемными работниками (центры занятости, опекунские советы и т.д.);
- представители органов власти, вырабатывающие принципы правовой регламентации отношений на рынке труда, осуществляющие его государственное регулирование и контроль за соблюдением законодательства (Министерство труда и социальной защиты и др. административные органы);
- представители интересов работников и работодателей — такие общественные организации, как профсоюзы, ассоциации, союзы предпринимателей, потребителей и т.д., осуществляющие защиту интересов субъектов трудовых отношений.

Национальный рынок труда является сложно структурированным образованием рыночной экономики. Он состоит из множества рынков, которые можно определить и как сегменты единого рынка. Важнейшими его составляющими являются региональные, отраслевые и профессионально-квалификационные сегменты единого рынка труда. Например, такие как городской, районный, областной рынки труда (сегменты), рынок труда (сегмент) текстильщиков, строителей, рынок труда (сегмент) ИТР, служащих, рабочих, высоко- и низкоквалифицированных работников и т.д. В половозрастном разрезе выделяются, например, такие сегменты рынка, как молодежный, женский и т.д. Открытость рыночной экономики предполагает и интеграцию в международный рынок труда. Все составляющие части или сегменты рынка труда находятся в тесном взаимодействии и их выделение в определенной мере является условным, хотя и абсолютно необходимым не только для изучения условий функционирования рынка труда, но и для принятия адекватных решений его субъектами.

В современный период категория рынка труда привлекает к себе большое и все растущее внимание. Под влиянием научно-технического прогресса меняются содержание и характер труда, усиливается многообразие требований к работнику, следовательно, включаются самые разнообразные факторы - социальные, демографические и т.д. В числе проблем рынка труда, - массовая безработица трудящихся в развитых рыночных экономиках.

Международный рынок труда. Массовая миграция стала одним из характерных явлений жизни мирового сообщества второй половины XX века. Международная (внешняя) миграция существует в разных формах: трудовой, семейной, рекреационной, туристической и др. Международный рынок рабочей силы охватывает разнонаправленные потоки трудовых ресурсов, пересекающих национальные границы. Международный рынок труда объединяет национальные и региональные рынки рабочей силы.

Международный рынок труда - форма существования трудовой миграции. Он является не просто суммой национальных рынков, а представляет собой новое качественное развитие рынка рабочей силы в условиях усиливающихся процессов интернационализации производства и роста общения между народами.

Национальные рынки труда все больше утрачивают свою замкнутость и обособленность. Между ними возникают транснациональные потоки и перемещения рабочей силы, которые приобретают постоянный и систематический характер.

Такие трансграничные перемещения рабочей силы наряду с движением капитала между странами образуют верхний (над национальными рынками) международный уровень рынка рабочей силы. И речь идет в данном случае не об эпизодическом перемещении рабочей силы из одной страны в другую (это случалось и раньше). Появляются покупатели и продавцы рабочей силы, которые на более или менее постоянной основе заняты поиском и продажей рабочей силы за границей. Таким образом, международный рынок труда можно определить как наднациональное образование, где на постоянной основе выступают покупатели и продавцы заграничной рабочей силы, участвующие в процессе отбора необходимой рабочей силы в рамках межгосударственного регулирования спроса- предложения рабочей силы.

Формирование международного рынка труда - свидетельство того, что процессы мировой интеграции не только идут в экономической и технологической областях, но начинают затрагивать неизмеримо более сложную область социальных и трудовых отношений, которые приобретают теперь глобальный характер. В непосредственное соприкосновение приходит социальная политика различных стран, обладающих неодинаковым социальным опытом и непохожими национальными традициями.

Точками такого соприкосновения являются, прежде всего, совместные межнациональные предприятия, которые во множестве возникают в разных частях мира. Соприкосновение происходит и в рамках отдельных ТНК, при передвижении через границы рабочей силы и капитала.

Во многих случаях при этом возникает трудноразрешимая проблема совмещения не только различных экономических и технологических, но и социальных структур. Это совмещение должно, очевидно, идти по многим направлениям и, прежде всего, в области: условий труда, способа найма и увольнений работников; оплаты труда, включающей системы дополнительных выплат; предоставление отпусков, свободных от работы дней; продолжительность рабочего времени; предоставление различных льгот, в том числе по линии материального снабжения, отдыха и т.д.

Немалые трудности возникают также при согласовании неодинаковой социальной практики и во многих других областях (профсоюзной деятельности, разрешения конфликтов и т.д.).

Таким образом, формирующийся международный рынок труда - это не ординарное экономическое явление, а многосложный социально-экономический процесс, ставящий в повестку дня жизни мирового сообщества сложные вопросы смыкания, а в последующем и интеграции социального опыта и практики нации.

Сейчас совершенно определенно образовались и функционируют пять крупных международных региональных рынков труда: западноевропейский, ближневосточный, азиатский, латиноамериканский, африканский. Причем в первом случае произошло даже юридическое конструирование рынка труда в рамках Европейского сообщества. По существу сняты какие-либо ограничения на движение рабочей силы в северных странах Европы.

Образование международного рынка труда осуществляется двояко:

- 1) через миграцию (физическое перемещение) капитала и труда.
- 2) путем постепенного слияния национальных рынков труда (образование «общего рынка труда»), когда окончательно устраняются юридические, национально-этнические, культурные и иные перегородки между ними.

В ряде случаев, соединение капитала и труда может происходить и без их физического перемещения, когда в ход пускаются системы телекоммуникаций.

Движение рабочей силы на международном рынке труда осуществляется в виде трудовой миграции, типологию которой можно представить следующим образом:

- по продолжительности: регулярная (возвратная), нерегулярная (безвозвратная);
- по ограничениям на жительство и работу: контрактная и деловая;
- по юридическому статусу мигрантов: легальная и нелегальная;

- по уровню квалификации: миграция квалифицированной рабочей силы и миграция неквалифицированной рабочей силы.

Регулярная миграция, в свою очередь, может подразделяться на: свободное перемещение, постоянное поселение и разрешение находиться в стране в течение определенного срока.

Одним из важных путей обеспечения стабильности экономического положения предприятия в условиях перехода к рыночной экономике становится сокращение издержек производства и обращения и особенно затрат живого труда на единицу реализуемой продукции и товарооборота при возможно более полном учете и удовлетворении потребностей работника в сфере труда (по его содержательности, условиям и оплате). Решение этой задачи требует новых подходов к вопросам организации и нормирования труда на предприятиях. В качестве приоритетного направления в этой области рассматривается гуманизация труда, которая должна обеспечить высокую содержательность и оплату труда работника, соответствующую его квалификации, наиболее полное приспособление производства к человеку, активное участие работников в решении производственных задач.

Гуманизация труда предполагает применение таких форм и методов организации, нормирования и оплаты труда, которые способствуют развитию интеллектуальных способностей человека, более полному использованию его трудового и творческого потенциала, сохранению его здоровья.

В этой связи изучение опыта стран с развитой рыночной экономикой (США, ФРГ, Японии и др.) в области совершенствования организации и нормирования труда представляет для наших предприятий практический интерес. Например, в этих странах получила широкое признание так называемая концепция качества трудовой жизни.

В основе этой концепции лежат следующие положения:

- справедливое и надлежащее вознаграждение за труд;
- безопасные для здоровья условия труда;
- возможность профессионального роста и уверенность в будущем;
- возможность использовать и развивать свои способности;
- хорошие взаимоотношения в трудовом коллективе;
- социальная полезность труда.

С учетом зарубежного опыта и реальных условий функционирования предприятий в период перехода к рыночной экономике каждое предприятие должно определить для себя наиболее эффективные формы организации и оплаты труда на ближайшую перспективу и разработать план их внедрения. При этом единые принципы в области организации труда, общие требования социальной защиты трудящихся в условиях перехода к рыночной экономике должны быть определены законодательством в области труда и рекомендованы предприятиям государственными органами управления.

Западные бизнесмены давно убедились в том, что вложения в человека (расходы на повышение квалификации, на здравоохранение, досуг и отдых за счет фирмы) увеличивают доходы и повышают конкурентоспособность фирмы.

Крупные фирмы используют различные формы стимулирования труда талантливых и инициативных людей, материально поощряют конкретные идеи в зависимости от их полезности, используя на эти цели 10-25 % полученного экономического эффекта в первый год работы и до 10 % в последующие годы.

Наши предприятия в последние годы стали направлять часть прибыли, остающейся в их распоряжении, на удовлетворение экономических и социальных интересов членов своих коллективов. Однако ввиду сложного финансового положения многих предприятий из-за разрыва хозяйственных связей, сильного налогового бремени объем предоставляемых за счет прибыли трудовых и социальных льгот пока незначителен. Одновременно следует заметить, что приватизация государственных предприятий и изменение методов хозяйствования создают объективные предпосылки для эффективного

использования трудовых ресурсов, сокращения потерь рабочего времени, улучшения условий труда и повышения уровня его оплаты на основе превращения работника в реального хозяина имущества предприятия и результатов труда.

Теории рынка труда. Существуют различные теоретические подходы к изучению занятости и механизма функционирования рынка труда. Как правило, в экономической литературе выделяются ряд концептуальных подходов: классический, марксистский, неоклассический, кейнсианский и монетаристский, институциональный. Основные характеристики названных подходов представлены в табл. 1.1.1.

Таблица 1.1.1. - Характеристика основных теорий рынка труда

Теория рынка труда	Сторонники теории	Основные положения теории
Классическая	Д. Рикардо, Дж.С. Милль, А. Маршалл	<ul style="list-style-type: none"> • Общее перепроизводство невозможно, поскольку предложение порождает свой собственный спрос; • Не может быть недостаточного уровня расходов для закупки продукции, произведенной при полной занятости; • Если уровень общих расходов и окажется недостаточным, то довольно быстро включатся такие рычаги регулирования, как цена и заработная плата, в результате чего снижение общих расходов не повлечет за собой сокращения реального объема производства, занятости и реальных доходов; • Конкуренция на рынке труда исключает вынужденную безработицу. Любой желающий работать по определяемой рынком ставке заработной платы может легко найти работу; • Такие рычаги рыночного регулирования, как колебания ставки процента и эластичность соотношения цен и заработной платы, способны поддерживать полную занятость в экономике, они превращают полную занятость в неизбежность; • Помощь государства в функционировании экономики является излишней и вредной.
Марксистская	К.Маркс	<ul style="list-style-type: none"> • Рынок труда отличается от других рынков разницей товара «рабочая сила» и физического капитала; • Если рабочая сила в процессе труда создает стоимость, то все прочие виды ресурсов лишь переносятся на новую стоимость самим трудом; • 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.

<p>Неоклассическая</p>	<p>Дж. Перри, М. Фелдстайн, Р. Холл</p>	<ul style="list-style-type: none"> • С помощью цены труда, или заработной платы, регулируются спрос на рабочую силу и ее предложение поддерживается их равновесие; • Цена на рабочую силу гибко реагирует на потребности рынка, увеличиваясь или уменьшаясь в зависимости от спроса и предложения; • Безработица невозможна, если на рынке труда существует равновесие; • Безработица носит добровольный характер; • Причиной безработицы является отказ рабочих трудиться за меньшую заработную плату; • Поиск рабочего места — это явление, вызывающее нестабильность рынка труда; • Влияние профсоюзов, установление государством минимальных ставок заработной платы, отсутствие информации о вакансиях и свободной рабочей силе свидетельствуют о «несовершенстве» рынка труда.
<p>Кейнсианская</p>	<p>Дж. Кейнс, Р. Гордон</p>	<ul style="list-style-type: none"> • В экономике не существует никакого механизма, гарантирующего полную занятость; • Полная занятость скорее случайна, чем закономерна; • Воздействовать на рынок труда при помощи колебания ставок процента и эластичности соотношения цен и заработной платы невозможно; • Цена рабочей силы жестко фиксирована и практически не меняется, особенно в сторону уменьшения; • Цена рабочей силы не является регулятором рынка труда; • Роль регулятора рынка труда должно выполнять государство, которое, уменьшая или увеличивая совокупный спрос, может ликвидировать неравновесие на рынке труда; • Спрос на рабочую силу регулируется не колебаниями рыночных цен на труд, а совокупным спросом или объемом производства; • Безработица носит вынужденный характер, хотя в некоторой части может быть и добровольной.
<p>Монетаристская</p>	<p>М. Фридмен, Ф. Кеген, Д. Майзельман, К. Бруннер, А. Мольцер</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Рыночное хозяйство в силу внутренних тенденций стремится к стабильности, самоналаживанию; • Если имеются диспропорции, нарушения рыночного хозяйства, то они возникают прежде всего в результате внешнего вмешательства; • Государственное вмешательство ведет к нарушению нормального хода хозяйственного развития; • Число государственных регуляторов необходимо сократить до минимума, исключая налоговое и бюджетное регулирование; • Установление государством минимального уровня заработной платы, сильные позиции профсоюзов, отсутствие информации о наличии вакансий и резервной рабочей силы усиливают рыночное неравновесие и являются негативными факторами рынка труда; • Для уравнивания рынка труда целесообразно использовать такие рычаги, как учетная ставка центрального банка, размеры обязательных резервов коммерческих банков на счетах центрального банка.

Институционалистская	Дж. Данлоп, Л. Ульман	<ul style="list-style-type: none"> • Основное внимание уделяется анализу профессиональных и отраслевых различий в структуре рабочей силы и соответствующих уровней заработной платы; • Прослеживается отход от макроэкономического анализа и попытка объяснить характер рынка особенностями динамики отдельных отраслей, профессиональных демографических групп.
----------------------	-----------------------	--

* Источник: Чепурин М.Н., Киселева Е.А. «Курс экономической теории: учебник». – 5-е исправленное, дополненное и переработанное издание – Киров: «АСА», 2005- с. 180-185.

Ни один из перечисленных выше подходов не дает полной и адекватной картины механизма функционирования рынка рабочей силы, хотя они и отражают отдельные его элементы.

Как видно из таблицы, каждая из названных теорий имеет свои достоинства и недостатки. В современной практике того или иного государства можно проследить тяготение или к кейнсианству, или к монетаризму.

Для более подробного теорий моделей рынка труда рассмотрим классическую и кейнсианскую концепцию.

Классическая теория рынка труда – это экономическая теория, утверждающая, что полная занятость является нормой рыночной экономики, а наилучшей экономической политикой – политика невмешательства государства. Классическая теория основывается на принципе саморегулирования рынка труда. Представителями этой теории являются Д. Риккардо, Д. Милль, А. Маршалл, А. Пигу.

Классическая теория занятости приходит к выводу, что экономика проявляет тенденцию к полному использованию своих ресурсов и осуществляет выпуск продукции, соответствующий полной занятости; это заключение основывается на законе Сэя (сам процесс производства товаров создаёт доход, в точности равный стоимости произведённых товаров) и на предположении, что цена и зарплата эластичны. И поскольку классические экономисты считали, что капитализм автоматически поддерживает уровень производства продукции, соответствующий полной занятости, они не видели необходимости правительственного вмешательства в функционирование экономики.

Классическая теория конкурентного рынка труда строится на следующих основных принципах: большое число работодателей, представляющих интересы фирм и выражающих спрос на труд; большое число работников, являющихся носителями рабочей силы и выражающих предложение. Поведение субъектов на рынке труда рационально, обусловлено достижением собственных интересов и выгод. Для них нет жестких ограничений по свободному передвижению на рынке труда. Рабочие места, предлагаемые работодателями, и рабочая сила, предлагаемая работниками, однородны. Количество и объем занятости измеряется численностью работников.

Рынок труда характеризуется совершенной конкуренцией, реализуемой через механизм гибких рыночных цен, когда ни отдельные работодатели, ни отдельные работники не могут влиять на рыночную ситуацию в целом; равновесные ставки заработной платы не зависят от поведения отдельных фирм или групп работников, а определяются общей конъюнктурой, т.е. общим взаимодействием всех участников рыночного процесса.

Кейнсианская теория рынка труда рассматривает рынок труда как инертную систему, где цена рабочей силы достаточно жестко фиксирована. Основные параметры занятости – уровень занятости и безработицы, спрос на труд, уровень реальной заработной платы – устанавливаются не на рынке труда, а определяются размером

эффективного спроса на рынке потребительских и инвестиционных товаров и услуг. На рынке труда формируется лишь уровень заработной платы и зависящая от него величина предложения труда. Однако предложение труда не играет ведущей роли в формировании фактической занятости, а характеризует только ее максимально возможный уровень при данном размере заработной платы. Спрос на рабочую силу регулируется совокупным спросом, объемами инвестиций и производства. Наличие вынужденной безработицы обусловлено недостатком совокупного эффективного спроса, ликвидировать который могут экспансионистские меры бюджетного и кредитно-денежного регулирования. Государство, воздействуя на совокупный спрос в сторону его увеличения, способствует увеличению спроса на труд, что ведет к увеличению занятости и снижению безработицы.

В рамках кейнсианской концепции на занятость влияет не только совокупный спрос, но и то, как распределяется увеличение общего спроса между разными отраслями, т. е. структура совокупного спроса. Эффективное средство обеспечения достаточного уровня занятости – это расширение инвестиционной деятельности государства, обеспечение им оптимальных размеров инвестиций с учетом конкретных условий экономического развития. Кейнсианская модель основывается на государственном вмешательстве в управление макроэкономическими процессами, а механизм ее реализации базируется на закономерностях и явлениях психологического характера (склонность к потреблению, склонность к сбережению, побуждение к инвестициям), а также на мультипликативной связи между главными экономическими показателями.

Поскольку в кейнсианской концепции на всех рынках несовершенная конкуренция, то цены негибкие, они жесткие (rigid) или, по терминологии Кейнса, липкие (sticky), т.е. залипающие на определенном уровне и не изменяющиеся в течение определенного периода времени. Например, на рынке труда жесткость (липкость) цены труда (номинальной ставки заработной платы) обусловлена тем, что:

а) действует контрактная система: контракт подписывается на срок от одного года до трех, и в течение этого периода номинальная ставка заработной платы, оговоренная в контракте, меняться не может;

б) действуют профсоюзы, которые подписывают коллективные договоры с предпринимателями, оговаривая определенную величину номинальной ставки заработной платы, ниже которой предприниматели не имеют право нанимать рабочих (поэтому ставка заработной платы не может быть изменена до тех пор, пока условия коллективного договора не будут пересмотрены);

в) государство устанавливает минимум заработной платы, и предприниматели не имеют право нанимать рабочих по ставке, ниже минимальной.

В кейнсианской теории рынок труда занимает подчиненное положение. Согласно кейнсианской концепции предприниматели предъявляют спрос на такое количество труда, которое позволит им осуществить предложение благ в размере, необходимом для удовлетворения эффективного спроса, который Кейнс определил как фактически реализуемое при данном уровне цен значение совокупного спроса. То есть спрос на труд есть функция от эффективного спроса на блага.

Таким образом, кейнсианская трактовка функционирования рынка труда подчеркивает его подчиненное положение в системе национальных рынков и отражает его внутреннюю нестабильность.

Модели рынка труда. Обычно модель национального рынка формирует: система подготовки, переподготовки, роста квалификации работников, система заполнения вакантных рабочих мест и способов регулирования трудовых отношений и так далее. В этой связи различают несколько наиболее известных рынка труда. Рассмотрим три наиболее известных модели: японскую, американскую, шведскую.

Японская модель. Для нее характерна система трудовых отношений, основывающаяся на принципе «пожизненного найма», при котором гарантируется занятость постоянного работника на предприятии до достижения им возраста 55 – 60 лет.

Зарботки работников и размеры социальных выплат им прямо зависят от числа проработанных лет. Работники последовательно проходят повышение квалификации в соответствующих внутрифирменных службах и перемещаются на новые рабочие места строго по плану. Такая политика способствует воспитанию у работников фирмы творческого отношения к выполнению своих обязанностей. Повышению их ответственности за качество работы, формирует заботу о престиже фирмы и внутрифирменный патриотизм. Предприниматели при необходимости сокращения производства, как правило, решают эти проблемы не путем увольнения персонала, а сокращением продолжительности рабочего времени или переводом части работников на другие предприятия по соглашению с ними.

Американская модель. Здесь для рынка труда характерна децентрализация законодательства о занятости и помощи безработным, которая принимается каждым штатом отдельно. На предприятиях действует жесткое отношение к работникам, которые могут быть уволены при необходимости сокращения объема применяемого труда или сокращения производства, продолжительность рабочего времени одного работника не меняется. Работники ставятся в известность о предстоящем увольнении не заблаговременно, а накануне самого увольнения. Коллективными договорами охвачена только четверть всех работников. Мало уделяется внимания внутрифирменной подготовке персонала, за исключением подготовки специфических для фирм работников. Подобная политика фирм ведет к высокой географической и профсоюзной мобильности работников и к более высокому, чем в Японии и Швеции уровню безработицы.

Шведская модель. Характеризуется активной политикой государства в области занятости, в результате чего уровень безработицы в этой стране минимальный. Главное направление политики на рынке труда - предупреждение безработицы. А не содействие уже потерявшим работу. Достижение полной занятости осуществляется путем проведения:

- ограничительной фискальной политики, которая направлена на поддержку менее прибыльных предприятий и сдерживание прибыли высокодоходных фирм для снижения инфляционной конкуренции между фирмами в повышении заработной платы;
- «политики солидарности» в заработной плате, которая преследует цель достижения равной оплаты за равный труд независимо от финансового состояния тех или иных фирм, что побуждает малоприбыльные предприятия сокращать численность работающих, сворачивать или перепрофилировать свою деятельность, а высокоприбыльные фирмы - ограничивать уровень оплаты труда ниже своих возможностей;
- активной политики на рынке труда по поддержке слабо конкурентных работников, для этого предприниматели получают значительные субсидии;
- поддержки занятости в секторах экономики, которые имеют низкие результаты деятельности, но обеспечивают решение социальных задач.