

image not found or type unknown



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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1) предъявление спроса на определенный вид труда (т.е. на работников конкретной квалификации и профессии) достаточно большим количеством конкурирующих между собой фирм;
- 2) предложение своего труда всеми работниками одной и той же квалификации и профессии (т.е. входящими в состав некоторой неконкурирующей группы) независимо друг от друга;
- 3) отсутствие какого-либо одного объединения со стороны как покупателей трудовых услуг (монопсония), так и их продавцов (монополия);
- 4) объективная невозможность агентов спроса (фирм) и агентов предложения (работников) устанавливать контроль за рыночной ценой труда, т.е. принудительно диктовать уровень заработной платы.

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

График показывает: при совершенной конкуренции, во-первых, предложение труда абсолютно эластично (прямая S_L параллельна оси абсцисс) и, во-вторых, предельные издержки на трудовой ресурс (MRC) постоянны и равны цене труда, т.е. ставке заработной платы (W_0). Причины такого вида графика предложения очевидны: фирма — совершенный конкурент столь мала, что изменения спроса на труд с ее стороны не оказывают никакого влияния на рынок.

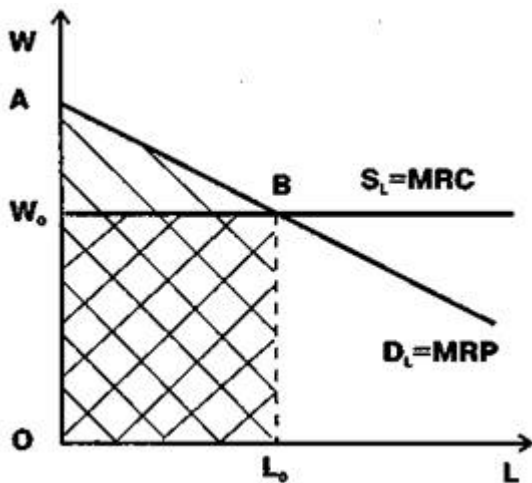


Рис. 1. Предложение труда и спрос на него для отдельной фирмы в условиях совершенной конкуренции

Сколько бы она ни наняла работников, ей придется платить им одну и ту же — уже установившуюся на рынке — заработную плату и, следовательно, нести при каждом новом принятии на работу одни и те же предельные издержки, т.е. $S_L = MRC = W_0$.

Для фирмы выгодно увеличивать найм работников вплоть до численности L_0 , соответствующей точке пересечения линий предложения и спроса (В), когда величина предельных издержек на труд (MRC) будет равна предельному денежному продукту (MRP). Заштрихованная площадь фигуры $OABL_0$ соответствует общему доходу фирмы, где одна его часть (площадь прямоугольника OW_0BL_0) образует ее общие издержки на заработную плату (ставка зарплаты W_0 перемножается на число наемных работников L_0), а другая (площадь треугольника W_0AB) выступает в качестве чистого дохода (прибыли) от применения трудовых ресурсов.

При переходе от отдельной фирмы к отрасли, представляющей собой всю совокупность фирм, графики спроса и предложения труда примут другой вид (рис. 2). Здесь видно пересечение разнонаправленных кривых спроса и предложения в точке равновесия, где формируются равновесная ставка заработной платы (W_0) и равновесное число занятых работников (L_0). Именно эта складывающаяся на уровне отрасли цена труда по отношению к фирме выступает в качестве рыночной реальности, или данности, которую той приходится безропотно принимать.

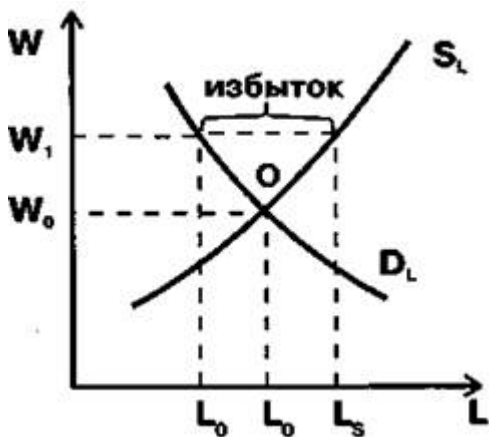


Рис. 2. Предложение труда и спрос на него для отрасли в условиях совершенной конкуренции

В условиях совершенной конкуренции непосредственно проявляется действие классических законов саморегуляции рынка. В точке равновесия одинаково отсутствуют как избыток, так и дефицит рабочей силы (спрос точно равен

предложению). А это значит, что нет ни безработицы с ее негативными социальными последствиями, ни нехватки рабочих рук, которая ведет к снижению мотивации труда, уменьшению требовательности руководства фирм к персоналу и т.п. (на безрыбье и рак — рыба). Равновесие носит устойчивый характер: обратные связи гасят случайные отклонения от него. Так, повышение цены труда (на графике до уровня W_1) ведет к увеличению предложения (до величины L_S) и сокращению спроса на труд (до величины L_D). Возникает избыток предложения рабочей силы ($L_S > L_D$). Часть желающих поступить на работу не находит вакансий, начинается конкуренция, в ходе которой работники соглашаются на пониженную зарплату, лишь бы быть нанятыми. Постепенно цена труда снижается до исходного уровня.

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

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

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

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

Заключение

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

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

В ходе добросовестной конкуренции закон и этические нормы не нарушаются. И наоборот, при недобросовестной - работники ищут способ преувеличить собственные достоинства, умалить трудовые заслуги коллег. Социально-экономические последствия конкуренции на рынке труда противоречивы. Конечно, этот феномен позитивно меняет структуру рабочей силы, побуждая людей следовать техническому прогрессу и запросам рынка. Соперничество между

работниками стимулирует их индивидуальную трудовую мобильность, стремление повышать свой квалификационный уровень и т.д. Конкуренция между работодателями заставляет их повышать зарплату, предлагать работникам весомый социальный пакет, предоставлять возможности для развития, самореализации и служебного роста, улучшать рабочие места и психологический климат в трудовом коллективе. В итоге повышается результативность использования ресурсов. Вместе с тем конкуренция обладает разрушительной силой. Предприятия, потерпевшие в ее ходе поражение, причиняют обществу немало хлопот. Будучи в целом полезными, банкротства, если их слишком много, чреваты замедлением экономического роста, снижением занятости, обострением социальных проблем, ростом преступности. Позитивные последствия банкротства проявляются тогда, когда его терпят неэффективные фирмы; если же банкротства обусловлены монопольной позицией конкурентов, их близостью к властным структурам, связями с криминальным миром, давлением на судебные органы, то вред от этого трудно переоценить.

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