

Глава 1

Понятие рынка труда

1. Определение рынка труда

В экономической науке термин «рынок» обозначает общественный механизм, который регулирует цену и совокупный объем продаж некоторого товара. Использование термина «рынок труда» предполагает, что труд является объектом купли-продажи, т.е. является товаром. Продавцами труда выступают наемные работники, а его покупателями — работодатели (наниматели). Таким образом, при рассмотрении рынка труда под трудом понимают не труд вообще, а лишь наемный труд.

В рамках классификации товаров наемный труд является услугой, которую работник оказывает работодателю. Фактически между наемным работником и работодателем происходит обмен благами: услуга труда обменивается на денежную заработную плату. Эта рыночная сделка имеет ряд особенностей:

а) наемный труд является *производственной услугой*, его результатом обычно не является удовлетворение конечных потребностей работодателя или иных лиц. Если индивид продает услугу потребителю без посредничества работодателя, то такая деятельность индивида относится не к наемному труду, а к прочим услугам (см. рис. 1.1). Примером служит деятельность водителя такси, имеющего статус индивидуального предпринимателя;

б) в отличие от единичного акта купли-продажи, характерного для рынков материальных товаров, наем работника обычно осуществляется на длительный период времени, т.е. работодатель обязуется приобрести большой объем труда работника. При этом трудовое законодательство обычно не позволяет ему отказаться от этого обязательства, уволив работника. В целом, *институциональные факторы* играют значительную роль на рынке труда;

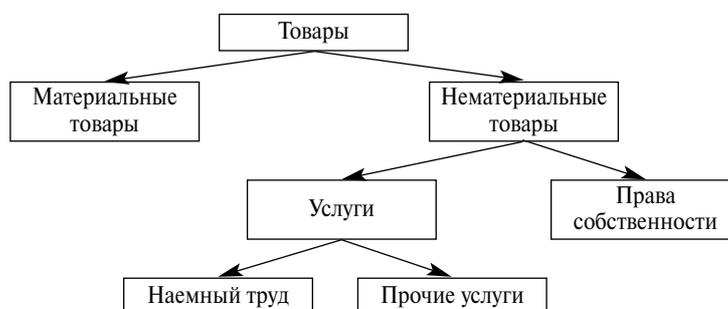


Рис. 1.1. Труд как товар

в) содержание труда не известно во всех деталях в момент найма работника. Чем выше доля творческих функций в трудовом процессе, тем больше неопределенность в отношении содержания будущего труда. В случае простого труда (грузчик, укладчик и т.п.) содержание труда фактически детерминировано. Проблема неопределенности содержания будущего труда обычно решается посредством анализа *личностных качеств* претендента на рабочее место. Эта особенность отличает рынок труда от других рынков, где личностные качества продавца не играют существенной роли;

г) заработная плата является не только ценой наемного труда, но и важнейшим фактором материального благосостояния работника и членов его семьи. Поскольку уровень благосостояния населения выступает главной заботой государства, *государственное вмешательство* в функционирование рынка труда более значительно по сравнению с рынками других товаров.

Итак, *рынок труда* есть общественный механизм, который регулирует уровень заработной платы наемных работников и совокупный объем используемого в экономике наемного труда и на который существенное влияние оказывают институциональные факторы, вмешательство государства и личностные качества работников.

2. Модели рынка труда

Рынок труда является неотъемлемой частью социально-трудовой сферы современного общества. Поэтому для изучения рынка труда как относительно независимого общественного явления необходимо абстрагироваться от его взаимосвязей с другими элементами социально-трудовой

сферы. Вычленение характерных особенностей рынка труда осуществляют посредством принятия ряда упрощающих предположений, или постулатов. Каждой системе постулатов соответствует определенная упрощенная схема, или модель рынка труда. Поскольку рынок труда характеризуется прежде всего количественными показателями (цена труда, объем продаж труда), модель рынка труда обычно описывается математическими соотношениями, связывающими экономические переменные. Таким образом, *модель рынка труда* — это схематическое представление сферы наемного труда в виде системы количественных показателей и связывающих их математических соотношений, основанное на некоторой системе упрощающих постулатов. Ниже представлены наиболее известные модели рынка труда.

Модели равновесия спроса и предложения

Модель равновесия спроса и предложения на рынке продукта является самой известной моделью микроэкономики. Рассмотрим постулаты этой модели и убедимся, что их применение при исследовании труда как специфического товара менее обоснованно по сравнению с обычным, материальным товаром.

1. *Ликвидность* товара предполагает возможность полного отчуждения товара от продавца, т.е. существование товара независимо от создавшего его работника. Однако работник как продавец труда неотделим от самого процесса труда, поэтому труд является неликвидным товаром. Следует подчеркнуть, что продукт труда обычно является ликвидным товаром.

2. *Однородность* товара предполагает полную тождественность двух любых его единиц. В отношении труда это предположение нереалистично, поскольку его качество существенно зависит от личности работника, его способностей и квалификации, конкретных производственных условий и т.д. Уникальным свойством труда является зависимость его качества от цены (ставки заработной платы): обычно с увеличением ставки заработной платы качество труда возрастает. Предположение об однородности труда необходимо для определения количественного показателя «объем затрат труда».

3. *Абсолютная делимость* товара предполагает возможность продажи любого его количества. На практике продолжительность рабочего дня определяется трудовым законодательством, другими институциональными нормами, спецификой производственного процесса на конкретном предприятии и т.д. Поэтому продолжительность рабочего дня не может устанавливаться произвольно. Предположение об абсо-

лютой делимости труда необходимо для использования в модели рынка труда координатной оси «затраты труда», каждой точке которой соответствует определенный объем затрат рабочего времени. В частности, данный постулат позволяет рассматривать зависимость выпуска продукта от затрат труда как непрерывную производственную функцию, заданную на множестве положительных чисел.

4. *Симметричная информация* о товаре предполагает, что продавец и покупатель имеют одинаковую информацию о свойствах товара. Это предположение несправедливо на рынках квалифицированного труда, где наниматель не всегда может определить продуктивность работника. Такие рынки труда обладают высокой степенью асимметричности информации. Некоторые современные модели равновесия спроса и предложения не содержат постулат о симметричности информации. Более подробно об этом см. в гл. 5.

5. *Совершенная мобильность* субъектов рынка подразумевает, что сделка между любым покупателем и любым продавцом осуществляется мгновенно без транспортных издержек на доставку продавца, покупателя или товара к месту совершения сделки. Рынок труда не обладает свойством совершенной мобильности по ряду причин. Во-первых, институт регистрации граждан России и неразвитость отечественного рынка жилья затрудняют свободное перемещение работников между регионами страны. Во-вторых, внутри населенных пунктов перемещение работников от одного работодателя к другому может быть затруднено из-за удаленности новой работы от дома работника.

6. *Нулевые транзакционные издержки*. На рынке труда транзакционные издержки — это затраты работника и работодателя на организацию и проведение сделки найма-увольнения. К ним, в частности, относят затраты работодателя на получение информации о продуктивности работника, транспортные и иные расходы работника при поиске новой работы, затраты работодателя на выходное пособие уволенному работнику и др. Таким образом, в модели рынка труда с нулевыми транзакционными издержками выполняются предположения о симметричности информации и совершенной мобильности субъектов рынка труда. В некоторых моделях равновесия спроса и предложения учитываются транзакционные издержки определенного вида. Так, в модели инерционного спроса на труд учитываются издержки найма-увольнения работников (см. п. 2 гл. 2).

7. *Единая цена*. Данное предположение является следствием предположений об однородности труда и нулевых транзакционных издержках. На практике единая рыночная цена на один и тот же вид труда не может быть установлена в силу различной индивидуальной продуктив-

ности работников, условий труда, форм собственности предприятий, региональных условий и т.д. Принцип единой ставки заработной платы противоречит современным концепциям мотивации труда.

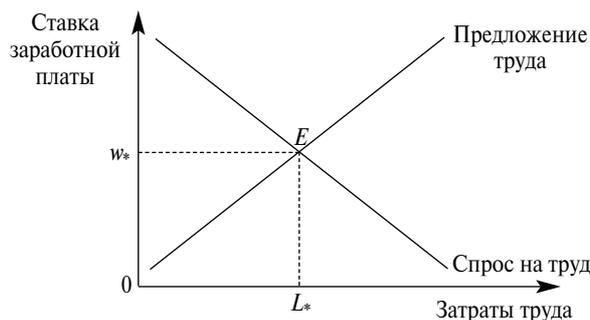


Рис. 1.2. Рынок труда: модель равновесия спроса и предложения

Несмотря на то, что основные предположения модели равновесия спроса и предложения, как мы убедились, не вполне допустимы при описании процесса функционирования рынка труда, экономисты все же рассматривают равновесие на рынке труда как удобную теоретическую схему по аналогии с другими рынками благ. Равновесие на рынке труда представлено на рис. 1.2 точкой пересечения кривых спроса и предложения (точка E). Равновесная ставка заработной платы обозначена через w_* (от *англ.* wage — заработная плата), а равновесный объем продаж труда — через L_* (от *англ.* labour — труд).

Модели равновесия работодателя

Модели равновесия спроса и предложения описывают ситуацию, когда на рынке труда имеется весьма большое количество работодателей, причем ни один из них не обладает рыночной властью, т.е. не способен влиять на равновесные значения ставки заработной платы и объема продаж труда. В этой ситуации равновесие устанавливается автоматически в результате многочисленных хаотичных взаимодействий работников и работодателей.

Рассмотрим ситуацию, когда на рынке труда есть только один работодатель. Такой рынок труда является *монопсонией*, этот же термин применяют и в отношении единственного работодателя. В данном случае понятие равновесия имеет иной смысл, нежели в модели спроса и предложения. Предполагается, что единственной целью работо-

дателя является максимизация некоторого показателя (прибыль, полезность и др.), а равновесие работодателя достигается в том состоянии рынка труда, в котором данный целевой показатель принимает максимально возможное значение. Таким образом, в случае монополии равновесие достигается в результате целенаправленных, рациональных действий работодателя, направленных на максимизацию целевого показателя.

Главным постулатом модели равновесия монополии является предположение о *рациональном максимизирующем поведении* работодателя. Данный постулат утверждает, что работодатель в любой экономической ситуации способен быстро и без дополнительных издержек определить параметры равновесия рынка труда. Предполагается также, что он имеет возможность свободно изменять некоторые экономические параметры производства (ставку заработной платы, численность персонала и др.) в целях максимизации целевого показателя. Данный постулат не может быть признан справедливым в отношении многих предпринимателей, цель которых состоит не только в получении прибыли, но и в самоутверждении, творческом развитии, общении и т.д. В развитых странах все большую роль играют некоммерческие организации, цель которых состоит не в максимизации прибыли (ее они не могут тратить по своему усмотрению), а в оказании населению общественно значимых услуг: образовательных, медицинских и др.

Различные модели равновесия работодателя существенно различаются своими базовыми постулатами. В одних моделях система постулатов совпадает с системой постулатов модели равновесия спроса и предложения на рынке труда. Примером служит модель равновесия монополии, описанная в п. 3 гл. 4. В ряде моделей равновесия работодателя постулаты моделей первого вида не только теряют свой смысл, но трансформируются в противоположные утверждения. Рассмотрим такие постулаты.

1. *Неоднородность труда*. Управляющее воздействие работодателя направлено, главным образом, на работников своего предприятия. Поскольку их численность относительно невелика, работодатель имеет возможность рассматривать не один абстрактный вид труда (как в модели спроса и предложения), а несколько видов труда и несколько категорий работников. В этом случае спрос на труд и предложение труда описываются не двумя количественными показателями, а двумя векторами, размерность которых зависит от количества рассматриваемых видов труда и/или категорий работников. Рынок труда, на котором есть только один работодатель, а спрос и предложение выражают-

ся в векторной форме, называют внутрифирменным, или внутренним. Модель равновесия внутреннего рынка труда описана в гл. 6.

2. *Асимметрия информации.* В случае неизменной численности работников фирмы проблема асимметрии информации о продуктивности работников состоит, прежде всего, в определении степени добросовестности каждого работника или степени его отлынивания от работы. Модели равновесия работодателя, в которых важнейшую роль играет фактор отлынивания, рассмотрены в п. 1 гл. 5.

3. *Дифференциация заработной платы.* На уровне предприятия постулат о единой цене труда противоречит реальному положению дел. Дифференциация заработной платы работников обусловлена не только различной продуктивностью их труда. В ряде случаев равновесие работодателя достигается в ситуации, когда за труд равного качества и количества разные работники получают различную плату. Эту ситуацию называют дискриминацией работников в оплате труда. В пособии рассмотрены два вида дискриминации работников: ценовая дискриминация на сегментированном рынке труда (п. 6 гл. 4) и дискриминация работников по предубеждению (п. 2 гл. 5).

Модели человеческого капитала

В моделях рынка труда, рассмотренных выше, равновесие устанавливается на относительно небольшой период времени. В результате изменения рыночной конъюнктуры (спроса на труд, предложения труда и пр.) равновесная ставка заработной платы и объем продаж также изменяются. Иными словами, рассмотренные модели равновесия рынка труда имеют краткосрочный характер. Наиболее известная модель рынка труда, имеющая долгосрочный характер, основана на современной теории человеческого капитала. Создателями этой теории являются Джейкоб Минсер (р. 1922), Теодор Шульц (1902—1995) и Гэри Беккер (р. 1930).

Человеческий капитал — это личностные качества индивида, которые:

- определяют его продуктивность в качестве наемного работника;
- развиваются в результате инвестиций в его здоровье, образование, воспитание и пр.

В основе теории человеческого капитала лежит базовый постулат о прямой зависимости между объемом инвестиций в человеческий капитал работника и его продуктивностью. При таком подходе не учитываются межличностные различия работников, которые на практике оказывают существенное влияние на эффективность инвестиций в образование и здоровье. Если, например, индивид не способен к обу-

чению, инвестиции в его образование не вызовут заметного роста его продуктивности, в отличие от более способного индивида.

Заработная плата в теории человеческого капитала рассматривается как отдача от инвестиций в человеческий капитал. Предполагается, что заработная плата квалифицированного работника превышает заработную плату неквалифицированного работника на величину, пропорциональную инвестициям в образование квалифицированного работника. Такая трактовка заработной платы не учитывает текущие колебания спроса на труд и предложения труда, другие краткосрочные факторы, что можно считать оправданным при построении долгосрочной модели рынка труда. Утверждается, что величина инвестиций в человеческий капитал работника определяет лишь средний уровень его заработной платы на протяжении всей жизни. При этом важнейшим фактором продуктивности (и заработной платы) провозглашается объем инвестиций в образование.

Рынок труда в теории человеческого капитала выступает как рынок инвестиций особого рода. Как на любом рынке инвестиций, важнейшим параметром долгосрочного рынка труда является ставка процента. Совокупный доход работника, полученный им на протяжении всей жизни, рассчитывается как дисконтированный поток доходов. Данный показатель, как известно, зависит от ставки процента: чем она выше, тем меньше дисконтированный доход работника.

Рассмотрим *предположения* модели человеческого капитала.

1. *Неликвидность человеческого капитала* означает, что он не может быть отчужден от работника, т.е. не может быть продан, завещан, конфискован и т.д. Отсюда следует, что инвестиции в человеческий капитал весьма рискованны для любого инвестора, за исключением самого индивида. Если в случае физического капитала инвестор обычно становится собственником капитала, то в случае человеческого капитала он не может претендовать ни на использование личных качеств работника (капитала), ни на получение части его заработной платы (дохода с капитала). Человеческий капитал обладает ликвидностью лишь в рабовладельческом обществе.

2. *Неоднородность труда*. Поскольку работники с разной величиной человеческого капитала обладают различной продуктивностью, они предлагают работодателям труд различного качества.

3. *Симметрия информации о продуктивности работников*. Согласно базовому постулату теории человеческого капитала, продуктивность работника пропорциональна инвестициям в человеческий капитал. Поскольку инвестирование является финансовой операцией, объем человеческого капитала работника может быть приближенно оценен

с помощью соответствующих бухгалтерских документов и заключений экспертов. Таким образом, работодатель может получить достоверную информацию о продуктивности работника.

4. *Дифференциация заработной платы.* Ставки заработной платы работников дифференцируются в соответствии с объемами их человеческого капитала.

5. *Рациональное поведение работника.* Предполагается, что индивид принимает решение об инвестировании средств в образование лишь в том случае, если эти инвестиции окупаются. Иными словами, единственной целью работника является получение прибыли. Данный постулат подвергается острой критике со стороны противников теории человеческого капитала, которые выделяют в качестве важнейших целей образования развитие творческих способностей, обретение общественного статуса и уважения окружающих и др.

Простейшая модель человеческого капитала включает ряд *технических предположений*, которые позволяют получить простые математические соотношения между рассматриваемыми экономическими переменными:

6. Годовая прибавка к заработной плате, обусловленная инвестициями в человеческий капитал, неизменна на протяжении всей жизни работника и численно равна A ;

7. Инвестиции в человеческий капитал осуществляются в один момент времени. Это предположение позволяет избежать процедуры дисконтирования при оценке объема инвестиций в человеческий капитал. Момент инвестирования считают нулевым, объем инвестиций в человеческий капитал обозначают через I ;

8. Трудовой стаж работника предстает бесконечным. Это предположение позволяет использовать формулу дисконтирования бесконечного потока доходов, которая имеет весьма простой вид;

9. Ставка процента считается неизменной на протяжении всей жизни работника, она равна i .

Выведем соотношение, связывающее объем инвестиций в человеческий капитал, годовую прибавку к заработной плате и ставку процента. Согласно предположениям 6,8 и 9, дисконтированный поток доходов работника равен

$$D = \frac{A}{1+i} + \frac{A}{(1+i)^2} + \dots = \frac{A}{i} \quad (1.1)$$

Согласно предположению 5, индивид принимает решение об инвестировании средств в образование, если ожидаемый дисконтиро-

ванный поток доходов превышает объем инвестиций. Учитывая формулу (1.1) и предположение 7, получим следующее соотношение:

$$I < \frac{A}{i}, \text{ отсюда } A > I \times i \quad (1.2)$$

Таким образом, инвестиции в образование окупятся, если годовая прибавка к заработной плате превышает произведение объема инвестиций и годовой ставки процента, выраженной десятичной дробью.

Пример 1. Стоимость обучения в университете равна 500 тыс. руб., ставка процента неизменно равна 10%. Тогда, согласно формуле (1.2), инвестиции в образование окупятся, если годовая прибавка к заработной плате, обусловленная инвестициями в образование, будет больше, чем

$$500 \times 0,1 = 50 \text{ (тыс. руб.)}.$$

Пример 2. Абитуриент располагает суммой 240 тыс. руб., которую он планирует затратить на свое образование. Один год обучения в университете стоит 60 тыс. руб. и обеспечивает годовую прибавку к заработной плате в размере 12 тыс. руб. в год. Согласно формуле (1.2), инвестиции в образование окупятся, если выполняется следующее соотношение:

$$i < 0,2 \text{ (20\%)}.$$

Таким образом, при ставке процента, меньшей 20%, инвестиции в образование окупятся, поэтому абитуриенту имеет смысл затратить на образование всю имеющуюся сумму. При этом продолжительность его образования составит $240 : 60 = 4$ (года).

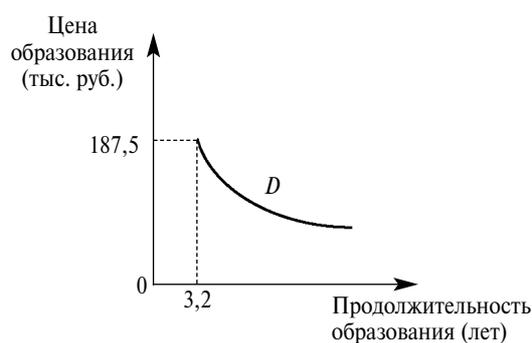


Рис. 1.3. Спрос на образование (пример)

Пример 3. Один год обучения в университете обеспечивает годовую прибавку к заработной плате в размере 15 тыс. руб. Ставка процента неизменно равна 8%. Обозначим через p стоимость одного года обучения (цена образования). Тогда, согласно формуле (1.2), инвестиции в образование окупятся, если выполняется следующее соотношение:

$$p < 187,5 \text{ (тыс. руб./год).}$$

Предположим, что абитуриент располагает суммой 600 тыс. руб., тогда продолжительность его обучения рассчитывается по следующей формуле:

$$Q = 600 / p,$$

где p — цена образования, меньшая 187,5 тыс. руб./год.

Кривая спроса абитуриента на образование обозначена через D на рис. 1.3. Наименьший положительный объем спроса на образование равен

$$600 : 187,5 = 3,2 \text{ (года).}$$

В рамках теории человеческого капитала исследуют внешний и внутренний рынки труда в долгосрочном аспекте.

На *внешнем рынке труда* заработная плата работника определяется объемом общего человеческого капитала. Под *общим человеческим капиталом* понимают знания и умения работника, которые повышают его продуктивность на каждом предприятии рынка. Работник обретает общий человеческий капитал в процессе воспитания в семье, обучения в образовательных учреждениях, самообразования и т.д. Инвестиции в общий человеческий капитал обычно осуществляются самим работником, его родственниками, спонсорами.

На *внутреннем рынке труда* заработная плата определяется как общим, так и специальным человеческим капиталом. Под *специальным человеческим капиталом* понимают знания и умения работника, которые повышают его продуктивность только на данном предприятии. Работник обретает человеческий капитал этого вида в процессе трудовой деятельности на конкретном рабочем месте, специального обучения и т.д.

Инвестиции в специальный человеческий капитал осуществляют *совместно* работник и работодатель, что обусловлено высоким риском инвестиций данного вида. Действительно, если инвестиции в специальный человеческий капитал осуществляются только работником, то он возлагает на себя весь риск таких инвестиций: в случае увольнения работника он теряет все инвестиции, а работодатель ничем не рискует.

Аналогично, если инвестиции осуществляются только работодателем, то в случае увольнения работника он теряет все инвестиции, а работник ничем не рискует. Если же работник и работодатель совместно инвестируют свои средства в специальный человеческий капитал работника, то в случае увольнения последнего оба инвестора теряют вложенные средства, т.е. они делят риск между собой. Таким образом, инвестиции в специальный человеческий капитал «привязывают» работника к предприятию, способствуют формированию «ядра» персонала, которое претерпевает незначительные изменения в долгосрочном периоде. Постоянные работники выступают носителями специальных знаний, без которых предприятие не может эффективно функционировать. Поэтому некоторые экономисты определяют фирму как «хранилище специальных знаний».

Важнейшей задачей *управления* внутренним рынком труда в долгосрочном периоде является создание совокупного человеческого капитала работников фирмы. Работодатель должен определить для каждого работника объем инвестиций в специальный человеческий капитал, а также установить пропорцию, в которой эти инвестиции разделяются между работником и работодателем. Главным инструментом регулирования инвестиций в специальный человеческий капитал служит заработная плата. Работнику без опыта работы назначают заниженную заработную плату, вынуждая его тем самым вносить ежемесячный «взнос» в индивидуальный инвестиционный фонд. Чем больше период ученичества работника и чем ниже его заработная плата в данный период времени, тем больше средств инвестируется в специальный человеческий капитал. Поскольку важнейшей целью долгосрочного регулирования внутреннего рынка труда служит создание совокупного специального человеческого капитала фирмы, управление внутренним рынком труда рассматривают как форму управления знаниями.

3. Рынок труда как институт

Институциональный подход к изучению рынка труда

В экономической науке сложились два основных подхода к изучению рынка труда: неоклассический и институциональный.

Неоклассический подход характеризуется двумя основными принципами. Во-первых, рынок труда исследуется без учета исторических, социальных, политических, психологических, этнических, религиозных и других факторов. В научных исследованиях акцент делается на

изучение сложившегося механизма рынка труда, а история его становления и перспективы его развития обычно не рассматриваются. Во-вторых, неоклассический подход основан на модели «экономического человека». Предполагается, что работники и работодатели эгоистичны, а их единственной целью является максимизация того или иного целевого показателя, как правило, стоимостного. При этом не учитываются такие мотивы субъектов рынка, как альтруизм, следование общественным интересам, творческое развитие и др.

Статический, механистический взгляд на рынок труда и упрощенная трактовка мотивов работников и работодателей предопределили выбор главного направления исследований в неоклассической теории рынка труда. Это направление включает создание и анализ математических моделей. Большинство моделей рынка труда, представленных в гл. 2—6 данного пособия, являются по своему характеру неоклассическими моделями.

Институциональный подход характеризуется следующими двумя принципами. Во-первых, рынок труда рассматривается как институт, т.е. как принятые в обществе правила взаимодействия индивидов, сложившиеся в процессе развития культуры и определяющие привычный способ организации той или иной сферы общественной жизни. Поэтому рынок труда исследуется с учетом истории развития сферы социально-трудовых отношений в конкретной стране, а также политических, культурных, этнических, религиозных и других факторов, влияющих на данную сферу жизни общества. При этом сложившийся в обществе механизм рынка труда рассматривается как преходящая, «застывшая» форма социально-трудовых отношений. Экономистов институциональной школы в большей степени интересует не статический, а динамический аспект функционирования рынка труда, т.е. глобальные тенденции, характеризующие процесс эволюции этого института в прошлом и будущем. В их исследованиях большое внимание уделяется национальным особенностям рынка труда, обусловленным специфической общественной системой ценностей, политического устройства, национального законодательства и пр.

Во-вторых, институциональный подход к изучению рынка труда основан на модели «институционального человека». Эта модель предполагает наличие сложной системы мотивов человека, которая определяется усвоенными им ценностями. В разные моменты времени цель человека может быть различной; она зависит от психофизиологического состояния человека, окружающей социальной среды и множества других факторов. Тем не менее в любой момент времени «институциональный человек» стремится привести свое фактическое

состояние в данной социальной среде в соответствие с идеальным, или целевым, состоянием, которое порождается в его мозгу системой институциональных мотивов. Иными словами, цель «институционального человека» состоит в гармонизации его взаимоотношений с внешней социальной средой.

Основными объектами исследований в институциональной теории рынка труда являются:

- процесс эволюции социально-трудовых отношений от разделения труда в первобытной общине до рынка труда в развитых странах; глобальные тенденции развития рынка труда;
- особенности становления и функционирования рынка труда в различных странах;
- ценностные основы рынка труда: уровень доверия в трудовой сфере, критерии добросовестного труда, предубеждения, отлынивание от работы и т.п.;
- правовые основы рынка труда: трудовое законодательство, налоговое законодательство, регламентация трудовой деятельности на уровне предприятия и т.п.;
- официальные институты рынка труда: министерство труда, службы занятости, службы социальной помощи, миграционная служба, инспекция по труду и т.п.;
- экономические основы рынка труда: расходы государства на финансирование официальных институтов рынка труда, трансакционные издержки на рынке труда и т.п.;
- регулирование рынка труда: государственная политика занятости, налогообложение трудовых доходов, деятельность профсоюзов, социальное партнерство, коллективные переговоры, разрешение трудовых споров и т.п.;
- влияние института семьи на функционирование рынка труда.

Создателем институциональной теории рынка труда по праву считают американского экономиста Джона Коммонса (1862—1945), автора таких работ, как: «История труда в Соединенных Штатах» (1918—1935), «Правовые основы капитализма» (1924), «Институциональная экономика» (1934), «Экономика коллективных действий» (1951). Его теория — это теория совместной деятельности субъектов рынка труда, которые посредством трудовых соглашений побуждают друг друга к достижению единства мнений и действий. Столкновение интересов работников и работодателей естественным образом переходит в правовую плоскость, где устанавливается *разумная цена труда*, на величину которой решающее влияние должны оказывать суды. Существование профсоюзов, по мнению Коммонса, этически оправдано фундаментальным

правом работников на объединение и проявление своих способностей. Он сформулировал подход к проблемам трудовых отношений, который можно назвать принципом «общественной полезности». Если классики смотрели на труд лишь как на один из товаров, то принцип «общественной полезности» предоставляет труду определенные права, которые должны уважаться в рыночной экономике.

Неоинституциональные модели рынка труда

Новая институциональная теория, или неоинституциональная экономическая теория (НИЭТ), — это теория, в основе которой лежат постулаты как неклассической, так и институциональной теории. Иными словами, НИЭТ сформировалась в результате *синтеза* двух экономических теорий: неоклассической и институциональной. Соответственно неоинституциональная теория рынка труда также является синтетической, т.е. обладает чертами обеих теорий.

Главным неоклассическим постулатом неоинституциональной теории рынка труда выступает предположение о рациональном поведении субъектов рынка труда. Предполагается, что работники и работодатели действуют рационально, стремясь максимизировать некий целевой показатель.

Главным институциональным постулатом неоинституциональной теории рынка труда является предположение об определяющей роли транзакционных издержек в функционировании общественных институтов. В частности, процедуры найма, увольнения, поиска работы, оценки качества труда, подписания трудового соглашения, разрешения трудового спора требуют от работников, работодателей и государства значительных транзакционных издержек. Величина этих издержек и способ их распределения между субъектами рынка труда существенно влияют на характер процессов в социально-трудовой сфере.

В рассмотренных выше постулатах неоинституциональной теории рынка труда центральную роль играют количественные показатели: в неоклассическом постулате — значение целевого показателя субъекта рынка, а в институциональном — величина транзакционных издержек, которые несет субъект рынка. Количественный, формализуемый характер главных постулатов теории позволяет строить различные неоинституциональные модели рынка труда. Выделяют два основных вида таких моделей.

1. *Модели трудового контракта.* Работодатель рассматривается как владелец набора прав собственности, часть которых он делегирует наемному работнику. Предполагается, что цель работодателя не совпа-

дает с целью работника. В этом случае работодателя называют принципалом, а работника — агентом. Работник может использовать полученные права собственности не в интересах работодателя, а в своих собственных интересах. В этом случае поведение работника характеризуют как оппортунистическое, или как отлынивание от работы. В связи с возможностью оппортунистического поведения наемных работников работодатель вынужден нести дополнительные транзакционные издержки в целях корректировки их поведения в желаемом направлении. Выделяют два вида таких издержек: издержки контроля и издержки стимулирования. Издержки первого вида связаны с расходами на выявление и преодоление последствий оппортунистического поведения работника, а также осуществление мероприятий по корректировке его поведения. Примером неоинституциональной модели рынка труда с издержками контроля служит макроэкономическая модель отлынивания работников (см. п. 1 гл. 5).

Издержки стимулирования — это расходы на построение системы стимулирования добросовестного труда работников, исключаящей контроль поведения работников. Предполагается, что с увеличением заработной платы работника уменьшается вероятность его оппортунистического поведения, поэтому в неоинституциональных моделях рынка труда издержки стимулирования обычно имеют форму дополнительных расходов на повышение заработной платы работников. Примерами неоинституциональных моделей рынка труда с издержками стимулирования служат модель эффективной заработной платы и модель равновесия фирмы при отлынивании работников (см. п. 1 гл. 5).

2. Инерционные модели равновесия рынка труда. В их основе лежит понятие внешних транзакционных издержек, или издержек трения. Предполагается, что издержки фирмы равны сумме традиционных (трансформационных) издержек и издержек найма-увольнения работников (издержек трения). Путем замены в традиционных моделях равновесия традиционной функции издержек на новую, транзакционную функцию издержек, можно получить ряд транзакционных моделей равновесия, имеющих неоинституциональную природу. Примером неоинституциональной модели с издержками трения служит инерционная модель спроса на труд (см. п. 2 гл. 2).

Неоинституциональная теория рынка труда находится на начальной стадии формирования. В ее основе лежит теория транзакционных издержек, созданная лауреатом Нобелевской премии по экономике 1991 г. Рональдом Коузом (р. 1910).

4. Рынок труда как учебная дисциплина

Рынок труда является учебной дисциплиной, которую изучают студенты экономических специальностей.

Теоретическую основу дисциплины «Рынок труда» составляют положения следующих учебных курсов: «Экономическая теория», «Экономика труда» и «Институциональная экономика».

Экономическая теория. Используются следующие разделы курса:

- микроэкономика: модель равновесия спроса и предложения, модель равновесия фирмы, понятие эластичности, теория полезности, теория рынка «лимонов», теория инвестиционного портфеля;
- макроэкономика: понятие занятости, безработицы, инфляции, трудовое законодательство, налоговая система, кейнсианская модель равновесия, линейная балансовая модель В. Леонтьева;
- история экономических учений: классическая школа, марксизм, неоклассическая школа, институционализм, кейнсианство, экономический империализм, теории постиндустриального общества.

Экономика труда. Используются следующие разделы курса:

- основные понятия: труд, разделение труда, социально-трудовые отношения, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы;
- трудовые ресурсы: занятые в экономике, безработные, экономически активное население, воспроизводство и миграция трудовых ресурсов;
- оплата труда: теории заработной платы, структура трудового дохода, налоговое регулирование доходов, стимулирование труда, дифференциация в оплате труда;
- регулирование социально-трудовых отношений: государственное регулирование социально-трудовых отношений, социальное партнерство, профсоюзы, международная организация труда.

Институциональная экономика. Используются следующие разделы курса: понятие института, метод институциональной экономики, транзакционная теория фирмы, транзакционные модели производства, теории контрактов.

Инструментальную основу дисциплины «Рынок труда» составляют дисциплины «Исследование операций» и «Демография».

Исследование операций. Используются следующие разделы курса: теория линейного программирования, транспортная задача, метод потенциалов, задачи на условный экстремум, метод Лагранжа, стохастические модели переходных процессов.

Демография. Используются следующие разделы курса: источники данных о населении, измерители численности и структуры населения, рождаемость, смертность, воспроизводство населения.

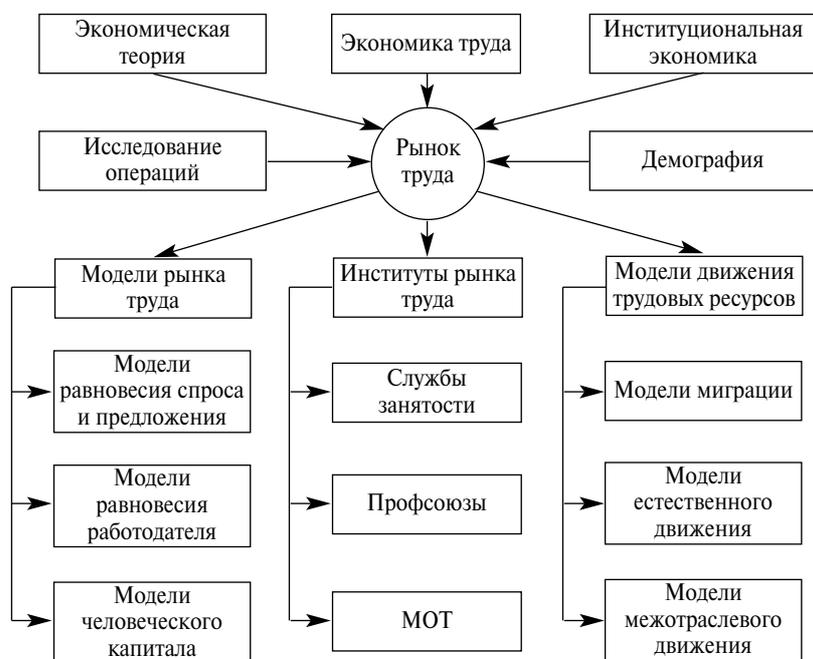


Рис. 1.4. Рынок труда как учебная дисциплина

Учебный материал дисциплины «Рынок труда» можно условно разделить на четыре части:

- Вводная часть — содержит описание предмета и метода дисциплины, определение основных понятий, краткое изложение содержания курса;
- Модели рынка труда — включает описание и анализ моделей рынка труда: неоклассических и институциональных, внешнего и внутреннего рынков труда, рынков труда с симметричной и асимметричной информацией;
- Институты рынка труда — рассматриваются теории занятости, методы регулирования рынка труда, а также основы функционирования служб занятости, профсоюзов, Международной организации труда;
- Модели движения трудовых ресурсов — анализируются модели миграции трудовых ресурсов, естественного движения трудовых ресурсов, межотраслевого движения трудовых ресурсов.

Термины и понятия

«Институциональный человек»	Принципал
Агент	Разумная цена труда
Инерционная модель	Рациональное поведение
Неоднородность труда	Рынок труда
Неоинституциональная модель	Человеческий капитал
Оппортунистическое поведение	

Контрольные вопросы и задания

1. Какими специфическими свойствами обладает труд как объект купли-продажи? В чем состоит принципиальное отличие рынка труда от других рынков?
2. Перечислите основные предположения модели равновесия спроса и предложения на рынке труда. В какой степени эти предположения являются обоснованными?
3. Приведите пример двух моделей равновесия работодателя, в основе которых лежат противоположные предположения.
4. Назовите факторы заработной платы квалифицированного работника в простейшей модели человеческого капитала.
5. В чем состоит различие между неоклассическим подходом и неоинституциональным подходом к изучению рынка труда?