

## Тема 4. Функционирование рынка труда

- 4.1. Определение заработной платы и уровня занятости: роль типа рыночной структуры.
- 4.2. Нарушение равновесия на рынке труда: причины и механизм адаптации.
- 4.3. Сегментированность и двойственность рынка труда

Литература:

[Э., С.]: Гл.2 (с. 44-70), Гл. 3 (с. 88-113)

[К.]: Гл. 2 (с. 17-22), Гл. 7 (с. 120-124)

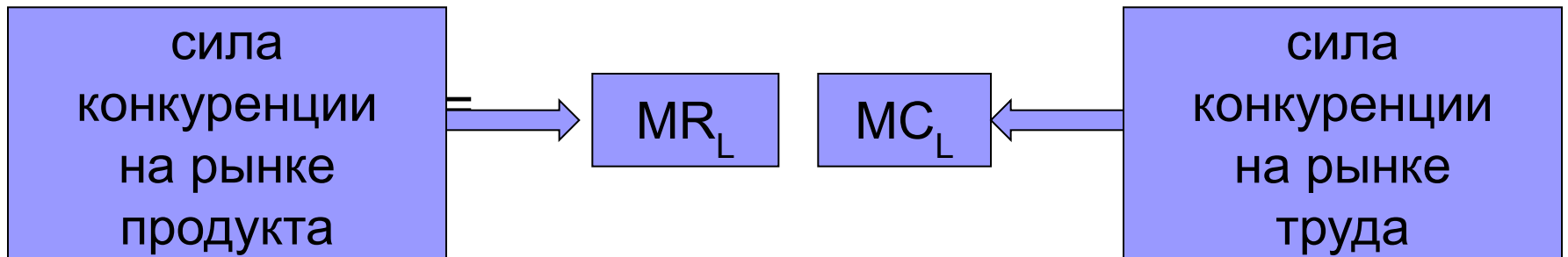
[Р., Р.]: Гл. 3

\* Кларк С. Российский рынок труда // Экономическая социология, 2001, №3, Том 2, С. 90-103 (Электронная версия: [www.ecsoc.msses.ru](http://www.ecsoc.msses.ru))

\*Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. – М.: ГУ-ВШЭ, 2001. – Гл. 3.

## 4.1. Определение заработной платы и уровня занятости: роль типа рыночной структуры.

Общее правило найма для любой фирмы:



## Определение уровня занятости в зависимости от типа рыночной структуры

		Рынок конечного продукта	
		совершенная конкуренция	монополия
Рынок труда	совершенная конкуренция	$VMP_L = w$	$MRP_L = w$
	монополия	$VMP_L = MC_L$	$MRP_L = MC_L$

$$VMP_L = p \times MP_L$$

$$MRP_L = MR \times MP_L$$

$$MC_L = w + L \cdot \partial w / \partial L$$

## Монопсония – реалии российской экономики

Традиционные примеры монопсонических рынков:

- Государственные больницы и школы
- Профессиональный спорт (лиги, ассоциации)

Россия: «закрытые» рынки труда:

- монопрофильные города

1999 г.: 332 ПГТ и 467 городов с населением 25 млн.

- сельскохозяйственные территории

## Косвенные показатели монополистической власти российских предприятий, 1996 г.

N=2844	<i>Процентное соотношение доли занятых на предприятии к числу жителей населенного пункта</i>			
	<i>менее 0.1%</i>	<i>0.1-1%</i>	<i>1-10%</i>	<i>более 10%</i>
<b>ДОХОДЫ И ЗАНЯТОСТЬ</b>				
Средний размер предприятия (человек)	165	753	3697	5044
Среднемесячные заработки по основному месту работы (в руб.)	877.4	747.3	737.7	391
Доля лиц, имеющих задолженность по заработной плате (в %)	47.22	67.62	75.28	88.57
Доля лиц, получающих заработную плату в неденежной форме (в %)	6.7	13	20	33.7
Наличие вакансий в населённом пункте (в %)	97.3	74.9	57.8	32.2

Рассчитано Сабирьяновой К.З. на основе РЭМЗ

## 4.2. Нарушение равновесия на рынке труда: причины и механизм адаптации.

Факторы рыночного предложения труда:

- Численность населения
- Уровень альтернативной заработной платы
- Уровень нетрудовых доходов населения
- Незарплатные характеристики занятости
- Система предпочтений в отношении досуга
- Ожидания

Факторы рыночного спроса на труд:

- Количество фирм-работодателей
- Спрос на продукт
- Издержки производства (цены на другие ресурсы)
- Система налогообложения
- Производительность труда
- Технологические изменения
- Ожидания

## Изменение равновесия на рынке труда

	США	ФРГ
реальная заработная плата	13,2	131,5
количество занятых	61	2,7
численность населения в трудоспособном возрасте	50,4	18,8
LFPR	5,4	2
производительность труда	38,1	119,8

Данные представляют собой отношение показателей 1985 г. к 1960 г.

## Адаптация рынка труда к изменениям

Подстройка по принципу «*выход*».

Условия:

- ✓ Информированность работников и работодателей о происходящих изменениях;
- ✓ Отсутствие ограничений для мобильности;
- ✓ Отсутствие непосредственных контактов между работниками и работодателями

⇒ Регулирование уровней оплаты труда и занятости



## Нарушение рыночного равновесия: установление минимального уровня заработной платы

- Государство (США, Франция, Россия)
- Соглашения между профсоюзами и работодателями (Германия)

(а) полный охват

Последствия:

- ✓ Сокращение занятости за счет увольнений;
- ✓ Рост безработицы за счет роста численности ЭАН;
- ✓ Рост доходов у не потерявших рабочее место

(б) частичный охват

Последствия для рынка с  $w_{\min}$ : см. выше

Последствия для рынка, не охваченного законодательством:

- ✓ Рост занятости;
- ✓ Падение равновесного уровня заработной платы

## Понятие *гибкости* рынка труда

До 1970-х годов – количественная адаптация

Факторы гибкости:

- ✓ Скорость изменения доли затрат на труд в общих издержках производства;
- ✓ Степень мобильности трудовых ресурсов;
- ✓ Скорость изменения относительных заработных плат

Сегодня – дополнительно – функциональная адаптация

Формы гибкости:

- ✓ Реорганизация рабочего времени;
- ✓ Нестандартные формы занятости;
- ✓ Изменение системы найма и увольнения;
- ✓ Изменение систем оплаты труда

Нестандартные формы адаптации российского РТ:

- Задержки выплаты заработной платы;
- Перевод персонала на неполный режим работы
- Вторичная занятость
- Занятость в неформальном секторе
- Теневая оплата труда

Р. Лэйард: «Российская модель рынка труда – мечта любого экономиста-неоклассика»

Р. Капелюшников: причина нестандартности – институциональные факторы.

Следствие:

- ⇒ Высокая степень гибкости, адаптивности РТ;
- ⇒ Низкие темпы структурных преобразований (перелива рабочей силы из неэффективных производств в эффективные)

### 4.3. Сегментированность и двойственность рынка труда

Идея о *сегментированности* («балканизации») рынка труда –  
Keer (1954):

противопоставление пониманию рынка труда как  
конкурентного механизма

Основная причина – барьеры для мобильности (юридические,  
профессиональные, региональные и т.д.)

## Двойственность рынка труда

Характеристики отношений занятости	Первичный РТ («хорошие» рабочие места)	Вторичный РТ («плохие» рабочие места)
стабильность занятости	высокая	низкая; текучесть кадров
уровень заработной платы	высокий	низкий
возможность карьеры	присутствует	отсутствует
инвестиции фирмы в проф. подготовку	регулярные	отсутствуют
используемые технологии	передовые, трудосберегающие	отсталые, трудоемкие
профсоюзы, ассоциации работников	сильные	отсутствуют

## Причины существования двойственности РТ:

- Особенности применяемых технологий;
- Конъюнктурные колебания производства;
- Существование неконкурентных групп на РТ;
- Дискриминационные ограничения мобильности