

Лекция 7. Проявление экономических конфликтов на рынке труда.

Всякий труд и всякий успех в делах производят взаимную между людьми зависть. И это — суета и томление духа!

Ветхий Завет. Екклесиаст

Счастье достается тому, кто много трудится.

Леонардо да Винчи

Рынок труда

- совокупность экономических и юридических процедур, позволяющих людям обменивать свои трудовые услуги на заработную плату и другие выгоды, которые фирмы согласны им предоставить в обмен на эти услуги.

Особенности рынка труда:

- Рынок труда – это рынок фактора производства, соответственно, спрос на труд будет производным. Иными словами, спрос на рабочую силу находится в зависимости от спроса на товары и услуги, произведенные данной рабочей силой.
- Спрос здесь предъявляется не на трудовые услуги в целом, а на услуги определенного типа и сложности (квалификация, опыт, знания);
- Наряду с общенациональным существуют местные рынки труда, на которых соотношение спрос\предложения труда одного и того же типа могут существенно различаться;
- Предложение трудовых услуг может изменяться в силу того, что люди способны менять профессию, повышать квалификацию.

Развитие событий на рынке труда тесно связано с тем, как ведет себя рабочая сила, выступающая на нем продавцом.

- **Рабочая сила** - все люди трудоспособного возраста, которые могут и желают продавать свои трудовые услуги. Одна из важнейших характеристик рабочей силы – мобильность, чем она выше, тем динамичнее развивается экономика страны. Мобильность рабочей силы может быть территориальной и профессиональной. Территориальная мобильность - это способность и готовность людей менять место жительства ради получения работы. Профессиональная мобильность – это способность человека овладевать разными профессиями и переучиваться в течение жизни.



- На рынке труда имеет место купля-продажа рабочей силы. Покупатель рабочей силы — предприниматель, продавец рабочей силы — наемный работник. При заключении договора о купле-продаже рабочей силы интересы предпринимателя и наемного работника находят свое выражение соотношении спроса и предложения: предприниматель при определении уровня заработной платы руководствуется полезностью для него рабочей силы, величиной предложения труда и величиной спроса на труд со стороны других предпринимателей; наемный работник учитывает другие аспекты — возможность возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы, объем спроса на труд и величину предложения труда.



- Участники рынка труда веками непримиримо враждовали между собой. И эта война, нередко сопровождавшаяся выстрелами и кровопролитием, до сих пор не утихла, хотя XX век принес с собой немало нового и сделал во многих странах трудовые отношения более мирными.
- Дело в том, что издревле работодатели считали: главное правило при установлении заработной платы — держать ее на самом возможно низком уровне.
- В свою очередь наемные работники придерживались прямо противоположной точки зрения и требовали максимально высокой заработной платы. В этой борьбе каждая сторона шлифовала собственные методы ведения «боевых действий».

Стратегия работодателей в XIX – начале XX в. предполагала широкое использование таких способов, как, например:

- составление «черных списков». Наиболее активных борцов за повышение заработной платы и улучшение условий труда не просто увольняли, но заносили в особые списки, и ни один предприниматель не соглашался их брать на работу. В России это называлось «получить волчий билет»;
- локаут (от англ. lock-out — «запирать перед кем-то дверь»). При локауте в ответ на требования о повышении заработной платы работодатели просто закрывали предприятия на несколько недель. Конечно, они лишались доходов, но зато ставили «бунтовщиков» на грань голодной смерти;
- наем штрейкбрехеров (по-немецки «штрейкбрехер» дословно означает «ломающий забастовку»). Если работники прекращали работу, требуя повышения заработной платы, то владельцы фирм нанимали временных работников, соглашавшихся работать за прежнюю плату;
- контракты «желтой собаки» (так их прозвали американцы). Фирмы, избравшие этот метод, принимали человека на работу лишь в том случае, если он подписывал индивидуальный трудовой договор (контракт), в котором обещал ни с кем не объединяться для совместной борьбы за более высокую оплату. Если человек нарушал контракт, он подлежал немедленному увольнению и ни один суд не соглашался восстановить его на работе.

Эти и многие другие меры, в том числе использование законодательства, применение полиции и даже армии против рабочих, были направлены на то, чтобы заставить наемных работников смириться с невыгодными для них условиями купли-продажи рабочей силы и сбить цену на рабочую силу до минимума.

Естественно, наемные работники отработывали и совершенствовали свой арсенал методов борьбы за повышение цены на труд.

Стратегия наемных работников включала следующие методы борьбы:

- забастовки (стачки) — прекращение работы до тех пор, пока работодатели не согласятся удовлетворить требования бастующих о повышении оплаты труда или улучшении его условий;
- работу по правилам (так называемая «итальянская забастовка» в честь придумавших ее итальянских рабочих) — наемные работники формально не прерывают работу, но выполняют ее со строжайшим соблюдением всевозможных инструкций и в замедленном темпе (или с поочередными краткосрочными остановками), что резко снижает производительность труда и прибыли предпринимателей;
- создание политических партий. «Партии труда» (именно так, например, переводится название одной из ведущих политических партий Великобритании — лейбористской) позволяют парламентским путем принимать государственные решения в пользу наемных работников: установление минимума заработной платы, введение общеобязательных требований по обеспечению безопасности труда и т. д.;
- организацию профсоюзов — организаций, представляющих общие интересы наемных работников в переговорах с предпринимателями.

ПРОФСОЮЗ (профессиональный союз)

- добровольная общественная организация, объединяющая трудящихся, связанных общими интересами по роду их деятельности как в производственной, так и в непроизводственных сферах, для защиты трудовых и социально-экономических прав и интересов своих членов.
- Первые П. возникли в Англии в конце XVIII в. в ходе развития промышленности. Вначале они существовали в виде обществ взаимопомощи, которые, создавая денежные фонды за счет средств своих членов, выдавали пособия рабочим в случае болезни, потери работы и т.д.
- В России первые П. были созданы в марте 1905 г. на Путиловском, Обуховском, Семянниковском и других крупных заводах Петербурга. В апреле 1906 г. образовался Петербургский общегородской П. металлистов. В Москве в 1906 г. П. действовали на заводах Грачева, Гоппера, Бромлей, Добровых, Мытищинском вагоностроительном и др. В 1906 г. общегородские профессиональные профсоюзы металлистов организуются в Москве, Харькове, Киеве, Туле, Екатеринославе, Луганске. В Москве был создан П. железнодорожников, в Петербурге и в Москве - булочников, печатников, столяров, приказчиков, фармацевтов. Крупные П. строились по производственному признаку, но существовало множество мелких союзов, организованных по профессиям.

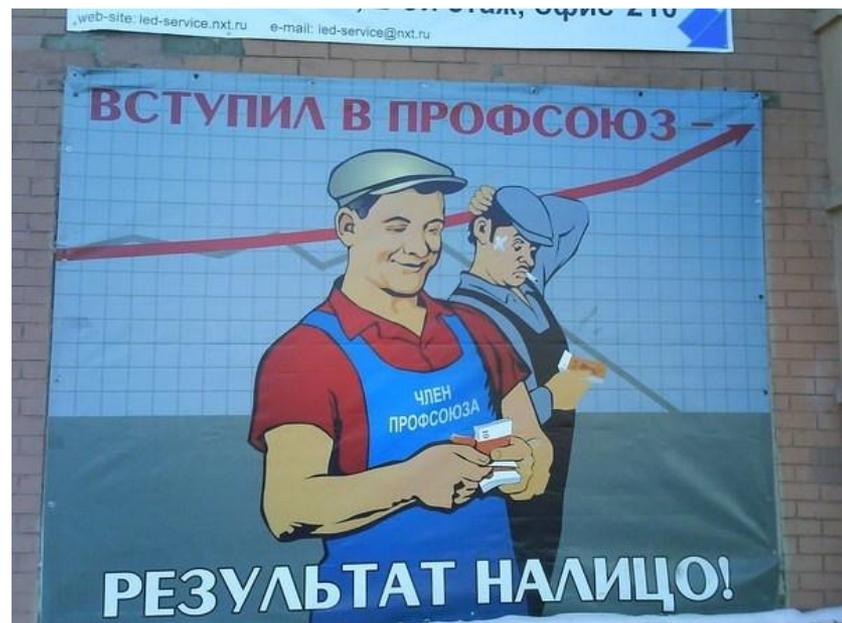


- С использованием этих методов борьбы и идет торг на рынке рабочей силы уже несколько веков. Рабочие объявляют забастовку, требуя большей зарплаты, — предприниматели отвечают локаутом. Рабочие создают профсоюзы — предприниматели добиваются судебного запрета их деятельности. Рабочие создают свои партии — предприниматели отвечают формированием собственных политических организаций.
- Порой и сегодня даже в самых демократических странах борьба на рынке труда принимает крайне ожесточенные формы.
- Например, когда авиадиспетчеры США объявили забастовку, президент Рональд Рейган, опираясь на законы, которые запрещают забастовки на транспорте (из-за угрозы безопасности движения и жизни пассажиров), разогнал профсоюз авиадиспетчеров, взыскав с него огромные штрафы. Затем, чтобы окончательно сломить сопротивление забастовщиков, он применил тактику штрейкбрехерства, заставив работать в гражданских аэропортах военных диспетчеров.

Заботы профессиональных союзов неразрывно связаны с особенностями той работы, которой занимаются их члены, и потому круг проблем, скажем, союза художников-графиков отличается от того, чем озабочены руководители профсоюза шахтеров. И все же у всех профессиональных объединений есть общие задачи.

Важнейшими из них являются:

- Улучшение условий труда.
- Повышение заработной платы.



Улучшение условий труда и обеспечение его безопасности.

- Речь идет о том, что обычно все профсоюзы стараются добиться улучшения санитарно-гигиенических условий труда (например, снижения шумности и запыленности в цехах). Заботит профсоюзы и предоставление льготных условий труда (в частности, сокращенного рабочего дня) подросткам и женщинам (особенно беременным или имеющим маленьких детей).
- Наконец, постоянная забота профсоюзов — снижение риска гибели работников на производстве или получения ими травм. Именно под давлением профсоюзов в большинстве цивилизованных стран мира сейчас приняты специальные законы и нормы, регулирующие условия труда и обеспечивающие снижение производственного травматизма.
- Но в мире экономики все имеет свою цену. И чем больше денег работодатель должен тратить на улучшение условий труда, тем дороже ему в итоге обходится каждый работник и тем меньшее их число он может нанять.

Повышение заработной платы.

Если вспомнить то, что мы знаем о рынке труда, можно догадаться о возможном решении этой задачи за счет создания условий:

- для роста спроса на труд;
- для ограничения предложения труда.

Увеличение спроса на труд.

- Конечно, повысить спрос на труд профсоюзам достаточно сложно: они не обладают большими возможностями влияния на рынки товаров, откуда приходит спрос на рынок труда. Речь идет о том, что профсоюзы обычно выступают за ограничение ввоза в страну импортных товаров. Это аргументируется тем, что продажа таких товаров уменьшает спрос на продукцию отечественных фирм, а значит, и спрос на труд граждан страны. Следовательно, при сокращении импорта спрос на отечественные товары возрастет, а затем улучшатся условия для роста численности работников и заработной платы на внутреннем рынке труда.
- Вместе с тем такая позиция профсоюзов ведет к ослаблению конкуренции на внутреннем рынке и незаинтересованности в улучшении качества отечественной продукции. Продукция становится неконкурентоспособной. Возможности вывоза ее сокращаются, а значит, уменьшается и спрос на труд для ее изготовления. Кроме того, на ограничение импорта одной страной другие государства обычно отвечают аналогичными мерами. В результате снижаются возможности для экспорта всех отраслей страны, что ухудшает условия на рынках труда для работников отраслей и фирм, ориентированных на вывоз товаров в другие страны.

Влияние на предложение труда.

- Что касается ограничения предложения труда, то оно обычно обеспечивается за счет того, что профсоюзы добиваются от работодателей согласия принимать на работу только членов союза. Эта тактика, родившаяся еще в средневековых гильдиях (цехах) мастеровых, в России почти не применяется, тогда как за рубежом она весьма распространена.
- Например, это очень мешает поиску работы в США российским актерам, поскольку владельцы театров и киностудий могут пригласить их на роль только по персональному разрешению американской гильдии актеров.

!

Осознав ограниченность своих возможностей добиваться роста заработной платы путем стимулирования спроса или ограничения предложения на рынке труда, профсоюзы сделали ставку на иной способ решения этой задачи. Они стали выступать как единственный представитель всех своих членов при обсуждении условий труда и оплаты.

Эта задача решается путем проведения коллективных переговоров с работодателями. Логика профсоюза проста: либо все его члены будут получать более высокую зарплату, либо начнется забастовка.

Сегодня в развитых странах мира профсоюзное движение пошло на спад. Среди главных причин этого:

- изменение характера трудовой деятельности (сокращение размеров предприятий, появление новых типов фирм с участием работников во владении ими и т. д.);
- общий рост благосостояния общества, позволяющий в этих странах обеспечить наемным работникам условия жизни, о которых ранее не могли мечтать многие владельцы фабрик.

Жизнь показывает: чем богаче страна, чем выше в ней уровень благосостояния, тем спокойнее строятся отношения на рынке труда, тем реже и короче забастовки. Но в странах, где экономическая ситуация неблагоприятна, где рынок труда нестабилен, а благосостояние граждан не растет или даже падает, роль профсоюзов остается по сей день достаточно большой.

Заработная плата выполняет важнейшие экономические и социальные функции:

- является основным источником воспроизводства рабочей силы;
- определяет социально-экономический статус наемного работника, его место на ступенях экономической лестницы общественной системы;
- выполняет стимулирующую роль в производстве на микроэкономическом уровне; для предпринимателя — это инструмент воздействия на работника, побуждающий повышать эффективность производства; для самого работника — мотив работать с большей или с меньшей отдачей;
- выполняет регулирующую функцию на макроэкономическом уровне; побуждает работника идти в те сферы хозяйства, где оплата труда выше, и тем самым заработная плата в своей динамике перераспределяет трудовые ресурсы между сферами хозяйства, отраслями и предприятиями;
- оказывает значительное влияние на экономическую и политическую стабильность общества, которая во многом зависит от уровня и динамики заработной платы.

Динамика реальной заработной платы испытывает противоречивые тенденции своего развития, ибо в реальной жизни действуют факторы, которые повышают заработную плату, и факторы, которые ее понижают.

К повышающим факторам относятся:

- повышение квалификации и соответственно рост стоимости (цены) рабочей силы;
- благоприятная конъюнктура на макроэкономическом уровне;
- борьба наемных работников за более достойные условия жизни и более высокую заработную плату.

К понижающим факторам относятся:

- наличие и рост армии безработных;
- падение спроса на рабочую силу;
- рост цен, инфляция, налоги и др.

В конечном счете, динамика реальной заработной платы является производной от этих двух групп факторов прямо противоположного направления.

Безработица -

- социально-экономическое явление, выступающее как отсутствие занятости у определенной, большей или меньшей части экономически активного населения, способной и желающей трудиться.
- Общей причиной безработицы можно считать саму рыночную экономику в условиях господства частной собственности. Эти рыночные условия часть наемного труда делают излишней, ненужной в определенных условиях (предприятие разорилось в процессе конкурентной борьбы – работникам предлагается увольнение; предприятие переходит на новую технологию, старую технику заменяют новой – часть работников оказывается ненужной и т. д..)

Для характеристики безработицы используют два основных показателя:

- уровень безработицы.
- средняя продолжительность безработицы.
- Уровень безработицы рассчитывается как отношение числа безработных к совокупной рабочей силе
Уровень безработицы = $\frac{\text{число безработных}}{\text{совокупная рабочая сила}} * 100\%$
- Уровень безработицы по странам мира в настоящее время колеблется в пределах 1,2 -14%.
- **Продолжительность безработицы характеризуется средним периодом перерыва на работе.**

Уровень безработицы населения по субъектам Российской Федерации, в среднем за год

(по данным выборочных обследований населения по проблемам занятости)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Российская Федерация	10,6	9,0	7,9	8,2	7,8	7,1	7,1	6,0	6,2	8,3	7,3	6,5	5,5	5,5	5,2	5,6

В
проце
нтах

С точки зрения порождающих условий и причин различают безработицу:

- **фрикционную** (от лат. frictio — трение), связанную с поисками или ожиданием лучшей работы в лучших условиях, она предполагает перемещение рабочей силы по отраслям, регионам, в связи с возрастом, переменой профессии и т. п. Ее иногда называют также текущей безработицей;
- **структурную** — результат несовпадения спроса на труд и предложения его в различных фирмах, отраслях, по разным профессиям;
- **технологическую** — результат влияния НТП и НТР, когда отдельные профессии уже не нужны, а новые еще не укомплектованы необходимым количеством работников;
- **циклическую**, вызываемую сменой фаз в промышленном цикле.

Естественный уровень безработицы

- это такая ситуация на рынке труда, при которой спрос на труд и предложение его совпадают. К естественной безработице относятся фрикционная, структурная и технологическая, т. е. нечто неизбежное, объективно обусловленное. Все другие виды безработицы, и, прежде всего, циклическую ее форму, можно рассматривать как прямое недоиспользование трудовых ресурсов со всеми вытекающими отсюда последствиями.
- Естественный уровень безработицы по различным странам неодинаков и варьирует в пределах 4—6% от общей численности рабочей силы.

Влияние безработицы на экономическую и социальную жизнь общества противоречиво.

- **В качестве позитивных аспектов проблемы можно назвать следующие.** Во-первых, безработица выступает как условие роста производства, появления новых предприятий: без нее было бы затруднено расширенное воспроизводство, которое требует дополнительных ресурсов: труда, земли, капитала, информации и менеджмента. Во-вторых, безработица поднимает дисциплину и эффективность труда тех, кто пока еще занят в производстве.
- В то же время безработица порождает **тяжелейшие отрицательные социально-экономические последствия.**

Отрицательные последствия безработицы:

- Первое отрицательное последствие заключается в том, что незанятая рабочая сила означает недоиспользование экономического потенциала общества, прямые экономические потери.
- Не менее актуальны и другие ее отрицательные социально-экономические последствия:
 1. безработица сковывает требования профсоюзов о повышении заработной платы наемных работников и тем самым срабатывает в пользу требований союзов предпринимателей;
 2. при длительной безработице работник теряет квалификацию, а получение иной квалификации и адаптация к новым условиям часто протекают для него болезненно и не всегда благоприятно;
 3. безработица ведет к прямому падению ранее достигнутого уровня жизни. Пособия по безработице всегда меньше заработной платы и имеют временный характер. Рост безработицы снижает покупательный и инвестиционный спрос, сокращает объемы сбережений у населения;
 4. наконец, сам факт безработицы наносит человеку тяжелейшую психологическую травму, сравнимую с самыми неприятными обстоятельствами (смерть близких, тюремное заключение и т. п.);
 5. в социальном плане безработица ведет к такой деградации личности, что безработный перестает быть полноценным членом общества и он начинает ненавидеть свою страну;
 6. в отдельных случаях наступает патологическая деградация личности безработного, и ему надо идти к психиатру.

Многие социологи с ростом безработицы связывают рост преступности, самоубийств, увеличение социальной напряженности.

Методы борьбы с безработицей различны. Зачастую они вытекают из той концепции, которой те или иные современные экономисты придерживаются при объяснении ее причин.

- Мальтузианцы предлагают ограничить рождаемость; сторонники классической теории рынка труда — мероприятия по снижению заработной платы, ибо основной причиной безработицы они считают слишком высокую заработную плату.
- Кейнсианский подход исходит из посылки, что безработицу порождает недостаточный спрос на рабочую силу и поэтому кейнсианские программы в краткосрочном периоде предлагают общественные работы за счет бюджета государства; в долгосрочном периоде — государственные заказы частному сектору, мероприятия по стимулированию инвестиционного спроса, при этом особое значение придается снижению учетной ставки процента. Кейнсианцы справедливо полагают, что занятость может возрасти только с увеличением инвестиций и что между совокупной занятостью и доходами, с одной стороны, и масштабами инвестиций, с другой стороны, существует прямая зависимость.
- Монетаристы основное внимание уделяют не совокупному спросу на рабочую силу, а совокупному предложению ее. Если при полной занятости спрос отстает от предложения, то возникает дефляционный разрыв. Предприятия сокращают производство и приспосабливаются к отстающему спросу. Если при полной занятости спрос превышает предложение, то возникает инфляционный разрыв: цены растут, инфляция прогрессирует. В этих условиях монетаристы требуют уменьшить дефицит государственного бюджета путем уклонения от планирования социальных программ, обуздания инфляции и создания здоровой рыночной среды, в которой неизбежно разорение неэффективных предприятий и выдвижение на первый план сильных товаропроизводителей. В частности, они предлагают не понижать, а повышать учетную ставку процента. Они полагают, что эффективно действующий рынок вызовет рост производства и как следствие — рост спроса на рабочую силу.



- Вольно и невольно современному государству приходится обращаться к проблеме регулирования занятости на макроэкономическом уровне, ибо в условиях рыночной экономики и частных форм хозяйствования не существует механизма, обеспечивающего полную занятость трудоспособного населения.
- Исторический опыт показал, что рыночная система весьма несовершенна с точки зрения саморегулирования и потому нуждается в планомерном государственном регулировании.



- Государство с социально ориентированной рыночной экономикой проводит комплекс плановых мероприятий по регулированию занятости в интересах всего общества, всех слоев населения.
- Одной из важнейших проблем безработицы является вопрос о социальной защите населения. Формы социальной защиты различны: пособие по безработице, социальные программы помощи бедным, организация переобучения и переквалификации за счет государства и различных социальных институтов. Финансовой основой этих социальных программ являются налоги.
- Социально ориентированная экономика вопросу о социальной защите населения придает особое значение, ставит его во главу всей экономической политики.

