

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

УДК 331.5

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ВОСПРОИЗВОДСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ И ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

канд. экон. наук, доц. **И.В. ЗЕНЬКОВА**
(Полоцкий государственный университет)

Рассмотрены теоретические аспекты ценообразования на рынке труда различных типов. Систематизированы и обобщены теоретические подходы к пониманию сущности «заработная плата». Обобщены теоретические исследования зарубежных ученых к взаимодействию компонентов «образование – доход». Выявлены основные факторы, влияющие на уровень дохода: уровень доходности инвестирования в образование, стаж работы неквалифицированных и квалифицированных кадров, доход лиц во время периода обучения, прямые затраты образования, количество лет обучения. Показано, что приемлемым теоретическим подходом к пониманию заработной платы является рассмотрение ее как формы цены рабочей силы, занятой в производственной сфере, как основной части жизненных средств работников, которая распределяется между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда и зависит от конечных объемов производства.

Введение. Конкурентоспособность национальной экономики, эффективность инновационной системы во многом определены достижениями передовой науки, производством наукоемких товаров и услуг, постепенным приближением страны по уровню заработной платы к развитым странам, повышением эффективной занятости населения на основе модернизации и ввода новых рабочих мест.

Актуализируются вопросы экономико-математического моделирования процессов ценообразования на рынке труда, управления уровнем заработной платы как индикатора привлечения трудовых ресурсов в наукоемкие и традиционные отрасли.

В работе исследованы теоретические подходы белорусских и зарубежных научных деятелей: И.Н. Бобковой, Н.С. Березиной, Н.И. Бакун, Л.И. Леутиной, Н.А. Волгина, А.В. Бузгалина, Ю.Г. Одегова, Г.Г. Руденко, Н.К. Луневой, Richard B. Freeman (Р.Б. Фримэн), R. Willis (А. Уиллис), S. Rosen (С. Роузен), С. F. Manski (К.Ф. Мански), D. Wise (Д. Уайз).

Основная часть. Исследование процесса установления рационального эффективного уровня заработной платы соотносится с вопросами воспроизводства рабочей силы, соотношения спроса и предложения трудовых ресурсов, отдачи от образования, инвестирования в человеческий капитал, согласования компонентов «образование» – «заработная плата».

Воспроизводство рабочей силы – составная часть процесса общественного воспроизводства, включающая в себя воспроизводство общественного продукта и экономических отношений. Суть воспроизводства экономических отношений в том, что работник входит в процесс воспроизводства наемной рабочей силой и выходит из него наемной рабочей силой. Другими словами, он не становится собственником средств производства, а продолжает продавать свои способности к труду, свою рабочую силу и в последующих циклах воспроизводства.

Согласно теоретическому подходу А.В. Бузгалина, воспроизводство рабочей силы – это непрерывное восстановление и поддержание физических и умственных способностей человека, постоянное возобновление и повышение его профессионально-квалификационного и образовательного уровня. Это понятие относится к отдельному человеку и совокупности людей, занятых на основе найма на предприятии, в отрасли, народном хозяйстве [1, с. 36].

С позиции воспроизводства можно выделить совокупность социально-трудовых отношений по поводу условий занятости, условий использования работников в общественном производстве, которая представляет рынок труда в узком смысле (или внутрифирменный рынок). Он характеризует рыночные отношения в сфере занятости (на предприятии, фирме), а именно отношения по поводу цены труда и времени его использования.

Можно выделить рынок рабочей силы в узком смысле. *Это понятие характеризует социально-трудовые отношения по поводу поддержания, переподготовки и включения в процесс труда рабочей силы безработных.* Оно раскрывает количественную сторону и структуру данной категории рабочей силы. В узком смысле можно говорить и о рынке трудовых ресурсов, имея в виду формирование и предстоя-

щее использование трудового резерва (его части) на рыночных принципах – на основе действия закона спроса и предложения. Здесь речь также идет о количественной стороне и структуре трудового резерва.

Рынок как совокупность экономических отношений возникает между собственником рабочей силы и ее покупателем (предпринимателем) по поводу конкретного рабочего места, на котором будут производиться товар или услуга. Для владельца рабочей силы создается возможность получить рабочее место, на котором он может трудиться, проявить способности, зарабатывать деньги, необходимые ему для воспроизводства своей рабочей силы. Для предпринимателя возникают экономические условия получения прибыли.

По мнению Ю.Г. Одегова, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева, рабочая сила в условиях рыночной экономики является товаром. Товарность рабочей силы по-разному проявляет себя в условиях различных социально-экономических систем [2, с. 37].

Очевидно, что индивидуальная рабочая сила не является статичной, раз и навсегда заданной величиной. Она развивается в рамках развития личности конкретного человека. Осознание этого факта естественным образом приводит к обоснованию разработки инновационных технологий управления человеческими ресурсами, способствующих трансформации индивидуальной рабочей силы наемных работников в интересах общества и организации.

В структуре индивидуальной рабочей силы выделяют следующие элементы:

- физиологическая компонента рабочей силы, зависящая от демографических характеристик человека (пол, возраст) и состояния его здоровья. Значение данной компоненты с позиций формирования и развития индивидуальной рабочей силы очевидно. Только здоровый человек, чья трудоспособность не ограничена физиологическими (подростковый или пенсионный возраст, инвалидность) или социальными (многодетность, неполная семья) причинами, может трудиться в полную силу;

- приобретение трудовых навыков, обеспечивающих определенный уровень квалификации. Традиционно в России работодатели основное внимание уделяют именно этому элементу индивидуальной рабочей силы, часто в ущерб остальным. Это приводит к одностороннему взгляду на работника и недостаточно эффективному использованию его трудового потенциала;

- мотивационная компонента рабочей силы – система мотивов к труду, свойственная конкретному работнику. Несмотря на то, что система мотивов к труду носит сугубо индивидуальный характер, наблюдается определенная их общность для групп работников, сходных по своим демографическим, социально-имущественным, профессионально-квалификационным и иным характеристикам.

Все перечисленные элементы индивидуальной рабочей силы в совокупности формируют работника и развиваются в течение его жизни. Поэтому при применении конкретных форм и методов управления персоналом целесообразно учитывать всю сложность такого явления, как индивидуальная рабочая сила.

Развитие совокупности физических и духовных способностей к труду отвечает интересам всех участников социально-трудовых отношений: работников, работодателей и государства. Соответственно можно определить субъекты воздействия, инициирующие развитие индивидуальной рабочей силы [2, с. 35]:

- сам работник, осознавший необходимость поддержания определенного уровня конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынке труда. Стремление человека к развитию собственной рабочей силы зависит от системы его жизненных ценностей и места в ней трудовой деятельности, что во многом детерминировано конкретными этапами жизни и карьеры;

- организация, стремящаяся изменить характеристики индивидуальной рабочей силы конкретного сотрудника в соответствии с текущими или перспективными требованиями его рабочего места. С этой целью в рамках кадровой политики организации разрабатываются программы развития персонала и планирования карьеры. В зависимости от управленческой философии организации, норм ее корпоративной культуры, возможностей долговременных инвестиций в развитие персонала организация может финансировать наращивание трудового потенциала своих сотрудников либо побуждать их к этому стремлением сохранить рабочее место;

- государство, которое должно рассматривать развитие индивидуальной рабочей силы человека как одну из приоритетных задач политики в области социально-трудовых отношений.

Определяя масштаб и структуру профессиональной подготовки и переподготовки за счет бюджетных источников финансирования, государство активно воздействует на структуру предложения рабочей силы на национальном, локальном рынках труда, являющихся внешними рынками труда по отношению к организации. Приоритеты и сила воздействия на развитие индивидуальной рабочей силы человека зависят от его менталитета и степени реакции на управленческие воздействия, исходящие от администрации организации, внешнего (локального) рынка труда, системы мер государственного регулирования рынка труда и рынка образовательных услуг. Эти влияния во многом определяют тенденции динамики и взаимосвязанного развития основных элементов рынка труда – спроса и предложения рабочей силы, цены рабочей силы и конкуренции.

Спрос на труд подвержен на рынке значительным колебаниям. Этому способствуют следующие причины [2, с. 325; 3, с. 55]:

- *рост производительности труда*. Влияние этого фактора достаточно многообразно, не всегда рост производительности приведет к снижению спроса на труд. Внедрение новых технологий обычно сопровождается внедрением в производственный процесс новых профессий, что может сформировать рост спроса на труд работников, обладающих этими профессиями. В целом же совокупный спрос на труд в такой ситуации, скорее всего, сократится;

- *возможность замены одного ресурса другим*. В отношении труда как фактора производства наиболее часто формируется ситуация замены ручного труда машинным, механизация и автоматизация производства. Это сопровождается сокращением численности персонала, следовательно, сокращением спроса на труд, ростом объема и стоимости используемого оборудования, т.е. ростом спроса на капитал. В реальной экономической действительности гораздо чаще капитал заменяет труд, особенно когда цена рабочей силы высока. Если капиталовложения в новую технику обходятся фирме дороже, чем наем новых работников и рост расходов на капитал, обоснованно ожидать рост спроса на труд и снижение спроса на капитал;

- *взаимная дополняемость ресурсов*. Это явление возникает, когда технологический процесс диктует жесткую зависимость между объемами различных видов ресурсов, применяемых в производстве. Часто такая зависимость формируется в соотношении «капитал – труд» и «земля – труд», т.е. определенное количество средств производства конкретного типа приводится в действие заданным количеством работников. Техническими характеристиками сельскохозяйственного оборудования определяется то количество земли, которое может освоить один работник. В ситуации взаимной дополняемости ресурсов спрос на труд будет зависеть не только от колебаний спроса на конечный продукт, но и от спроса на капитал и землю. Если фирма не сможет себе позволить расширение производства из-за высокой цены капитала и земли, это повлечет за собой снижение спроса на труд как взаимодополняющего по отношению к капиталу и земле ресурсу;

- *использование фирмой в процессе производства различных видов ресурсов*. В этом случае отдельной проблемой является поиск оптимального соотношения ресурсов производства – земли, капитала и труда – в каждый конкретный момент времени. В зависимости от конъюнктуры рынка товаров и услуг различное сочетание ресурсов может максимизировать прибыль фирмы. Стремление фирм к получению прибыли в конечном итоге определяет объем спроса на труд.

Соглашаемся с теоретическим подходом Ю.Г. Одегова в части обобщенных факторов формирования масштаба и структуры предложения труда на рынке. Они таковы [2, с. 55]:

- демографическое развитие общества, под влиянием которого формируется численность и половозрастная структура трудовых ресурсов, из состава которых впоследствии формируется контингент экономически активного населения, в том числе и лиц наемного труда;

- миграционные процессы, динамика и направленность которых определяет объемы притока или оттока потенциальных наемных работников как на национальный рынок труда страны в целом, так и на его региональные (локальные) подсистемы;

- тенденции развития профессионального образования и уровень его доступности для основной массы населения страны, прежде всего для молодежи, что определяет профессионально-квалификационную структуру предложения рабочей силы;

- распространенность в обществе нетрудовых (но признаваемых законными) доходов, что в совокупности с признанным в стране приемлемым уровнем жизни существенно влияет на экономическую активность граждан;

- уровень оплаты наемного труда, определенным образом дифференцированный по сферам занятости, отраслям национальной экономики, регионам страны. Предложение рабочей силы обычно находится в прямо пропорциональной зависимости от ее цены, так как экономический интерес собственника рабочей силы побуждает его повышать эту цену. Высокие выплаты работникам отдельных профессий или отдельных отраслей поощряют увеличение предложения труда в данных сферах его приложения. Низкие доходы действуют в противоположном направлении. Они побуждают владельцев рабочей силы использовать ее на другие цели. Именно поэтому конкретный человек при выборе профессии обязательно учитывает уровень доходов на будущем рабочем месте.

Спрос и предложение товара «рабочая сила» в основном подчиняется тем же закономерностям, что и другие товары, равновесная цена товара «рабочая сила» важна и для балансировки спроса и предложения. Однако существуют определенные условия, при которых спрос и предложение на рынке труда будут оптимально сбалансированы. Например, для классической модели рынка условия сбалансированности таковы [4, с. 218]:

- покупатели и продавцы рабочей силы вступают в отношения обмена свободно, т.е. имеет место и свобода трудиться, и свобода использовать труд;

- свои решения и покупатели, и продавцы мотивируют чисто экономическими соображениями;
- параметры, характеризующие рыночную экономику и сферу обращения, изменяются, отражая состояние рынка в текущий момент (заработная плата частично не фиксирована, возможны изменения в условиях найма).

Соотношение предложения рабочей силы, ставок заработной платы и численности работников будет различаться в зависимости от наличия или отсутствия государственных программ социальной защиты трудоспособных граждан на рынке труда.

Стоимость и цена рабочей силы выступают инструментом достижения сбалансированности между ее спросом и предложением. Однако существуют определенные особенности в формировании стоимости и цены рабочей силы по сравнению с другими товарами. Стоимость рабочей силы – основа формирования ее цены, которая в практической экономике принимает форму заработной платы.

Отмечено, что марксизм и экономикс по-разному подходят к анализу сущности заработной платы и ее роли на рынке труда [4, с. 218].

Марксизм устанавливает, что стоимость рабочей силы, как и всякого другого товара, определяется рабочим временем, необходимым для производства этого специфического товара. Поскольку рабочая сила существует только как способность живого индивидуума, производство рабочей силы предполагает поддержание его жизни. Для поддержания своей жизни любой человек нуждается в определенной сумме жизненных средств.

Таким образом, рабочее время, необходимое для производства рабочей силы, сводится к рабочему времени, необходимому для производства этих жизненных средств. При этом сумма жизненных средств должна быть достаточной, чтобы поддержать трудящегося индивидуума в состоянии нормальной жизнедеятельности. Низшую или минимальную границу стоимости рабочей силы образует стоимость набора жизненных средств и услуг, без потребления которых в течение определенного времени человек как носитель рабочей силы не смог бы поддержать свою жизнь. В этих условиях качество рабочей силы, безусловно, ухудшается, что в практике экономической жизни проявляется в жесткой зависимости между профессионально-квалифицированными характеристиками работника, которые определяют качество его рабочей силы, и стоимостью последней.

Согласно марксистской теории определение минимальных размеров стоимости рабочей силы и заработной платы зависит от социально-экономических факторов развития страны, а именно:

- уровня развития экономики и ее современного состояния;
- признаваемого обществом рационального уровня потребления;
- степени удовлетворения своих основных потребностей большинством населения страны.

Марксистская теория при анализе заработной платы основное внимание уделяет производству прибавочной стоимости. Проблемы динамики заработной платы, ее влияния на экономику страны и отдельных предприятий освещаются преимущественно исходя из цели исследования – показа процесса капиталистической эксплуатации. Однако современные тенденции изменений в динамике заработной платы формируются под влиянием факторов, ранее не существовавших или слабо выраженных, таких как:

- усиление роли государства в экономике;
- законодательное установление размера минимальной заработной платы;
- развитие трипартизма;
- изменения в поведении работодателей и наемных работников в сфере социально-трудовых отношений;
- активная деятельность профсоюзов, в том числе и при решении проблем в области оплаты труда как на национальном уровне, так и в рамках отдельно взятых территорий и предприятий.

Экономикс определяет заработную плату как цену, выплачиваемую за использование труда. Различают номинальную и реальную заработную плату [4, с. 220].

Заработная плата, как и цена любого другого товара, зависит от колебания спроса и предложения труда. Если спрос превышает предложение, цена труда будет расти, а в обратной ситуации – снижаться. Однако эта закономерность имеет специфическое проявление на конкретных типах рынков.

Конкурентный рынок труда характеризуется следующими чертами:

- большое количество фирм конкурируют друг с другом при найме конкретного вида труда;
- многочисленные квалифицированные рабочие одинаковой профессии независимо друг от друга предлагают свою рабочую силу работодателям;
- ни фирмы, ни наемные работники не осуществляют контроль над рыночной ставкой заработной платы.

В этих условиях предложение труда будет возрастать в соответствии с ростом спроса на труд в условиях увеличения ставки заработной платы. В условиях полной занятости фирмы будут вынуждены повышать ставки заработной платы, чтобы привлечь работников из других местностей, отраслей и фирм. Чтобы привлечь работников на определенные рабочие места, ставка заработной платы должна

покрывать издержки упущенных возможностей альтернативного использования времени либо на других рабочих местах, либо в домашнем хозяйстве, на учебе или отдыхе.

Повышенная заработная плата привлекает больше людей на данное рабочее место, но эти же люди не могут быть привлечены низкой зарплатой, либо их издержки упущенных возможностей были бы слишком высоки. При этом каждая из нанимающих фирм привлекает такую небольшую долю общего предложения данного вида труда, что никто не может определяющим образом влиять на ставку заработной платы и предельные издержки на труд, постоянные для отдельной фирмы, т.е. на чисто конкурентном рынке труда каждый предприниматель нанимает столь небольшое количество рабочих, что это не влияет на ставку заработной платы.

В условиях монополии, при которой работодатель обладает монополией на покупку рабочей силы (или на найм работника), рынок труда приобретает следующие черты [4, с. 223]:

- количество занятых на данной фирме составляет основную часть всех занятых конкретным видом труда;
- данный вид труда является относительно немобильным либо в силу географических факторов, либо если рабочие нашли альтернативу применения своего труда, и это связано с изменением квалификации;
- фирма диктует заработную плату, т.е. ставка заработной платы, которую фирма должна выплачивать, находится в прямой зависимости от количества нанимаемых работников.

Полная монополия проявляется, когда существует единственный крупный наниматель на рынке труда. Например, им может быть единственное в городе крупное предприятие. В других случаях может сформироваться олигополия, при которой ограниченное малое число фирм (три-четыре) нанимает большую часть работников территории. При этом часто фирмы проводят согласованную политику на рынке труда и выступают в качестве объединенного монополиста.

Если фирма нанимает значительную часть из общего предложения конкретного вида труда, ее решение о найме большего или меньшего числа работников повлияет на ставки заработной платы. Если фирма является крупной по отношению к рынку труда, она вынуждена будет платить более высокую ставку заработной платы, чтобы привлечь большее количество работников. В то же время более высокая заработная плата, призванная привлечь дополнительных работников, должна выплачиваться всему персоналу, в том числе и нанятому ранее по более низким ставкам.

В результате для монополиста не только будут расти издержки на персонал, но и предельные издержки на ресурсы труда превысят ставки заработной платы. При прочих же равных условиях монополист максимизирует свою прибыль путем найма меньшего количества работников и при этом выплачивает ставку заработной платы меньше, чем в условиях конкуренции. Монополист-работодатель считает выгодным сокращать занятость, чтобы снизить ставки заработной платы и соответственно издержки на персонал, т.е. установить ставки заработной платы ниже конкурентного уровня.

На *монополистическом* рынке труда законодательно установленный минимум заработной платы может привести к росту ставок заработной платы, не вызывая безработицы. Более того, при повышении минимума заработной платы может произойти рост числа рабочих мест, так как у нанимателя-монополиста исчезает стимул к ограничению занятости. Установление эффективного минимума заработной платы может повлечь за собой повышение производительности труда, что прекрест возможный эффект безработицы.

Неэффективность труда низкооплачиваемых работников общеизвестна. Поэтому минимальная заработная плата, установленная на достойном уровне, будет побуждать работодателей использовать труд персонала эффективнее. Кроме того, минимальная заработная плата формирует базу дифференциации оплаты труда как в рамках отдельной фирмы, так и на уровне отрасли, региона, народного хозяйства в целом.

Большинство стран мира законодательно устанавливают величину минимальной заработной платы. Начало этому положено принятием в 1938 году в США Закона о справедливых условиях найма. В США размер минимальной заработной платы колеблется в пределах 40 – 50 % средней минимальной заработной платы рабочих обрабатывающей промышленности.

В России минимальная заработная плата зачастую не обеспечивает величины прожиточного минимума, ее отставание от средней заработной платы значительно [2, с. 450]. Это не говорит о том, что минимальная заработная плата обеспечивает воспроизводство рабочей силы и стимулирует работника к эффективному труду, но она, безусловно, подталкивает людей к росту квалификации, к поиску более достойно оплачиваемой работы.

В научной и учебной экономической литературе приводится достаточно много определений экономической категории «заработная плата». Однако большинство из них не соответствует современным условиям хозяйствования. Так, наибольшее распространение получили определения заработной платы, как части (доли) общественного продукта, распределяемого по труду между отдельными работниками.

Характерно, например, такое определение [5, с. 189]: «заработная плата представляет собой долю работника в совокупном продукте общества, которую он получает в порядке распределения по труду...». Эта формулировка с различными модификациями до сих пор приводится во многих работах и учебниках. Модификации такого определения в основном касаются источника заработной платы (совокупный общественный продукт, национальный доход, ВВП и т.д.).

В таком определении заработной платы есть, по мнению Ю.Г. Одегова [2, с. 190], следующие слабые места. *Во-первых*, в качестве главного свойства данной экономической категории указываются лишь источники заработной платы, однако при этом упускается более принципиальное содержание. *Во-вторых*, не совсем точно и конкретно называются эти источники (совокупный общественный продукт, национальный доход и т.п.). *В-третьих*, согласно такой формулировке, заработная плата распределяется только по количеству и качеству труда. Однако это не так. Ее размеры во многом зависят и от фактического трудового вклада работника, и, что особенно характерно, от конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия, где он трудится. *В-четвертых*, не учитываются изменения в отношениях собственности, разгосударствления и приватизации, при которых человек становится не только производителем, рабочей силой, но и собственником предприятия и его производственных фондов.

Прежние определения заработной платы в большой мере отражают этап экстенсивного развития экономики, когда на оплату труда централизованно выделялись значительные средства из государственного бюджета, без точного учета их связи с результатами труда конкретного трудового коллектива. Необходимость уточнения источника заработной платы, а также ее определения в целом связана с переходом трудовых коллективов на самофинансирование и рыночные отношения.

Сейчас особенно видно, что отмечаемые ранее признаки заработной платы в новых условиях хозяйствования не совсем адекватно и глубоко отражают сущность данной категории. В определениях заработной платы как части совокупного общественного продукта, национального дохода, других средств, формируемых на уровне общества, как бы нивелируются связи заработной платы с непосредственным источником ее образования, с общими результатами работы трудового коллектива в целом. Все они слишком удалены от действительного, прямого источника, формирование которого не должно выходить за пределы конкретного предприятия, а создаваться именно здесь. Такой подход соответствует новым формам и методам хозяйствования, когда источником формирования фонда оплаты труда должно быть непосредственно данное предприятие.

Согласно теоретическому подходу Н.А. Волгина [5, с. 190], заработная плата есть форма цены рабочей силы, занятой в производственной сфере, это основная часть жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и зависящая от конечных результатов работы предприятия. Данная формулировка в большей мере характерна для производительного труда. Не следует стремиться к единому определению сущности заработной платы для всех работников (производственной, социальной сферы, госслужащих и т.д.), так как это ведет к «размыванию» «выхолащиванию» наиболее важных, сущностных особенностей данной экономической категории.

При таком уточнении сути заработной платы: *во-первых*, акцентируется главное свойство заработной платы как основной части жизненных средств трудящихся; *во-вторых*, подчеркивается зависимость заработной платы каждого работника не только от количества и качества затраченного им труда, но и реального трудового вклада, конечных результатов работы трудового коллектива; *в-третьих*, подтверждается логичность вывода о том, что, являясь основной частью жизненных средств трудящихся, она выступает не только главной формой распределения по труду, но и важнейшим материальным стимулом, поскольку для удовлетворения материальных и духовных потребностей трудящиеся объективно заинтересованы в получении и росте заработной платы, а значит и в повышении результативности своего труда и коллектива в целом, от чего и зависят размеры оплаты труда.

К интересным выводам по поводу динамики заработной платы пришли российские ученые. Так, более образованные индивиды с большей вероятностью будут наняты на работу в тех фирмах, которые имеют более высокий уровень средней заработной платы. Вместе с тем из того факта, что они окажутся на этих предприятиях, вовсе не следует, что дифференциация их заработков внутри фирмы будет зависеть от уровня образования.

Принадлежность к той или иной отрасли хозяйства детерминирует значительную долю различий в заработной плате. Результаты исследования также показывают влияние форм собственности на дифференциацию заработков индивидов.

Приватизированные предприятия по уровню заработной платы практически не отличаются от государственных, в то время как заработки на предприятиях с иностранным капиталом и на вновь образованных (после 1990 г.) фирмах существенно выше.

Отмечена значимость характеристик локального рынка труда. Так, регионы с относительно низким спросом на труд (высоким уровнем безработицы, низкой нормой найма новых работников), а также высокой степенью монополистической власти (высокой долей фирмы на рынке труда) характеризуются более низким уровнем заработной платы.

Нами изучен зарубежный опыт исследования ценообразования на рынке труда, в том числе с учетом взаимосвязи элементов «образование» – «заработная плата».

Результаты проведенного исследования представлены в таблице.

Теоретические основы исследования взаимосвязи компонентов «образование» – «заработная плата»

Теоретический подход	Суть теоретического подхода
Р.Б. Фримэн (R.B. Freeman)	<p>Сделан вывод о том, что образование занимает некоторое количество лет, а решение получать образование в определенной сфере зависит от заработка и рыночных условий, предшествующих выходу на рынок труда.</p> <p>Подведены итоги некоторых оценок реакции совокупного предложения молодежи на высшее образование.</p> <p>Систематизированы исследования, центром внимания которых является эластичность предложения к стимулам заработной платы или оклада и исследования, которые оценивают реакцию на оплату за обучение.</p> <p>В качестве важной предпосылки реакции предложения трудовых ресурсов на экономические стимулы отмечена следующая: лица, принимающие решения, должны быть в курсе рыночных условий.</p> <p>Опросы нескольких тысяч студентов колледжей показали, что они осведомлены о ранжировании различных сфер деятельности по заработной плате, о различиях в уровне доходов за всю трудовую деятельность и о недавних изменениях в окладах, что обеспечивает дальнейшее поддержание высокого уровня эластичности предложения. Нами особо отмечен фактор выбора потенциальными студентами перспективной сферы приложения труда.</p> <p>Преимуществом исследования является определение краткосрочных и долгосрочных реакций в выборе сфер приложения труда и специальностей образования со стороны молодежи на экономические стимулы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - краткосрочная реакция определяется как относительное изменение предложения за один год, обусловленное экономическими стимулами; - долгосрочная реакция представляет собой относительное изменение в предложении через некоторое количество лет при сохранении текущей структуры заработной платы. <p>Сделано аналитическое обобщение: краткосрочная эластичность предложения составляет обычно менее 1,0, тогда как долгосрочная эластичность варьируется в пределах 3,0 – 4,0.</p> <p>Предложены: модель взаимосвязи заработной платы и образования, модель зависимости между количеством выпускников, готовых пополнить рынок труда, и количеством выпускников, желающих продолжать обучение далее</p>
А. Уиллис (R. Willis); С. Роузен (S. Rosen)	<p>Определен ожидаемый доход за всю трудовую деятельность для лиц, получающих высшее образование и не получающих, на основе большого количества способностей и с учетом показателей происхождения.</p> <p>Выявлена зависимость: ожидаемый доход за всю трудовую деятельность оказывает влияние на решение поступать в вуз.</p> <p>Определен объем образования, максимизирующий благосостояние отдельного человека на основе изучения факторов происхождения, способностей отдельного человека, отдачи образования, оценок издержек образования</p>
К.Ф. Мански (C.F. Manski); Д. Уайз (D. Wise)	<p>Разработаны условные экономико-математические модели, предназначенные для прогнозирования количества поступления в вуз, оценки выбора студентами специальностей.</p> <p>Сделан вывод о том, что желание студента поступать в вуз в разной степени зависит от текущего уровня зарплат в регионе (индикатор не полученного дохода во время обучения), платы за обучение, стипендии. Отмечено, что плата за обучение и неполученный доход имеют примерно одинаковый эффект на выбор, учитывая экономическую рациональность. В целом представленная картина соответствует модели поступления в вуз как рациональному стимулирующему решению</p>

Источник: разработано и составлено на основании данных [6 – 8].

В заключение исследования можно сделать **вывод**, что в действительности молодежь реагирует в значительной степени на экономические стимулы при выборе своего образования. На самом деле данные

указывают на то, что у вновь входящих на рынок труда отмечена довольно существенная эластичность предложения по цене.

В качестве основных факторов, влияющих на заработную плату, отмечены:

- уровень доходности инвестирования в образование;
- стаж работы неквалифицированных и квалифицированных кадров;
- доход лиц во время периода обучения;
- прямые затраты образования, количество лет обучения.

На предложение рабочей силы оказывают влияние условия спроса на рабочую силу и количество выпускников на рынке труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бузгалин, А.В. Переходная экономика / А.В. Бузгалин. – М., 1994. – 500 с.
2. Одегов, Ю.Г. Рынок труда (практическая макроэкономика): учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лулева. – М.: Изд-во «Альфа-пресс», 2007. – 900 с.
3. Бобкова, И.Н. Рынок труда в Беларуси: особенности и тенденции развития: моногр. / И.Н. Бобкова; под ред. В.А. Мельника. – Минск, 1999. – 149 с.
4. Экономика и рынок труда: учеб. пособие / А.С. Головачев [и др.]; под ред. А.С. Головачева. – Минск: Вышш. шк., 1994. – 245 с.
5. Рынок труда и доходы населения: учеб. пособие / под ред. Н.А. Волгина. – М., 1999. – 280 с.
6. Handbook of labor economics: 2 vol. / edited by: Orley C. Ashenfelter and Richard Layard. – North-Holland, 2005. – Vol. 1: Demand for education / Richard B. Freeman. – 2005. – P. 357 – 386. = Руководство по экономике труда: в 2 т. / редкол.: О.С. Ашенфельтер, Р. Лаярд. – Норт Холланд, 2005. – Т. 1: Спрос на образование / Ричард Б. Фримэн. – 2005. – С. 357 – 386.
7. Willis, R. Education and self-selection / R. Willis S. Rosen // Journal of Political Economy. – 1975. – P. 87 – 90. = Уиллис, А. Образование и свободный выбор / А. Уиллис, С. Роузен // Журнал политэкономии. – 1975. – С. 87 – 90.
8. Manski, C.F. College choice in America / C.F. Manski and D. Wise. Cambridge, Mass.: Harvard University Press. – 1983. – P. 17 – 36. = Мански, К.Ф. Выбор вуза в Америке / К.Ф. Мански, Д. Уайз. Камбридж: Изд. Гарвардского ун-та. – 1983. – С. 17 – 36.

Поступила 10.10.2011

THE THEORETICAL PRINCIPLES TO THE RESEARCH OF LABOR FORCE REPRODUCTION AND PRICING IN THE LABOUR MARKET

I. ZINKOVA

There were under consideration theoretical aspects of the price formation in various models of the labour market. There were systematized and generalized theoretical approaches to the interpretation of the nation "wage". There were generalized theoretical researches of foreign scientists to the cooperation of components "university-level education – revenue". There were exposed principal factors that impacted on the level of income: the level of profitability of investing in the university-level education, the practical experience of professional people and common labor, the revenue of students pending education, the factor costs of education, years of the apprenticeship. There was made a conclusion that acceptable theoretical approach to the of the nation "wage" is its consideration as the form of price of force, that works in the industrial sphere, as a basic component part of means of subsistence of workers, divided between them in compliance with the quantity and the quality of work and depends of final production quantity.