

ГЛАВА

13

Рынок труда



Работа — проклятье пьющего класса.

Оскар Уайльд

Труд — это не просто отвлеченный фактор производства. Работники — это люди, которым необходима хорошая работа и хорошая заработная плата, на которую они могли бы купить нужные им вещи. Работникам, конечно же, нужно есть. Однако работники — это не бездушные машины, у которых нет чувств и переживаний. Поэтому работников интересуют как количество, так и качество выполняемой ими работы.

Данная глава познакомит вас с механизмом определения уровня заработной платы в рыночной экономике. В первом разделе рассматриваются предложение труда и определение ставки зарплаты в условиях конкуренции. Далее следует анализ деятельности профсоюзов, которые являются единственным оружием в борьбе рабочих за свои права. И наконец, мы рассмотрим такую щекотливую проблему, как расовая и половая дискриминация на рынках труда.



МЕХАНИЗМ УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

СРЕДНИЙ УРОВЕНЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Анализируя трудовые доходы, экономисты чаще всего обращаются к средней **реальной заработной плате**, которая представляет собой покупательную способность одного рабочего часа, или номинальную заработную плату, деленную на прожиточный минимум¹. Динамика этого показателя свидетельствует о том, что американские рабочие сейчас живут намного лучше, чем сто лет назад. Рис. 13.1 показывает среднюю почасовую зарплату с поправкой на инфляцию, а также среднюю продолжительность рабочей недели.

Такое же значительное увеличение доходов работников наблюдается в любой промышленно развитой стране. В Западной Европе, Японии и быстроразвивающихся индустриальных странах Восточной Азии долгое время наблюдается стабильный рост покупательной способности среднего работника, а также улучшение состояния здоровья и продолжительности жизни. В Европе и США этот рост начался в начале XIX века, одновременно с внедрением новых технологий и социальными изменениями, вызванными Промышленной революцией. До этого же времени реальная зарплата колебалась вверх-вниз лишь с незначительными долгосрочными увеличениями.

Но это вовсе не свидетельствует о том, что Промышленная революция была абсолютным благом для рабочих, особенно во время эпохи государственного невмешательства в экономику в начале прошлого века. На самом деле даже романы Диккенса едва ли полностью отражают чудовищные условия детского труда, опасность вредного производства и ужасные санитарные условия на фабриках в начале XIX века. Преобладала 84-часовая рабочая неделя с перерывом на завтрак и иногда на ужин. Из шестилетнего ребенка мож-

¹ В этой главе мы будем употреблять термин “заработная плата” как сокращенное выражение “заработная плата, жалованье и другие формы компенсации”.

но было “выжать” большой объем работы, а если женщина теряла пару пальцев за ткацким станком, она могла работать и дальше.

Было ли ошибочным то, что люди покидали фермы и шли работать на фабрики? Вероятно, нет. Современные историки подчеркивают, что, даже учитывая сложные условия работы на фабриках, уровень жизни все же значительно вырос по сравнению с тем, который существовал в ранние века аграрного феодализма. Для рабочего класса Промышленная революция, несомненно, была значительным шагом вперед. Идиллическая картина радостной и здоровой деревенской жизни с упитанными фермерами и довольными крестьянами — исторический миф, который не подтверждается статистическими выкладками.

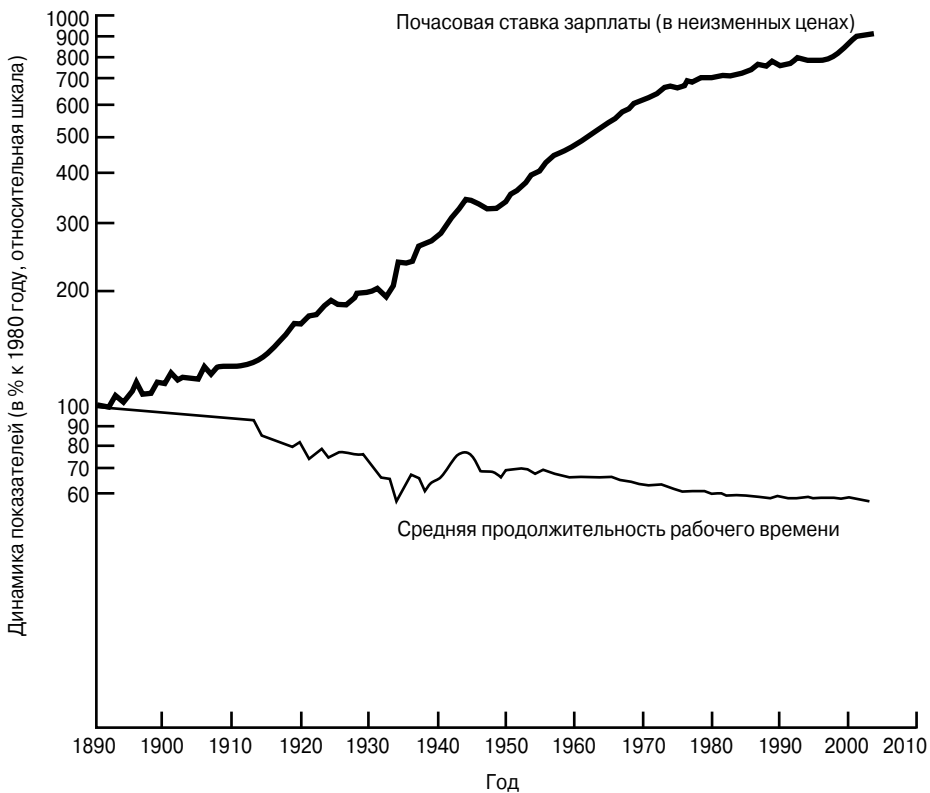


Рис. 13.1. Зарплата повысилась, в то время как рабочее время сократилось

С развитием технологий и совершенствованием средств производства американские рабочие стали получать более высокую зарплату при одновременном сокращении рабочего времени. Медленный рост производительности за последние два десятилетия привел к замедлению роста реальной зарплаты.

СПРОС НА ТРУД

Различия в величине предельной производительности

Давайте начнем анализ общего уровня заработной платы и рассмотрим факторы, которые определяют спрос на труд. Основные методы анализа были приведены в предыдущей главе, где мы увидели, что спрос на фактор производства отражает предельную производительность данного фактора.

Рис. 13.2 иллюстрирует теорию предельной производительности. В данное время и при данном состоянии технологий существует зависимость между количеством труда и объемом выпущенной продукции. Согласно закону убывающей отдачи каждая дополнительная единица труда будет вызывать все меньший прирост продукции. В примере, показанном на рис. 13.2, после найма 10-й единицы труда общий уровень зарплаты, определенный в условиях конкуренции, составит 20 долл. на одного работника.

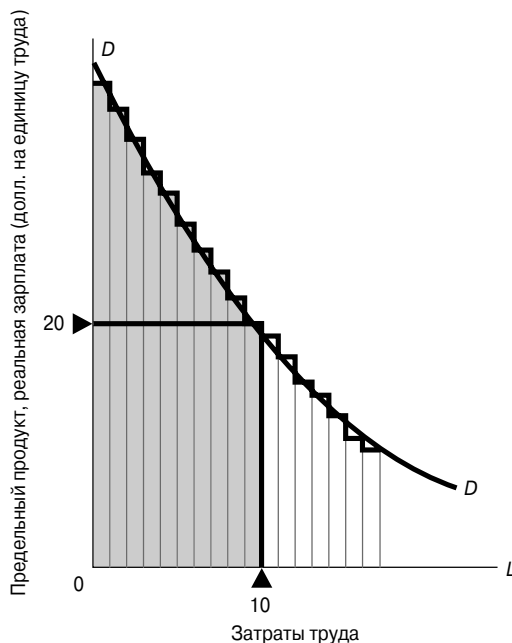


Рис. 13.2. *Спрос на труд отражает предельную производительность*

Спрос на труд определяется с помощью предельной производительности в производстве национального продукта. Вертикальные линии отражают дополнительный продукт, произведенный первой, второй и т.д. единицами труда. Общий уровень зарплаты, определенный в условиях конкуренции, при затратах 10 единиц труда составляет 20 долл. на единицу и равен предельной производительности 10-й единицы. Кривая спроса на труд движется вверх-вниз за счет накопления капитала, развития технологий и улучшения качества труда.

Давайте более детально рассмотрим данный вопрос и уточним, что же подразумевается под предельным продуктом. Во-первых, предельная производительность труда будет расти только при увеличении количества средств производства и их совершенствовании. Сравните производительность землекопа, который использует бульдозер, и землекопа с ручной лопатой, или возможности средневековых писарей и современных секретарей. Во-вторых, предельная производительность квалифицированных работников будет выше, чем работников, располагающих меньшим человеческим капиталом.

Это во многом объясняет, почему зарплата и уровень жизни так выросли за последнее столетие. Заработная плата в США и других развитых странах высока, поскольку эти нации накопили существенные капитальные активы: разветвленную сеть авто- и железных дорог, коммуникаций; значительное количество заводов и оборудования для каждого рабочего, соответствующие запасы товарно-материальных ценностей. Еще более важным фактором является существенное по сравнению с предыдущими столетиями усовершенствование технологий. За последнее столетие электрические лампочки заменили масляные, самолеты — лошадей, ксерокопирование — перья и чернило, а компьютеры — счеты. Вы только представьте себе производительность среднего американца, который использует технологии 1900 года!

Качество труда — это еще один фактор, определяющий общий уровень зарплаты. По всем параметрам — уровню грамотности, образования и профессионального обучения — работники США 1997 года значительно отличаются от работников 1897 года. Чтобы стать инженером, конструирующим высокоточное оборудование, необходимо учиться много лет; чтобы стать высококвалифицированным нейрохирургом, необходимо учиться десятки лет. Вообще, доля взрослых людей, окончивших высшие учебные заведения, увеличилась с 6% в 1950 году до 25% в 2002 году. Такое накопление человеческого капитала и оказало влияние на существенный рост производительности труда.

Заработная плата: международная статистика

Те же причины объясняют, почему уровень заработной платы так различается по странам мира. В табл. 13.1 показана средняя заработная плата плюс дополнительные выплаты в обрабатывающей промышленности восьми стран. Заработная плата в США в более чем девять раз выше, чем в Мексике; в Японии — в 2,5 раза выше, чем в Южной Корее, а в Германии — почти в 50 раз выше, чем в Шри-Ланке.

Таблица 13.1. Общий уровень зарплаты в разных странах

Регион	Заработная плата и дополнительные выплаты в обрабатывающей промышленности (долл. в час, 1995 год)
Германия	23,84
Соединенные Штаты Америки	20,32
Япония	19,59
Италия	13,76
Великобритания	16,14

Окончание табл. 13.1

Регион	Зарботная плата и дополнительные выплаты в обрабатывающей промышленности (долл. в час, 1995 год)
Южная Корея	8,09
Мексика	2,34
Шри-Ланка	0,48

Источник. Бюро статистических данных по труду США, <ftp://ftp.bls.gov/pub/special.requests/ForeignLabor/supptab.txt>.

Страны Западной Европы, Япония и США — это страны с высоким уровнем зарплаты, в то время как в Шри-Ланке зарплата работников составляет лишь незначительный процент от американской. Общий уровень зарплаты определяется предложением и спросом, однако за предложением и спросом стоят относительное изобилие труда, капитала и ресурсов, а также уровень навыков и технологий.

С чем связаны такие значительные различия? Вряд ли с тем, что правительства Шри-Ланки и Мексики сдерживают рост зарплаты, хотя политика правительства и имеет определенное влияние на установление минимальной заработной платы и на другие аспекты рынка труда. Скорее всего, такие различия в реальной заработной плате обусловлены в первую очередь тем, что в разных странах взаимодействие спроса и предложения труда различно. Посмотрим на рис. 13.3. Предположим, на этом рисунке график вверху показывает положение дел в США, а график внизу — описывает Мексику. На верхнем графике предложение работников в США показано кривой предложения, $S_{US}S_{US}$, а спрос на рабочих представлен кривой $D_{US}D_{US}$. Равновесная заработная плата установится на уровне E_{US} . Если заработная плата будет меньше E_{US} , то появится нехватка рабочей силы, и работодателям придется повысить зарплату до уровня E_{US} , восстановив тем самым равновесие. Те же силы определяют точку E_M , т.е. зарплату в Мексике.

Мы видим, что мексиканская зарплата ниже американской в основном из-за того, что в Мексике кривая спроса на труд расположена значительно ниже, чем в США, вследствие низкой предельной производительности труда. По сравнению с США капитал такой страны, как Мексика, гораздо меньше: бедственное состояние дорог, дефицит компьютеров и факсов, устаревшее оборудование и т.д. К тому же средний уровень образования в Мексике значительно ниже по сравнению с американским стандартом, так как значительная часть населения все еще неграмотна. Все эти факторы приводят к низкой предельной производительности труда.

Такой анализ может также объяснить, почему в таких восточно-азиатских странах, как Гонконг, Южная Корея и Тайвань, заработная плата растет очень быстро. Эти страны значительную долю ВВП отводят на образование населения, инвестируют в новые средства производства и импортируют новейшие производственные технологии. В результате реальная зарплата в этих странах удвоилась за последние двадцать лет, в то время как зарплата в странах, уделяющих незначительное внимание разработке инвестиционной и экономической политики, не изменяется.

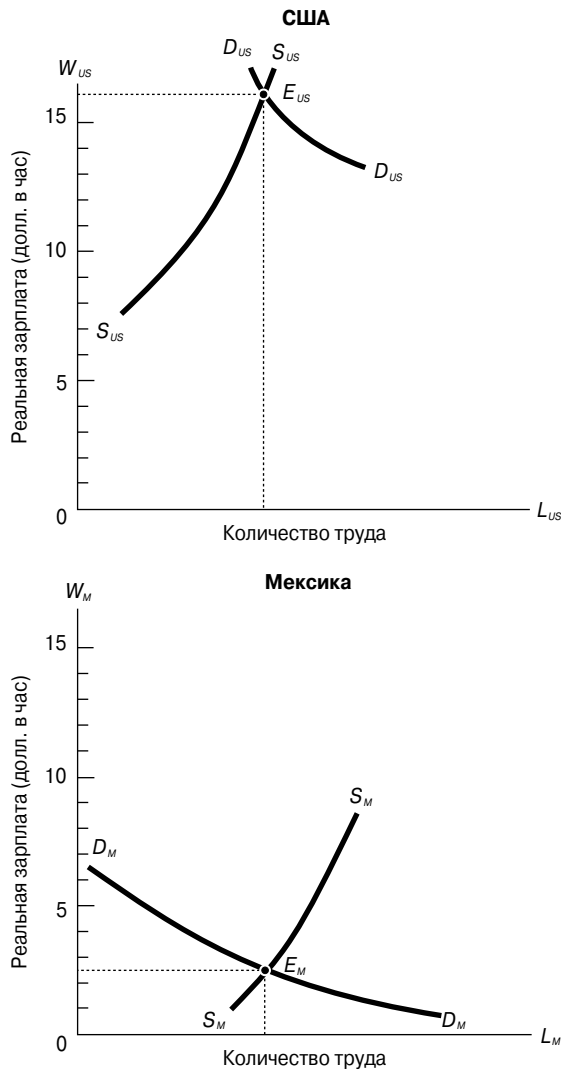


Рис. 13.3. Более высокий уровень квалификации, современные методы управления, значительные объемы капитала и используемые технологии объясняют высокий уровень зарплат в США

Спрос и предложение определяют более высокую конкурентную зарплату в США по сравнению с Мексикой. Основными факторами, обуславливающими высокую зарплату в США, являются лучше образованная и более квалифицированная рабочая сила, больший объем капитала на одного рабочего, современные технологии.

ПРЕДЛОЖЕНИЕ ТРУДА

Факторы предложения

Мы уже достаточно глубоко проанализировали спрос на рынке труда. Теперь рассмотрим предложение на рынке труда. *Предложение труда* — это количество часов, которое население хочет потратить на работу, приносящую доход. Три ключевых фактора предложения труда — это рабочее время, количество рабочей силы и иммиграция.

Рабочее время. Хотя некоторые люди имеют свободный график работы, большинство американцев работают 35–45 часов в неделю, чаще всего не имея возможности увеличить или уменьшить ее продолжительность. Однако большинство людей контролируют, сколько часов они работают в течение всей жизни. Решения о поступлении в высшее учебное заведение, об уходе на пенсию раньше времени и о работе половину рабочего дня — все это может сократить общее количество отработанных часов. С другой стороны, решение подработать и пойти на еще одну работу увеличит количество отработанных в течение жизни часов.

Предположим, что заработная плата растет. Увеличится или уменьшится количество рабочих часов в этом случае? Посмотрите на кривую предложения труда на рис. 13.4. Обратите внимание, как кривая предложения сперва возрастает в северо-восточном направлении; затем, в критической точке *C*, отклоняется в северо-западном направлении. Как можно объяснить, почему более высокая зарплата может сначала увеличить количество предлагаемого труда, а затем его уменьшить?

Поставьте себя на место работника, которому только что предложили более высокую почасовую ставку зарплаты и он может выбирать количество рабочих часов. Вам приходится сделать выбор. С одной стороны, на вас влияет *эффект замещения*, который побуждает вас работать больше, так как каждый час работы теперь лучше оплачивается. Каждый час свободного времени стал дороже, и у вас появляется стимул заменить досуг дополнительной работой.

С другой стороны, эффекту замещения противодействует *эффект дохода*². При большей зарплате ваш доход тоже выше. При более высоком доходе вы захотите покупать больше товаров и услуг и при этом иметь больше свободного времени. Вы можете позволить себе недельный отпуск зимой или дополнительную неделю летом либо раньше выйти на пенсию.

Какой эффект окажется более сильным — эффект замещения или эффект дохода? Единственно верного ответа не существует; это зависит от конкретного человека. В случае, показанном на рис. 13.4, для всех ставок зарплаты до точки *C* предложение труда увеличивается вместе с ростом зарплаты: эффект замещения перевешивает эффект дохода. Но выше точки *C* эффект дохода преобладает над эффектом замещения, и предложение труда уменьшается с увеличением зарплаты.

² См. главу 5, где обсуждаются эффекты замещения и дохода.

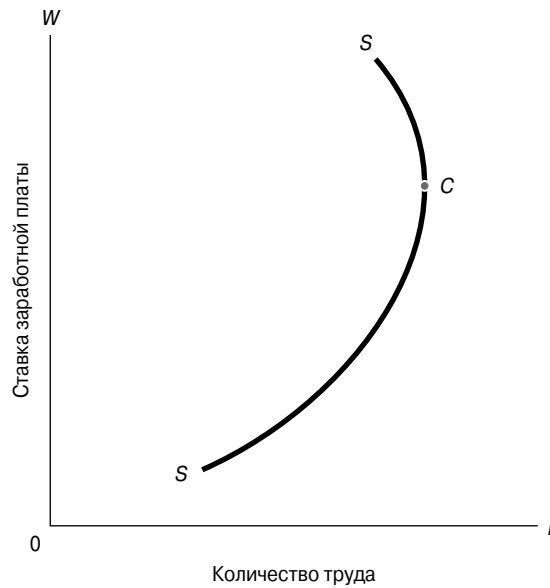


Рис. 13.4. В результате увеличения зарплаты работники могут работать меньшее количество часов

Выше критической точки *C* увеличение зарплаты уменьшает объем предложенного труда, так как эффект дохода перевешивает эффект замещения. Почему? Потому что при более высокой зарплате работники могут позволить себе больше свободного времени, даже если растут издержки каждого дополнительного часа досуга в виде неполученной зарплаты.

Состав рабочей силы. Одним из наиболее значительных достижений в США за последние десятилетия стал резкий приток женщин в ряды рабочей силы. Процент женщин, входящих в состав рабочей силы (старше пятнадцати лет, работающих или ищущих работу), возрос с 34% в 1950 году до 60% сегодня. Частично это объясняется ростом реальной заработной платы, что сделало работу более привлекательной для женщин. Однако изменение этой величины нельзя объяснять только экономическими факторами. Для того чтобы понять причину такого значительного изменения в структуре рабочей силы, следует отвлекаться от экономики и рассмотреть изменение роли женщин в обществе.

В то время как количество женщин, вступивших в ряды рабочей силы, возросло, количество пожилых мужчин (особенно старше 65 лет) резко снизилось. Наиболее веской причиной этого, вероятно, стала “повышенная щедрость” государства в выплате пособий по болезни и старости, которая позволила многим людям раньше уходить на пенсию, а не продолжать работать.

Иммиграция. Иммиграция всегда играла важную роль в предложении рабочей силы в США. Если в 1970 году только 5% населения США родились за границей, то к 2000 году это количество возросло почти до 10%.

Таблица 13.2. Эмпирические оценки реакции предложения труда

Категории работников	Удельный вес в рабочей силе (% населения)		Реакция предложения труда на рост реальной заработной платы
	1960 год	2002 год	
	Взрослые мужчины	86	
Взрослые женщины	38	60	Большинство исследований определило прямую зависимость предложения труда от повышения реальной заработной платы
Подростки	46	52	Очень изменчивая реакция
Все население старше 16 лет	59	67	Эластичность общего предложения труда близка к 0, эффект дохода уравнивает эффект замещения. Предполагаемая эластичность предложения спроса равна от 0 до 0,2

Источник. Министерство труда США, *Employment and Earnings*, март 2003.

Экономисты внимательно изучали реакцию предложения труда на реальную зарплату. Кривая предложения для мужчин имеет постоянный отрицательный наклон, а для подростков и взрослых женщин существует прямая реакция на зарплату. В экономике в целом кривая предложения труда близка к совершенно неэластичной или вертикальной.

Поток легальных иммигрантов контролируется сложной системой квот, которая действует квалифицированным работникам и их семьям, а также близким родственникам граждан и резидентов США. К тому же существуют особые квоты для политических беженцев. В последнее время самые большие группы легальных иммигрантов прибыли из Мексики, Филиппин, Вьетнама и некоторых стран Центральной Америки и Карибского бассейна.

Основной особенностью иммиграции за последние годы стало изменение уровня квалификации иммигрантов. В 1950-х годах основным ее источником выступали Германия и Канада, а в 1980-х — Мексика и Филиппины. В результате последние иммигранты были относительно менее квалифицированы и образованы, чем в предыдущие годы.

С точки зрения предложения труда последствием недавней иммиграции в США стало увеличение предложения неквалифицированных работников по сравнению с высококвалифицированными. Исследования определили, что такие перемены в предложении привели к резкому снижению заработной платы неквалифицированных рабочих по сравнению с выпускниками высших учебных заведений.

Эмпирические исследования

Теория не дает сведений о том, насколько (положительно или отрицательно) изменения в уровне заработной платы в той или иной группе отразятся на предложении труда. Заставит ли повышение подоходного налога рабочих с высокими заработками (т.е. снижение их чистой заработной платы) умерить свой трудовой энтузиазм? Приведет ли субсидирование зарплат низкооплачиваемых работников к увеличению или уменьшению продолжительности их рабочего дня? Эти жизненно важные вопросы должны рассматриваться исполнительной и законодательной властью страны, когда они пытаются убить двух зайцев — обеспечить поддержание и справедливости, и эффективности. Нам часто необходимо знать точную форму или коэффициент эластичности кривой предложения труда.

В табл. 13.2 подытожены результаты многочисленных исследований этого показателя. Эти цифры позволяют сделать вывод о том, что кривая предложения труда взрослых мужчин имеет небольшой отрицательный наклон, в то время как реакция других демографических групп на изменение в уровне зарплаты больше напоминает привычную кривую предложения с положительным наклоном. В результате исследований было обнаружено, что предложение труда в обществе в целом слабо реагирует на изменения реальной заработной платы.

РАЗЛИЧИЯ В УРОВНЯХ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Хотя анализ общего уровня заработной платы важен для сравнения разных стран и периодов, нам часто необходимо понимать причины *различий в заработной плате*. На практике ставки заработной платы существенно различаются. Дать определение средней заработной платы так же сложно, как и определение среднего работника. Управляющий в автомобильной компании может зарабатывать 40 млн. долл. в год, клерк — 15 тыс., а сельскохозяйственный рабочий — 12 тыс. долл. Врач может зарабатывать в 15–20 раз больше спасателя, хотя оба спасают людям жизнь. На одном и том же заводе квалифицированный механик может зарабатывать 500 долл. в неделю, а неквалифицированный вахтер — 200 долл. Женщинам могут платить 400 долл. в неделю, в то время как мужчина такой же квалификации получит 500 долл.

К тому же существуют значительные различия в ставках зарплаты среди обширных отраслевых групп. Табл. 13.3 показывает, что в малых отраслях, таких как сельское хозяйство или розничная торговля, работники которых не объединены в профсоюзы, заработная плата в основном низкая, в то время как в более крупных фирмах в обрабатывающей промышленности она в два раза выше. Однако внутри основных секторов существуют различия, которые зависят от квалификации работников и рыночных условий: работники ресторанов быстрого питания зарабатывают намного меньше, чем врачи, хотя и те, и другие оказывают услуги.

Как объяснить эти огромные различия? Вначале рассмотрим *чисто конкурентный рынок труда*, где существует большое количество работников и работодателей, которые не могут значительно повлиять на ставки зарплаты³. Если все рабочие места и все люди абсолютно идентичны на чисто конкурентном рынке труда, то конкуренция приведет к полностью одинаковым почасовым ставкам заработной платы. Ни один работодатель не заплатит человеку за работу больше, чем другому человеку с такой же квалификацией.

Это значит, что для объяснения существующих различий в зарплатах по отраслям или для отдельных людей мы должны учесть различия в качестве рабочих мест, индивидуальные особенности людей, действие механизма несовершенной конкуренции на рынке труда.

Таблица 13.3. Заработная плата в различных отраслях

Отрасль	Средняя величина заработка на одного работника, трудящегося по графику полного рабочего дня, в 2001 году (долл. за год)
Все отрасли	39 667
Фермерские хозяйства	24 657
Горнодобывающая промышленность	60 871
Обрабатывающая промышленность	45 580
Розничная торговля	23 009
Финансы, страхование и торговля недвижимостью	63 738
Брокеры по операциям с ценными бумагами и товарами	161 879
Услуги	37 647
Частные хозяйства	14 975
Государственный сектор	41 700

Источник. Бюро экономического анализа США, www.bea.gov. Таблица 6.6С в полном перечне таблиц NIPA.

Средняя годовая зарплата и жалованье по отраслям колеблются от высокой (60 871 долл.) в добывающей промышленности до низкой (24 657 долл.) в сельском хозяйстве. Анализируя узкие группы отраслей, можно заметить, что средняя почасовая заработная плата колеблется в очень широких пределах между финансовыми аналитиками и теми, кто работает в частных хозяйствах.

³ В действительности только несколько рынков труда являются чисто конкурентными, однако некоторые из них (например, рынки неквалифицированных подростков или офисных работников в больших городах) действительно близки к конкурентным.

Качество рабочих мест: выравнивающие различия

Некоторые наиболее значительные различия в зарплате в повседневной жизни возникают из-за различий в качестве рабочих мест. Рабочие места разнятся по степени привлекательности; поэтому иногда необходимо повышать зарплату для того, чтобы привлечь работников на менее привлекательные рабочие места.

Различия в заработной плате, которые служат возмещением относительной непривлекательности, и неденежные различия называются выравнивающими различиями.

Мойщики окон должны получать больше, чем дворники, из-за повышенного риска во время подъема на небоскребы. Часто рабочие получают дополнительные 5% за работу во вторую смену (с 16 до 24 часов) и 10% за работу в ночную смену (с 24 до 8 часов утра). За рабочие часы, превышающие 40 рабочих часов в неделю, за работу в праздники или выходные дни обычно платят 1,5–2 обычных часовые ставки. Работа, требующая тяжелого физического труда, утомительная, непрестижная, нерегулярная, сезонная или сопровождающаяся физическим риском, считается менее привлекательной. Поэтому неудивительно, что компании вынуждены платить от 50 тыс. до 80 тыс. долл. в год, чтобы нанять людей для опасной и рискованной работы на нефтяных скважинах, находящихся в открытом море или на холодной Аляске. В то же время труд “для души” (например, смотрителя парков или духовенства) оплачивается очень скромно.

Чтобы проверить, является ли разница в оплате двух разных рабочих мест выравнивающим различием, спросите людей, имеющих одинаковую квалификацию: “Какую работу вы предпочтете, высокооплачиваемую или низкооплачиваемую?” Если они не хотят выбрать высокооплачиваемую работу, то различие в оплате, скорее всего, является компенсирующим различием, которое отражает неденежные различия этих рабочих мест.

Качество труда

Только что мы увидели, что некоторые различия в заработной плате служат компенсацией разной степени привлекательности рабочих мест. Однако давайте посмотрим вокруг. Сборщики мусора зарабатывают намного меньше, чем юристы, хотя, конечно, юридическая деятельность более престижна и имеет гораздо более приятные условия работы. Существует множество примеров, когда более высокооплачиваемая работа более приятна, чем низкооплачиваемая работа. Чтобы объяснить причину большинства различий в заработной плате, необходимо рассмотреть факторы, не связанные с выравнивающим различием.

Одной из ключевых причин неодинаковой оплаты труда является огромное качественное различие между людьми, различие, приписываемое врожденным умственным и физическим способностям, воспитанию, образованию, обучению и опыту. Биологи могут классифицировать всех нас как представителей вида *homo sapiens*, однако управляющий персоналом будет настаивать на том, что люди значительно отличаются друг от друга по своим способностям.

Хотя многие различия в качестве труда определяются неэкономическими факторами, решение о накоплении человеческого капитала можно оценить и с экономической точки зрения. Под термином **человеческий капитал** подразумевается запас полезных и ценных навыков и знаний, накопленных людьми в процессе образования и обучения. Врачам, юристам и инженерам требуется много лет для получения формального образования и приобретения практического опыта. Они тратят большие суммы на обучение, внося от 100 тыс. до 200 тыс. долл. за учебу в университете и стажировку. Часть высокого жалования этих специалистов можно считать доходом от их собственных инвестиций в человеческий капитал, т.е. доходом от образования, которое сделало их высококвалифицированными специалистами.

Результаты экономических исследований взаимосвязи доходов и образования показывают, что в целом человеческий капитал — хороший объект инвестиций. Рис. 13.5 отражает динамику доходов различных групп населения в зависимости от уровня их образования и опыта работы. Группы с высоким уровнем образования начинают с больших доходов, и их доходы растут быстрее, чем у менее образованных групп.

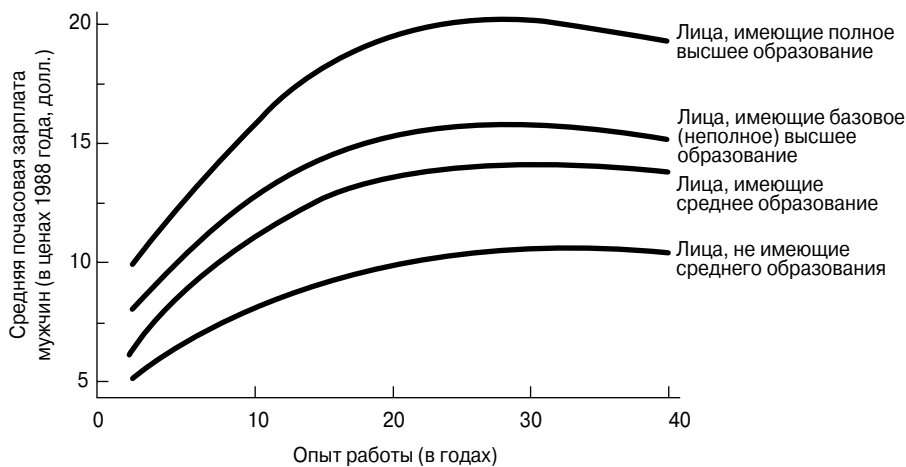


Рис. 13.5. Влияние образования и квалификации на уровень заработной платы

Графики заработков мужчин показывают, что доход повышается с ростом уровня образования и с опытом работы.

Источник. Адаптировано из Kevin M. Murphy and Finis Welch, “The Structure of Wages”, *Quarterly Journal of Economics*, February 1992.

Рис. 13.6 показывает соотношение почасовой ставки оплаты труда выпускников университетов и выпускников средних школ. Относительные доходы резко выросли в 1980-х годах, так как выросла “цена квалификации”. Исследования экономистов, изучающих проблемы труда, показали, что люди, обладающие хорошими математическими способностями или навыками работы на компьютере, имеют экономическое преимущество на современном рынке труда.



Рис. 13.6. Относительный доход выпускников университетов намного выше

За последние два десятилетия произошло резкое изменение профилей доходов. В условиях повышения требований к квалификации работников резко вырос уровень доходов выпускников колледжей по отношению к уровню доходов лиц, окончивших только среднюю школу (и особенно молодых работников).

Источник. Доклад президента США об экономическом положении страны в 2000 году. Приведенные здесь данные относятся к работникам мужского пола, трудящимся круглогодично, полный рабочий день.



Инвестиции в человеческий капитал: нужны ли они?

Что представляют собой инвестиции в человеческий капитал? Учась в университете, студент ежегодно платит 10 тыс. долл. за обучение, да еще и несет 20 тыс. долл. альтернативных издержек, поскольку не работает. За четыре года сумма издержек составит в целом 120 тыс. долл. Действительно ли обучение в университете окупается? Очевидно, да. Вот факты. Средняя зарплата тридцатилетнего работника-мужчины со средним образованием и полным рабочим днем составляет в среднем 35 тыс. долл. Такой же работник, но с университетским дипломом, зарабатывает в среднем 68 тыс. долл. Более того, ценность высшего образования существенно выросла за последние двадцать лет. Если в 1979 году выпускник университета зарабатывал на 25% больше выпускника средней школы, то через двадцать лет разница в зарплате достигла 55% (рис. 13.6). В условиях современной экономики с преобладанием сектора услуг компании больше занимаются переработкой информации, чем сырьем. В условиях информационной экономики навыки, полученные в университете, служат почти что гарантией высокооплачиваемой работы. Выпускники средних школ оказываются в весьма невыгодном положении на рынке труда.

Даже если вам пришлось взять деньги на обучение в долг, забыть на время о хорошо оплачиваемой работе, жить вдали от дома, платить за книги и питание — ваша будущая зарплата и профессия, доступная только выпускнику университета, с лихвой компенсирует ваши страдания. Последние данные показывают, что 18-летний выпускник университета мужского пола, достигнув 65 лет, заработает примерно 2,5 млн. долл. (по уровню цен и доходов на 2003 год). Представитель того же поколения, окончивший только среднюю школу, получит всего 1,3 млн. долл. Тот же, кто не получил и среднего образования, сможет заработать только 0,8 млн. долл.

Часто люди подчеркивают роль везения в определении нашего экономического положения. Но, как заметил Луи Пастер: “Случай благосклонен к подготовленным умам”. В мире быстро меняющихся технологий образование готовит людей к пониманию и извлечению прибыли из новых ситуаций.

“Рента” уникальных людей

Известность подняла уровень доходов некоторых счастливых до астрономического уровня. Выдающийся специалист по разработке компьютерных программ Билл Гейтс, эксперт по инвестициям Уоррен Баффетт, звезда профессионального баскетбола Шакил О’Нил, экономисты, консультирующие бизнесменов, и даже некоторые преподаватели вузов, занимающиеся бизнес-консультированием, зарабатывают баснословные суммы.

Эти очень талантливые люди обладают особыми умениями, которые высоко ценятся в современной экономике. За пределами своей специализации они смогут заработать лишь незначительную часть своих высоких доходов. Более того, их предложение труда вряд ли ощутимо изменится при установлении зарплаты, которая будет на 20% или даже на 50% выше или ниже нынешней. Экономисты называют превышение такой зарплаты над другими хорошими зарплатами чистой экономической рентой. Эти доходы, по логике, равны ренте от фиксированного количества земли.

Некоторые экономисты предполагали, что научно-технический прогресс помогает малому кругу индивидуумов обслуживать большую часть рынка (вспомните рынки типа “победитель получает все”, о которых речь шла в главе 11). Самые лучшие эстрадные артисты или спортсмены могут дать одно-единственное представление, которое увидит большинство населения земного шара с помощью телевидения или видеозаписи, т.е. средств, недоступных еще несколько лет назад. Если такая тенденция сохранится и трудовая рента будет и дальше повышаться, то разрыв доходов победителей и прочих участников гонки за долларами с годами может еще увеличиться.

Сегментированные рынки и неконкурирующие группы

Даже в условиях совершенной конкуренции, при которой люди могут легко менять вид деятельности, будут проявляться значительные различия в заработной плате. Они необходимы для того, чтобы отразить различия в расходах на образование и обучение, или непривлекательность некоторых занятий, или вознаграждение за уникальные таланты.

Но, даже принимая во внимание все эти причины различий в зарплате, мы все равно наблюдаем огромную разницу в ставках заработной платы. Главной причиной этого является то, что рынки труда сегментированы на *неконкурирующие группы*.

Подумав, мы придем к выводу, что труд как фактор производства не является единым, гомогенным фактором производства, а представляет собой совокупность различных,

но тесно взаимосвязанных факторов. Врачей и математиков, например, нельзя отнести к конкурирующим группам, потому что для представителя любой из этих профессий было бы весьма затруднительно и накладно поменять свою специальность. Как существует много разных домов, продающихся по определенной цене, точно так же существует и много разных профессий и квалификаций, конкурирующих только в принципе. Признав существование множества различных “субрынков” рынка труда, мы можем выяснить, почему заработная плата в разных группах может существенно различаться.

Почему рынок труда разделен на такое количество неконкурирующих групп? Главной причиной такого положения вещей является необходимость длительного времени и немалых денег, чтобы стать высококвалифицированным специалистом. Если угледобывающая шахта будет закрыта из-за истощения породы, шахтер едва ли может надеяться на то, что, проштудировав за ночь учебник по экономике природопользования, сможет получить место эколога. Однажды выбрав себе определенное занятие, люди становятся частью конкретного “субрынка” труда. Таким образом, они попадают в зависимость от колебаний спроса и предложения именно на эту специальность и самым непосредственным образом ощущают изменения ситуации в отрасли. При такой сегментации заработная плата работающих в одной сфере может существенно отличаться от зарплаты занятых в другом секторе экономики.

Выбор работы новыми иммигрантами представляет собой классический пример неконкурирующих групп. Прежде чем пытаться влиться в свободный рынок труда, новые иммигранты из некоторых стран пытаются присоединиться к уже работающим. Например, во многих крупных городах, таких как Лос-Анджелес и Нью-Йорк, большинством бакалейных магазинов владеют корейцы. Такая ситуация объясняется прежде всего тем, что они могут получить совет или поддержку своих соотечественников, уже занимающихся этим бизнесом. По мере того как иммигранты приобретают жизненный опыт, образование, улучшают знание языка, их возможности по выбору места работы значительно расширяются, и они становятся частью общего рынка труда.

Кроме того, теория неконкурирующих групп помогает понять причины дискриминации на рынке труда. В следующем разделе этой главы мы увидим, что очень часто дискриминация является следствием традиций, законов или предубеждений, поскольку работники делятся на неконкурирующие группы по признакам пола, расы или этнической принадлежности.

Хотя теория неконкурирующих групп построена с учетом всех важных характеристик рынка труда, мы должны понять, что в долгосрочном периоде приток и отток работников из этих групп уменьшат различия в зарплате. Конечно, горняки, добывающие медь, вряд ли станут программистами после того, как компьютеры и волоконная оптика заменят арифмометры и медную проволоку. Следовательно, это приведет к разнице в оплате этих двух видов деятельности. Но в долгосрочном периоде, по мере увеличения количества молодых людей, освоивших компьютеры, а не профессию шахтера, конкуренция приведет к сглаживанию разницы в зарплате этих двух неконкурирующих групп.

В табл. 13.4 обобщены различные факторы, определяющие уровень заработной платы в условиях конкуренции.

Таблица 13.4. Структура заработной платы в условиях конкуренции демонстрирует серьезные различия в методах ее установления

Обобщение факторов, влияющих на зарплату	
Описание ситуации на рынке труда	Влияние на зарплату
1. Все люди одинаковы — выполняемая работа одинакова.	Никаких различий в зарплате.
2. Все люди одинаковы — выполняемая работа имеет различную степень привлекательности.	Дифференциация с помощью выравнивающей различия.
3. Люди разные, но предложение в каждом сегменте рынка труда остается неизменным (неконкурирующие группы).	Различия в зарплате отражают соотношение спроса и предложения на сегментированном рынке.
4. Люди разные, но возможно перемещение из одной группы в другую (частично конкурирующие группы).	Различия в зарплате обусловлены влиянием колебаний спроса и предложения (включает пп. 1–3 как частные случаи).



РЫНОК ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ И ПОЛИТИКА

До сих пор мы рассматривали ситуацию с конкурентными рынками труда. На практике идеальная конкуренция на рынке труда в силу ряда причин оказывается невозможной. Одной из таких причин, препятствующих формированию идеальной конкуренции на рынке труда, является деятельность профсоюзов, которые выражают интересы значительной, хотя и неуклонно сокращающейся доли работников. Еще одна особенность рынков труда — дискриминация. Ее значение за последнее десятилетие также снизилось, однако с ее существованием по-прежнему приходится считаться. Еще одним фактором, присутствующим на рынке труда, является государственная политика. Устанавливая минимальный уровень оплаты труда (этот вопрос мы обсуждали в главе 4), поощряя или подавляя деятельность профсоюзов или ставя дискриминацию вне закона, государство оказывает существенное влияние на рынки труда.

ИСТОРИЯ И РЕАЛЬНЫЕ ДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗОВ

В 2002 году 16 миллионов американцев, или 13% от общей численности работников, состояли членами профсоюзов. Профсоюзы, несомненно, обладают значительной рыночной силой и иногда выступают монополистами на рынке труда. Они ведут переговоры с владельцами предприятий при заключении коллективных трудовых договоров, в которых указывается, кто может занимать те или иные рабочие места, какой должна быть заработная плата работников и какие условия должен обеспечить владелец предприятия. Кроме того, в процессе переговоров, связанных с заключением коллективных трудовых договоров, профсоюзы поднимают вопросы, имеющие значение для всех работников,

такие как размеры пенсий, льготы по медицинскому обслуживанию работников и рабочее время. Кроме того, профсоюзы, пытаясь заключить коллективный трудовой договор на наиболее выгодных для работников условиях, могут принять решение о начале забастовки, т.е. о полном прекращении поставок рабочей силы, цель которой иногда — вынудить владельца предприятия закрыть его.

Как начиналось профсоюзное движение в США? Несмотря на то что первые упоминания о рабочем движении в Америке появились еще до Гражданской войны, активные выступления рабочих начались в последней четверти XIX века. В 1881 году рабочее движение приобрело организованный характер, что привело к образованию Американской федерации труда (АФТ). Почти полвека, до своей смерти в 1924 году, руководителем и идейным вдохновителем этой организации был Сэмюэль Гомперс.

Стратегия Гомперса была проста: поскольку он считал, что ни одно из движений, противопоставляющих себя капитализму, не будет принято американцами, то настаивал на *экономическом тред-юнионизме*. В соответствии с этой концепцией американские профсоюзы в основном должны были добиваться улучшения экономического положения рабочих: бороться за повышение зарплаты, сокращение рабочего дня, увеличение продолжительности отпуска, улучшение условий труда, предоставление различных дополнительных льгот. Американские профсоюзы отличались от профсоюзов во многих европейских странах; европейские профсоюзы иногда оказывались под влиянием оппозиционных политических партий, поэтому активно участвовали в классовой борьбе за изменение существующего политического строя.

В самом начале становления рабочего движения преобладали *цеховые профсоюзы*, которые объединяли рабочих одной профессии, например плотников или каменщиков. Такая стратегия препятствовала созданию единого рабочего союза, объединяющего всех занятых на предприятиях, производящих серийную продукцию. Проницательные защитники профсоюзов в 1930-е годы увидели в *производственных профсоюзах*, объединяющих работников целых отраслей, например сталелитейной или угледобывающей, прообразы будущих рабочих организаций. Производственные союзы начали активно формироваться с 1935 года вместе с образованием Конгресса производственных профсоюзов (КПП). В настоящее время американские профсоюзы представлены АФТ/КПП — основной национальной рабочей организацией в Соединенных Штатах Америки.

Условия оплаты труда и различных форм поощрения рабочих, состоящих в профсоюзе, определяются в **коллективном договоре**. Его принятию предшествует процесс переговоров между представителями компаний и работников, направленный на поиск взаимовыгодных условий организации труда. Все мы слышаны о бесконечных заседаниях, предшествующих подписанию трудового договора. Что же представляет собой этот договор? Основная часть — это, конечно же, *экономический пакет*. В нем описаны условия оплаты труда работников различных категорий, а также договоренности о выходных днях и обеденных перерывах. Кроме того, договор может содержать положения о дополнительных выплатах (например, для пополнения пенсионного фонда, оплаты медицинских услуг и т.п.). В период высоких темпов инфляции это соглашение, как правило, включает условия индексации зарплаты в соответствии с повышением стоимости жизни.

Другим важным и подчас самым дискуссионным разделом коллективного договора являются *правила работы*. Они описывают круг обязанностей каждого работника, условия труда и техники безопасности, а также объемы выполняемой работы. Эти пункты особенно важны для отраслей, переживающих спад деловой активности, следствием которого становятся уменьшение спроса на труд и ужесточение требований, предъявляемых к персоналу. Работники железнодорожной отрасли до сих пор не прекращают многолетних дискуссий об объемах пассажирских перевозок.

Заключение коллективного договора — сложный процесс, поэтому без компромиссов здесь не обойтись. Очень много усилий уходит на обсуждение экономических вопросов, поскольку именно они определяют, какая часть прибыли останется предприятию, а какая пойдет на заработную плату. Иногда переговоры буксуют при обсуждении рамок полномочий работодателей и профсоюзов, таких, например, как перераспределение обязанностей между работниками или изменение правил работы. И еще: и работники, и работодатели уделяют большое внимание психологическому самочувствию рабочих и уровню производительности их труда.

Государство и коллективный договор

История профсоюзов напоминает нам о том, что юридические ограничения играют важную роль в экономической организации. Двести лет назад, когда рабочие впервые попытались создать свои объединения в Англии и Америке, против членов этих объединений были использованы доктрины общего права как против “сговора, ограничивающего торговлю”. Уже в нашем веке профсоюзы и их активисты не раз представляли перед судом, подвергались штрафам, попадали в тюрьму и уставали от бесконечных судебных разбирательств. Верховный суд многократно отклонял законопроекты, направленные на улучшение (снижение продолжительности рабочей недели и повышение зарплаты) условий работы женщин и детей.

Только после того, как государство поддержало профсоюзы и переговоры о заключении коллективных договоров, начался интенсивный рост их количества. Поворотным пунктом в истории развития рабочего движения стало принятие Закона Клейтона (1914 года), сразу же провозглашенного “Великой хартией вольностей труда”. После его принятия рынок труда оказался вне действия антимонопольного законодательства. Закон о справедливых трудовых стандартах (1938 год) запретил использование детского труда, потребовал оплачивать сверхурочную работу (превышающую 40 часов в неделю) по увеличенным в полтора раза расценкам, установил федеральный минимум заработной платы для большинства несельскохозяйственных рабочих.

Наиболее важным из всего разнообразия законодательных документов, регулирующих трудовые отношения, был Закон о национальных трудовых отношениях (или Закон Вагнера), принятый в 1935 году. В этом законе было четко записано: “Наемные работники имеют право ... создавать ... трудовые организации, вести переговоры о заключении коллективного договора ... и предпринимать крупномасштабные акции”. Благодаря поддержке этого законодательства количество членов профсоюзов увеличилось с одной десятой от общего количества занятых в 1920-х годах до одной четвертой к концу Второй мировой

войны. С начала 1970-х годов, в результате предпринятых государством мер по дерегулированию многих отраслей и усилению международной конкуренции, влияние профсоюзов было подорвано, и численность их членов в США начала снижаться.

КАК ПРОФСОЮЗЫ ПОВЫШАЮТ ЗАРПЛАТУ

Каким образом профсоюзы повышают заработную плату и улучшают условия труда для своих членов? *Профсоюзы обретают рыночную силу, получая разрешение на монопольное формирование условий труда на определенном предприятии или в отрасли.* Используя эту монополию, они вынуждают предприятия обеспечивать такую заработную плату, компенсации и условия работы, которые значительно выше конкурентного уровня. Например, в Алабаме водопроводчик, не состоящий в профсоюзе, получает 15 долл. в час, зато член профсоюза, благодаря усилиям своей организации, может получать 25 долл. в час, если устроится на работу в большую строительную компанию, обязанную подписывать коллективный трудовой договор.

Такое соглашение, однако, выгодно для профсоюза только в том случае, если он может ограничить доступ предприятий к альтернативным источникам предложения труда. Поэтому в типичном коллективном договоре, как правило, оговорено, что предприятие не будет нанимать водопроводчиков, не являющихся членами профсоюза, не будет подписывать контракты на получение услуг водопроводчиков со сторонними организациями, не являющимися членами профсоюза. Каждое из этих условий помогает предотвратить разрушение профсоюзной монополии на предложение услуг водопроводчиков предприятию. В некоторых отраслях, таких как сталелитейная и автомобилестроительная, профсоюзы стараются создать единое отраслевое профсоюзное объединение; вследствие этого рабочие предприятия *A*, состоящие в профсоюзе, не будут конкурировать с рабочими предприятия *B*, не состоящими в профсоюзе. Соблюдение необходимых условий для обеспечения высокого уровня зарплаты членам профсоюзов — объект пристального внимания последних.

Рис. 13.7 показывает, к чему может привести установление высокого уровня оплаты труда, изображаемого горизонтальной линией *rr*. Равновесие в этом случае устанавливается в точке *E'*, где линия *rr* пересекает кривую спроса работодателя. Заметьте, профсоюз непосредственно не сокращает предложение труда, когда добивается высокого уровня его оплаты. Что происходит на рынке, когда ставки зарплаты устанавливаются выше равновесного уровня? Высокий уровень оплаты труда ограничивает спрос предприятий на труд. Количество рабочих, занятых поиском работы, превышает спрос на величину, равную длине отрезка *E'F*. Эти “лишние” рабочие остаются безработными и ждут, пока появятся вакансии в высокооплачиваемом секторе, контролируемом профсоюзами, или же ищут работу в других секторах. Эти рабочие не имеют доступа к высокооплачиваемой работе, несмотря на то что профсоюзы открыто не запрещают им там работать.

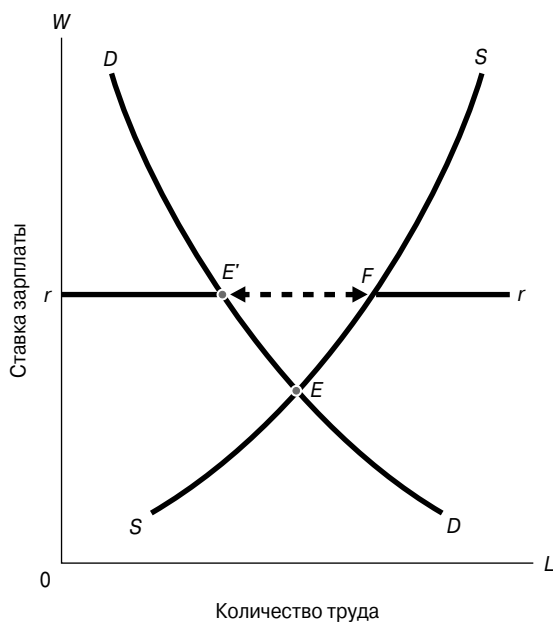


Рис. 13.7. Профсоюзы устанавливают высокие ставки заработной платы, сокращая занятость

Повышение заработной платы до уровня r уменьшает занятость на рынке труда, представленном работниками — членами профсоюза. Поскольку спрос и предложение труда не уравновешены, некоторое количество работников, показанное на отрезке $E'F$, останется на этом рынке без работы.

Если под влиянием профсоюзов реальная заработная плата станет слишком высокой в целом по стране, то спрос предприятий на труд будет соответствовать уровню E' , в то время как предложение труда — уровню F . Таким образом, пунктирными стрелками между E' и F показано количество рабочих, охваченных классической безработицей. Этот источник безработицы особенно важен в том случае, когда государство не может оказывать влияние на уровень цен или валютный курс, и отличается от безработицы, возникающей из-за недостаточного совокупного спроса.

Стремление к предотвращению конкуренции со стороны рабочих, не являющихся членами профсоюза, также объясняет многие политические цели национального рабочего движения — в частности, почему профсоюзы хотят ограничить иммиграцию; почему поддерживают протекционистские законы, ограничивающие импорт товаров, произведенных рабочими, не являющимися членами американского профсоюза; почему “квазипрофсоюзы” наподобие ассоциации медицинских работников сражаются за ограничение возможностей заниматься медицинской практикой другим группам; и почему профсоюзы иногда выступают против дерегулирования таких отраслей, как грузоперевозки, коммуникации и авиалинии.

Коллективный договор: теория и практика

Как правило, во время переговоров о заключении коллективного договора работники требуют высокую зарплату, а управленцы стараются отделаться мелкими уступками. Такая расстановка сил называется *двусторонней монополией*, при которой существует только один покупатель и только один продавец. Результат их противоборства нельзя предсказать на основании поведения факторов спроса и предложения, он зависит от психологии, политики и огромного количества других неощутимых факторов⁴.

ПРОФСОЮЗЫ: ЗАРПЛАТА И ЗАНЯТОСТЬ

Сторонники профсоюзов утверждают, что благодаря их усилиям удалось повысить реальную зарплату. Противники настаивают на том, что в результате повышения зарплаты увеличилось количество безработных, выросла инфляция и было нарушено эффективное размещение ресурсов. А что же на самом деле?

Добились ли профсоюзы повышения заработной платы?

Давайте начнем с анализа влияния профсоюзов на относительную зарплату. Экономисты изучали экономическое влияние профсоюзов, анализируя зарплаты рабочих, состоящих в профсоюзах, и тех, кто не является их членами. На основе этого анализа экономисты пришли к выводу, что рабочий — член профсоюза в среднем получает на 10–15% больше, чем его “свободный” коллега. В принципе это различие может быть едва ощутимым, как, например, у служащих гостиниц и парикмахеров, или же доходить до 25–30% зарплаты, как у квалифицированных строителей или шахтеров. Полученные результаты показывают, что деятельность профсоюзов по повышению зарплаты более эффективна в том случае, когда они могут эффективно монополизировать предложение труда и контролировать приток новых работников.

В другом исследовании была проанализирована зарплата отдельных работников, скорректированная с учетом индивидуальных характеристик, при этом особое внимание уделялось тому, является ли работник членом профсоюза. Орли Ашенфельгер из Принстонского университета проанализировал данные о рабочих за период с 1967 по 1975 год. Учитывая влияние пола, расы, образования и других личных характеристик каждого рабочего, он обнаружил, что рабочие — члены профсоюза получают на 17% больше, чем “неприсоединившиеся”. Кроме того, Ашенфельгер обнаружил, что чернокожий мужчина — член профсоюза получает зарплату на 23% выше, чем чернокожий, не вступивший в профсоюз, в то время как зарплата белого мужчины, состоящего в профсоюзе, выше зарплаты его коллег, не являющихся членами профсоюза, всего лишь на 16%.

⁴ *Ситуации наподобие переговоров трудящихся и работодателей об условиях коллективного договора составляют предмет изучения теории игр, которая анализируется в главе 11. Неопределенность результатов этих переговоров является следствием аналогичного результата в теории игр: некооперативная игра с двумя участниками, как правило, не имеет однозначного результата. Так же как и во время войны или забастовок, результат этих переговоров зависит от таких факторов, как умение договариваться, блефовать и распознавать сильные стороны противника.*

Общее влияние на экономику. Принимая во внимание тот факт, что профсоюзы действительно добиваются повышения зарплаты для своих членов, мы можем поинтересоваться, не могут ли они повысить реальную зарплату вообще. Сегодня большинство экономистов уверены в том, что профсоюзы перераспределяют доходы не от капитала к труду, а от тех, кто не состоит в профсоюзе, к его членам. Иными словами, если профсоюзы преуспевают в повышении зарплаты “своим” людям по сравнению с уровнем зарплаты на конкурентном рынке, их победа уменьшает зарплату рабочих, не состоящих в профсоюзе.

Данный анализ подтверждается эмпирически, что доказывает: доля национального дохода, получаемая собственниками труда, за последние шестьдесят лет существенно не изменилась. Не обращая внимания на влияние циклических колебаний на долю труда в национальном доходе, мы не найдем никаких подтверждений влияния профсоюзов на уровень реальной зарплаты в США (см. рис. 12.1). Информация, полученная из европейских стран, где влияние профсоюзов традиционно сильнее, свидетельствует о том, что когда профсоюзы преуспевают в повышении номинальной зарплаты, они иногда раскручивают инфляционную спираль “зарплата–цены”, добиваясь лишь незначительного или непродолжительного повышения реальной зарплаты.

Влияние на занятость

Если профсоюзы не оказывают влияния на общий уровень реальной заработной платы, то можно предположить, что они могут оказать воздействие на *относительную* зарплату. Это значит, что зарплата в отраслях, контролируемых профсоюзами, будет расти по сравнению с другими сферами. Более того, занятость в этом случае будет снижаться в первых и повышаться во всех остальных.

Когда влиятельные профсоюзы повышают реальную зарплату до неестественно высокого уровня, на рынке труда появляется избыточное предложение труда, называемое *классической безработицей*. Эта ситуация отражена на рис. 13.7. Предположим, что профсоюзы подняли ставку зарплаты выше равновесного уровня, соответствующего точке E , до более высокого уровня — n . Далее, если спрос на труд и предложение труда остаются неизменными, пунктирная линия между точками E' и F' будет отражать количество работников, которые хотят получить работу при такой зарплате, но не могут ее найти. Это называется *классической безработицей*, поскольку она появилась в результате установления слишком высокой реальной зарплаты.

Экономисты часто противопоставляют классическую безработицу безработице, возникающей во время деловых циклов, называемой *кейнсианской безработицей*, основной причиной появления которой является недостаточный совокупный спрос. Влияние слишком высокого уровня реальной зарплаты на уровень занятости можно было наблюдать в Германии после ее объединения в 1990 году. После присоединения Восточной Германии ставки зарплаты были зафиксированы на уровне, который, по оценкам экономистов, как минимум в два раза превышал предельный доход трудового фактора. Это привело к резкому падению занятости в Восточной Германии после объединения.

На основе такого анализа можно сделать вывод о том, что если уровень реальной зарплаты в стране или регионе становится слишком высоким, возможно повышение уровня

безработицы. В этом случае традиционная макроэкономическая политика увеличения совокупных расходов не приведет к уменьшению количества безработных, и для ее сокращения необходимо будет принимать меры по снижению реальной заработной платы.



Упадок профсоюзного движения в США

Одной из основных тенденций развития американского рынка труда стало постепенное разрушение профсоюзного движения после Второй мировой войны. Несмотря на то что в 1955 году профсоюзы объединяли в своих рядах одну четвертую часть всей американской рабочей силы, начиная с 1980 года это количество постоянно снижалось. Особенно резко численность профсоюза в обрабатывающей промышленности уменьшилась за последние два десятилетия. Только в общественном секторе профсоюзы до сих пор имеют достаточно сильное влияние.

Одной из причин ослабления профсоюзного движения стало снижение количества забастовок, которые долгое время использовались в качестве последнего довода при подписании коллективного договора. В 1970-х годах американские профсоюзы использовали это оружие довольно часто: среднее количество забастовок составляло примерно 300 в год. Позже забастовки стали относительно редким явлением. Можно даже сказать, что они фактически исчезли с американского рынка труда. Произошло это из-за того, что частенько забастовки бумерангом наказывали самих рабочих. В 1981 году все бастовавшие авиадиспетчеры авиалиний были уволены президентом Рейганом. Когда в 1987 году профессиональные футболисты организовали забастовку, они вскоре вынуждены были вернуться на работу, так как владельцы футбольных клубов выпустили на поле запасных игроков. В 1992 году бастовавшие работники *Caterpillar Inc.*, крупного производителя в отрасли тяжелого машиностроения, были вынуждены закончить свою шестимесячную забастовку, когда руководство компании пригрозило им увольнением. Невозможность воздействовать на фирмы с помощью забастовок привела к значительному ослаблению общего влияния профсоюзов за последние два десятилетия.

Вас наверняка интересует, а не приведет ли ослабление влияния профсоюзов к снижению уровня оплаты труда или сворачиванию иных форм поощрения. Большинство экономистов считают, что уменьшение численности профсоюзов скорее приведет к сокращению относительной заработной платы членов профсоюза, а не к уменьшению трудовых доходов в целом. Посмотрите еще раз на табл. 12.1. Оцените удельный вес трудовых доходов в национальном доходе. Заметно ли уменьшение после 1980 года влияния профсоюзов на удельный вес труда? Большинство экономистов ответят отрицательно.

ДИСКРИМИНАЦИЯ

Расовая и этническая дискриминация, а также дискриминация по половому признаку были отличительной чертой всех обществ с самого начала истории развития человечества, зафиксированной в известных нам источниках. Одним из самых ярких примеров подобной дискриминации стала ситуация в США до Гражданской войны, когда черные рабы считались таким же имуществом своего хозяина, как жилище и домашние животные, не имели практически никаких прав и терпели постоянные издевательства со стороны господ. История США знает и другой период, завершившийся в середине 1960-х годов, — период расовой сегрегации, когда для черных и белых граждан страны было предусмотрено раздельное жилье, потребление и транспорт; кроме того, существовали прямые запреты на межрасовые браки, а чернокожие граждане страны не могли претендовать на занятие престижных рабочих мест. То же явление, известное под названием “апартеид”, наблюдалось в свое время (точнее — до 1990-х годов) в Южной Африке. Даже в наши дни, в эпоху, когда дискриминация запрещена законом, “мягкие” формы неформальной, дорыночной, уголовно-правовой и статистической дискриминации продолжают приводить к несопоставимым последствиям для мужчин и женщин и особенно для представителей разных расовых и этнических групп.

Тем, кому приходилось изучать дискриминацию или сталкиваться с ее проявлениями в повседневной жизни, хорошо известно, что она не ограничивается одним лишь рынком. Что же касается нашего обсуждения, то мы остановимся на экономической дискриминации и сосредоточимся главным образом на занятости. Мы хотим знать, почему групповые различия сохраняются на протяжении нескольких десятков лет после того, как расовая дискриминация была поставлена вне закона. Нам нужно уяснить источники различий между заработной платой, получаемой белыми мужчинами, и заработной платой, получаемой представителями других этнических групп. Почему афроамериканские и испаноязычные граждане Соединенных Штатов Америки продолжают получать существенно более низкие доходы и обладают гораздо меньшим богатством, чем другие группы населения страны? Почему женщины редко занимают посты в высшем руководстве компаний? Эти важные вопросы не могут долгое время оставаться без ответов.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОБЪЯСНЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ

Определение дискриминации

Если различия в уровнях зарплаты обусловлены какими-то индивидуальными характеристиками человека, такими как раса, пол, сексуальная ориентация или религиозные убеждения, мы называем это **дискриминацией**. Экономисты, которые первыми начали изучать явление дискриминации, — к их числу относится, в частности, Гари Беккер из Чикагского университета — пришли к выводу, что понять сущность дискриминации невозможно, если не будет получен ответ на следующий вопрос: если две группы работников характеризуются одинаковой производительностью труда, но одна из них получает более низкую заработную плату, почему тогда фирмы-конкуренты, стремящиеся максимизировать свою прибыль, не принимают на работу этих низкооплачиваемых работников и не повышают таким образом свою прибыль? Допустим, например, что группа менеджеров на конкурентном рынке решает платить голубоглазым работникам более высокую заработную плату, чем кареглазым, труд которых столь же производителен. В таком случае фирмы, которым нет никакого дела до дискриминации, могли бы выйти на рынок и, приняв на работу преимущественно кареглазых работников, добиться выигрыша в издержках и ценах по сравнению с фирмами, подвергающими своих работников дискриминации, вытеснив таким образом эти компании с рынка. Таким образом, даже если кто-то из работодателей испытывает предубеждение против определенной группы работников, такого отношения еще недостаточно для того, чтобы снизить доход этой группы работников. Следовательно, анализ, проведенный Гари Беккером, показывает, что для обеспечения различий в доходах между разными группами работников, демонстрирующими одинаковую производительность труда, необходимо, помимо чисто дискриминационного отношения к тем или иным группам работников, наличие иных сил.

Дискриминация путем исключения

Наиболее живучей формой является дискриминация, которая выражается в отказе определенным группам работников в предоставлении работы или жилья. История темнокожих американцев хорошо иллюстрирует то, как социальные процессы повлияли на уровень их

доходов и социальный статус. Несмотря на то что рабство закончилось вместе с Гражданской войной, афроамериканцы не имели возможности получить хорошую работу, что обусловлено, прежде всего, низким уровнем образования или запретами профсоюзов, местными законами или традициями. В результате они были вынуждены заниматься грубым, низкоквалифицированным трудом, который не хотели выполнять другие слои населения.

Модель спроса и предложения может проиллюстрировать, каким образом недоступность некоторых рабочих мест понижает доходы представителей группы, являющейся объектом дискриминации. В условиях дискриминации определенные рабочие места доступны лишь для представителей привилегированной группы, как это показано на рис. 13.8 (график слева).

На этом рынке труда предложение привилегированной группы работников показано кривой $S_p S_p$, а спрос — кривой $D_p D_p$. Равновесная ставка заработной платы устанавливается на высоком уровне, соответствующем E_p .

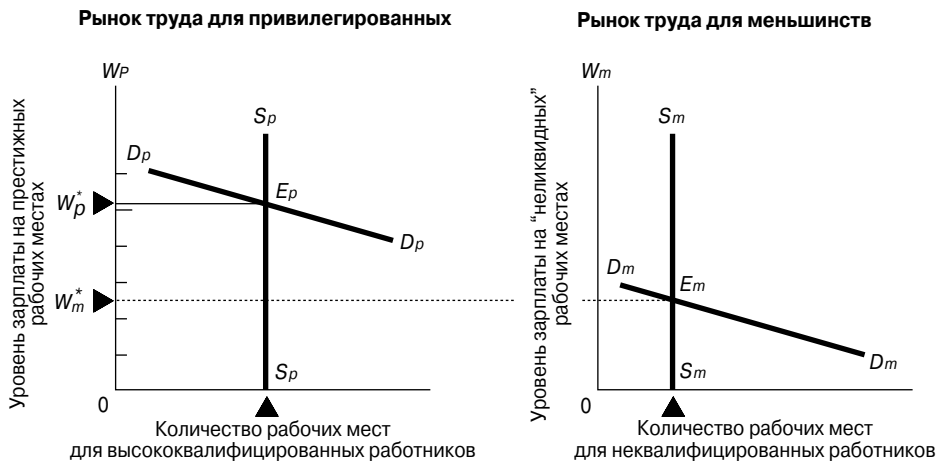


Рис. 13.8. Дискриминация посредством недопущения на рынок труда некоторых групп приводит к понижению их ставки заработной платы

Дискриминация часто осуществляется с помощью создания преград для определенных групп населения для получения работы на "элитных" рабочих местах. Если меньшинство не имеет доступа на рынок избранных рабочих мест (график слева), ему приходится работать на "неликвидных" рабочих местах (график справа). Привилегированная группа получает высокую зарплату на уровне E_p , в то время как представители меньшинств зарабатывают гораздо меньше; их доход находится на уровне E_m на рынке "неликвидных" рабочих мест.

А вот на рис. 13.8 (график справа) показано, что происходит на рынке низкооплачиваемых, неквалифицированных рабочих мест. Представители меньшинства живут в бедных районах и лишены возможности получить образование в престижных учебных заведениях, поэтому у них нет знаний и навыков, необходимых для выполнения высокооплачиваемой работы. Имея низкий уровень навыков, они обеспечивают низкий предельный доход

своим трудом, поскольку заняты выполнением работы, не требующей высокой квалификации; следовательно, уровень их зарплаты оказывается в точке равновесия E_m .

Давайте посмотрим, в чем состоят различия между этими двумя рынками. Поскольку меньшинство не имеет доступа к престижным рабочим местам, силы, действующие на рынке, не приведут к тому, что эти рабочие будут получать гораздо более низкую зарплату, чем привилегированные работники. Кто-то может возразить, что меньшинство заслужило такой низкий уровень оплаты труда, потому что предельный доход как фактор производства мал. Но в подобных прагматичных высказываниях остается без внимания первопричина появления различий в зарплате, которая состоит в том, что часть населения лишается возможности получить хорошую работу, поскольку не имеет возможности получить необходимое образование и профессиональную подготовку из-за сложившихся традиций, законов или стовора.

Увлечение дискриминацией

Пример с исключением оставляет открытым вопрос, почему некоторые фирмы, стремящиеся максимизировать прибыль, по сути, отказываются от возможности переиграть своих конкурентов. Один из возможных вариантов ответа на этот вопрос, предложенный Беккером, заключается в том, что либо сами фирмы, либо их клиенты испытывают нечто вроде “увлеченности дискриминацией”. Возможно, кто-то из руководителей предпочитает не принимать на работу чернокожих работников; возможно, кто-то из продавцов испытывает предубеждение против испаноязычных клиентов и вообще не желает иметь с ними дела. Критики утверждают, что подобный подход сводится к тому, что “все происходит так потому, что людям хочется, чтобы все происходило именно так, а не иначе”.

Статистическая дискриминация

Один из наиболее интересных вариантов дискриминации обусловлен сочетанием неполной информации и неправильных мотиваций. Это явление, которое получило название **статистической дискриминации**, имеет место в случаях, когда отношение к тем или иным людям определяется не столько их личными характеристиками, сколько неким “усредненным поведением” членов группы, к которой эти люди принадлежат.

Наиболее типичным примером статистической дискриминации служит подбор кадров, основанный на том, какой университет окончил претендент. Допустим, работодатель заметил, что выпускники определенного университета в среднем работают производительнее других. К тому же ему трудно сравнивать оценки в дипломах разных вузов. Поэтому компании предпочитают нанимать работников исходя из того, какой университет они окончили, а не исходя из их оценок в дипломе. Более детальный анализ показывает, однако, что и среди выпускников менее престижных университетов много высококвалифицированных специалистов. Таким образом, перед нами явный пример статистической дискриминации.

Статистическая дискриминация наносит серьезный вред тем, что формирует стереотипы и перестает стимулировать отдельных людей повышать свою квалификацию и совершенствовать профессиональное мастерство. Представьте себе человека, который окончил малоизвестное учебное заведение. Он прекрасно понимает, что в первую очередь

о нем будут судить по имиджу того заведения, где он учился. При этом средний балл диплома, сложность изученных дисциплин, их актуальность, а также имеющийся опыт работы могут быть полностью проигнорированы. В результате студент не будет стремиться к повышению своей квалификации, которая поможет ему лучше работать.

Подобный подход встречается довольно часто в нашей жизни. Например, при страховании жизни не учитывается образ жизни людей, поэтому нет никакого смысла вести себя осторожно. В результате количество осторожных людей в нашем обществе постоянно уменьшается. Можем привести еще один пример: традиционно не женским делом считалась работа по техническим специальностям; предполагалось, что женщины должны выбирать гуманитарные и общественные дисциплины. Такое положение дел обусловлено довольно-таки распространенным мнением о том, что женщины не интересуются техникой.

Статистическая дискриминация не только создает стереотипное представление о человеке, но и уменьшает стимулы к вложению денег в образование и повышение квалификации.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ ЖЕНЩИН

Самая многочисленная группа, подвергающаяся экономической дискриминации, — женщины. Даже работая целый год полный рабочий день, женщина в среднем получает в лучшем случае 70% зарплаты, которую может получить мужчина, имеющий такое же образование и занимающий такое же общественное положение.

Динамика изменения оплаты женского труда проста. Выпускница университета получает почти столько же, сколько юноша, окончивший среднюю школу. Хотя обычно зарплата белого мужчины увеличивается каждый год, исследования динамики дохода женщин показывают, что они в среднем до старости получают ту же зарплату, что и в тридцать лет.

Чем обусловлено различия в доходах мужчин и женщин? Это объясняется многими причинами, однако, прежде всего, — сложившимся общественным мнением, статистической дискриминацией и экономическими факторами, такими как уровень образования и опыт работы. В целом, женщины получают зарплату не меньше, чем мужчины, за ту же самую работу. Скорее всего, низкий уровень оплаты труда женщин обусловлен тем, что они не допускаются на такие высокооплачиваемые должности, как инженер, строитель, шахтер. Кроме того, женщины склонны прерывать свою карьеру ради воспитания детей и выполнения домашней работы. И хотя до последнего времени экономическое неравенство по половому признаку все же имело место, несколько женщин были избраны в советы директоров крупнейших корпораций, старшими партнерами известных юридических компаний и на профессорские должности ведущих университетов.

ЭМПИРИЧЕСКОЕ ДОКАЗАТЕЛЬСТВО

Выяснив механизмы влияния политических процессов и рыночных отношений на явление дискриминации по половому и расовому признаку, давайте теперь определим величину разницы в оплате труда. В среднем женщины, а также представители всевозможных меньшинств зарабатывают меньше, чем белые мужчины. Например, в 1967 году заработок

женщин, трудившихся полный рабочий день, составлял 60% от заработка мужчин. К 1998 году этот показатель повысился до 73%.

Специалисты подчеркивают, что различия в величине заработка нельзя считать синонимом дискриминации. Различия в заработной плате зачастую отражают различия в квалификации и производительности труда работников. Исторически сложилось так, что многие испаноязычные работники, особенно иммигранты, имеют уровень образования ниже, чем местное белое население; женщины, как правило, уделяют работе меньше времени, чем мужчины. Поскольку образование и непрерывный трудовой стаж напрямую связаны с получением более высокой заработной платы, неудивительно, что на практике нередко наблюдаются существенные различия в оплате труда указанных групп работников.

Какая доля этих различий обусловлена дискриминацией, а не производительностью труда работников? Вот результаты недавно выполненных исследований.

- За последние годы степень дискриминации в отношении женщин существенно снизилась. Если принять во внимание так называемый “семейный разрыв” — отражающий тот факт, что женщины с детьми получают зарплату на 10–15% меньше, — то окажется, что заработок женщин примерно равен заработку мужчин (для работников примерно одинаковой квалификации).
- Разрыв в заработках афроамериканцев и белых был особенно велик в начале XX столетия. Афроамериканские работники добились особенно больших успехов в своей борьбе за равные права с белыми в течение первых 70 лет XX века. Данные за 1980-е и 1990-е годы свидетельствуют, что чернокожие мужчины теряют от 12 до 15% своего потенциального заработка из-за дискриминации на рынке труда. В то же время заработки чернокожих женщин примерно сопоставимы с заработками белых женщин (при наличии у них одинаковой квалификации).
- Одна из важнейших обнадеживающих тенденций заключается в разрушении барьеров на пути к занятию высокооплачиваемых рабочих мест женщинами, а также представителями всевозможных меньшинств. В период с 1950 по 2000 год резко возросла доля женщин, работающих врачами-терапевтами, инженерами, юристами и экономистами (например, доля женщин-юристов увеличилась с 4 до 29%). Аналогичные тенденции отмечаются и в других областях, где традиционно наблюдалась дискриминация по половому или расовому признаку.

ОСЛАБЛЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

За последние четверть века правительства многих стран неоднократно предпринимали меры для прекращения практики дискриминации труда. Но даже сегодня США оказались не в состоянии искоренить дискриминацию по признакам расы, пола и другим характеристикам.

Какой подход выбрать для подавления дискриминации? Главными шагами можно считать принятие таких законодательных актов, как Закон о гражданских правах 1964 года (который объявил незаконной дискриминацию при найме на работу или увольнении) и Закон о равной оплате труда (который обязал работодателей платить мужчинам и женщинам одинаковую зарплату за одну и ту же работу).

Такие законы помогают в борьбе с вопиющими случаями дискриминации, но менее заметные нарушения еще остаются. Чтобы их устранить, была разработана более жесткая и противоречивая политика, включающая такие меры, как “положительное воздействие”, и требующая от работодателей дополнительных усилий для трудоустройства перечисленных выше групп. Исследования показывают, что такой подход, названный критиками “обратная дискриминация”, может оказать умеренное воздействие разве что на условия найма и оплаты труда женщин и меньшинств.

Неравный прогресс

Дискриминация — сложное социальное и экономическое явление. Своими корнями она уходит в общественные традиции; дальнейшее ее развитие происходило под влиянием законов, которые не позволяли отдельным подвергавшимся дискриминации группам получить приличное образование и найти хорошую работу. Даже после законодательного установления равенства разделение по расовому и половому признаку еще долго будет способствовать социальному и экономическому расслоению.

Прогресс, достигнутый в сокращении различий в зарплатах разных групп населения, за последние двадцать лет несколько замедлился. Постепенное разрушение традиционного института семьи, сокращение государственных социальных программ, жесткие законы, направленные на борьбу с наркотиками, рост численности заключенных, отрицательная реакция общества на многие антидискриминационные программы, а также относительное снижение заработной платы низкоквалифицированных работников привели к снижению жизненных стандартов представителей многих меньшинств. Прогресс носит ступенчатый характер, и существенная разница в уровнях доходов, благосостоянии и качестве работы сохраняется.



РЕЗЮМЕ

Механизм установления заработной платы

1. Спрос на труд, как и на любой другой фактор производства, зависит от производимого им предельного продукта. Поэтому общая ставка зарплаты во многих странах в последнее время характеризовалась тенденцией к росту. Это обусловлено тем, что современные рабочие лучше подготовлены, образованны и имеют возможность работать с использованием более современных технологий.
2. В каждой стране предложение труда зависит от трех факторов: численности населения, средней продолжительности рабочего дня и доли трудоспособного населения. В США в последние годы иммиграция стала важнейшим источником новой рабочей силы, увеличив долю относительно неквалифицированных работников.
3. На предложение труда при повышении зарплаты влияют два противоположных фактора. Эффект замещения заставляет каждого работника увеличивать продолжительность своего рабочего дня, поскольку за каждый час работы он получает

больше денег. Эффект дохода действует в противоположном направлении, так как более высокая зарплата означает, что теперь работник может позволить себе не только более продолжительный отдых, но и другие маленькие радости жизни. При определенном уровне зарплаты кривая предложения приобретает обратный наклон, т.е. изгибается влево. Предложение труда чрезвычайно одаренных, уникальных личностей совершенно неэластично — их зарплата, как правило, представляет собой чистую экономическую ренту.

4. Если бы в условиях совершенной конкуренции все люди и рабочие места были абсолютно одинаковыми, то не существовало бы никаких различий в зарплатах. Равновесные ставки зарплаты, установившиеся в результате взаимодействия спроса и предложения, были бы равны. Но как только мы отбросим нереальные предположения об «одинаковости» людей и рабочих мест, сразу же обнаруживаются существенные различия в зарплатах даже на совершенно конкурентном рынке труда. Частично это объясняется наличием выравнивающих различий, с помощью которых пытаются нивелировать различия в качестве рабочих мест. Характер выполняемой работы объясняет и некоторые другие различия. Кроме того, на рынке труда присутствует множество разнообразных неконкурирующих или частично конкурирующих групп.

Рынок труда: проблемы и политика

5. Профсоюзы играют важную, но уже не такую значительную роль в американской экономике, как по количеству участников, так и по степени влияния. Руководство компании и представители трудового коллектива участвуют в переговорах, предшествующих подписанию коллективного договора. Такие соглашения обычно включают в себя положения о зарплате, дополнительных льготах и правилах работы. Оговаривая среднюю ставку зарплаты, профсоюзы способствуют ее повышению. Однако чтобы повысить ставки реальной зарплаты по сравнению с рыночными, профсоюзы должны предотвратить возможность найма работников, не являющихся членами профсоюза.
6. Экономическая теория не может абсолютно точно предсказать возможный исход таких переговоров. Двусторонняя монополия или переговоры между администрацией и профсоюзами (как и война либо игра с участием двух игроков) теоретически не имеют определенного решения. Эмпирические исследования показали, что профсоюзам удается повысить ставки зарплаты своим членам по сравнению с уровнем тех, кто не состоит в профсоюзе. Эти исследования позволили сделать вывод о том, что члены профсоюза в среднем получают на 10–30% больше работников, не входящих в профсоюз (при выполнении одинаковой работы). В последнее десятилетие эта разница понемногу сглаживается благодаря конкуренции со стороны работников, не входящих в профсоюз, и иммигрантов.
7. Хотя профсоюзы могут поднять зарплату своим членам, они вряд ли смогут повысить ставки реальной зарплаты или долю трудовых доходов в национальном бюджете. Скорее, они увеличивают уровень безработицы среди членов профсоюза,

которые предпочитают ждать возврата на свою высокооплачиваемую работу и не ищут более низкооплачиваемую работу в других отраслях. При определенных условиях слишком высокая реальная заработная плата может спровоцировать классическую безработицу.

8. История свидетельствует о том, что небольшой группе белых мужчин досталась наибольшая часть богатства. Даже спустя столетие после отмены рабства неравенство возможностей, а также экономическая, расовая и половая дискриминация сокращают доход непривилегированных групп. Механизм этого неравенства может быть проиллюстрирован с помощью кривых спроса и предложения.
9. Множество причин приводят к появлению дискриминации. Важную роль в этом процессе играют создание и поддержка неконкурирующих групп. В результате сегментирования рынка труда появляется возможность резервировать руководящие и высококвалифицированные должности за белыми мужчинами, оставляя тяжелую, низкооплачиваемую работу женщинам и представителям меньшинств. Это приводит к тому, что неравенство в доходах продолжает существовать в течение многих десятилетий. Кроме того, статистическая дискриминация также является одной из форм дискриминации, поскольку работника оценивают не по его личным качествам, а исходя из его принадлежности к определенной группе. Эта завуалированная форма дискриминации ослабляет стимулы к высокопроизводительному труду, самообразованию и таким образом лишает человека возможности проявить свои лучшие качества.
10. Различные меры по сокращению дискриминации на рынке труда предпринимались неоднократно. Сначала основное внимание было сосредоточено на объявлении практики дискриминации незаконной, тогда как в последнее время использовалась политика так называемых “активных действий”.



КЛЮЧЕВЫЕ ПОНЯТИЯ

Установление заработной платы в условиях совершенной конкуренции

Элементы спроса на труд:
качество труда, технология,
качество других факторов
производства

Элементы предложения труда:
продолжительность рабочего
времени;

доля трудоспособного населения;
иммиграция

Эффект дохода и эффект
замещения

Компенсирующая разница
в зарплате

Элемент ренты в зарплате

Сегментированные рынки
и неконкурирующие группы

Рынок труда

Коллективный договор

Профсоюзы как монополии

Контроль профсоюзов за
вступлением на рынок

Влияние профсоюзов
на реальную заработную плату

Классическая безработица

Дискриминация

Разница в оплате труда:
различия в уровне
квалификации и дискриминация

Статистическая дискриминация

Антидискриминационная
политика



РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА И АДРЕСА ВЕБ-САЙТОВ

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Элементы теории человеческого капитала приводятся в книге Gary S. Becker, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 3rd ed. (University of Chicago Press, 1993).

Экономика труда является областью, которая вызывает повышенный интерес специалистов. Многие важные темы освещаются в развернутых обзорах, к числу которых относится книга Ronald G. Ehrenberg and Robert S. Smith, *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, 8th ed. (Addison Wesley Longman, New York, 2002).

Превосходный обзор экономики дискриминации содержится в подборке статей по вопросам дискриминации на рынках продуктов, кредита и труда, опубликованной в журнале *Journal of Economic Perspectives*, Spring 1998.

АДРЕСА ВЕБ-САЙТОВ

Анализ данных рынка труда в Соединенных Штатах Америки выполняет Бюро трудовой статистики США; адрес веб-сайта: www.bls.gov. Здесь можно также найти электронную версию ежемесячного обзора *The Monthly Labor Review*, который является превосходным источником материалов о заработной плате и занятости. Например, если вас интересует информация о тенденциях в изменении относительной заработной платы, см. материал "Earnings of College Graduates: Women Compared with Men", *The Monthly Labor Review*, March 1998; соответствующую электронную версию можно найти в Интернете по адресу: www.bls.gov/pub/mlr/mlrhome.htm.

Превосходный обзор тенденций на рынках труда со специальной ссылкой на новые технологии и дискриминацию можно найти в "Докладе президента США об экономическом положении страны в 2000 году" (*Economic Report of the President, 2000*, chap. 4, "Work and Learning in the 21st Century"); адрес в Интернете: w3.access.gpo.gov/cop/.

Если вас интересует положение на международных рынках труда, посетите сайт Международной организации труда по адресу: www.ilo.org.



ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

1. Какие меры можно предпринять для того, чтобы объединить сегментированные рынки, представленные на рис. 13.8?
2. Объясните словами и с помощью графиков спроса и предложения влияние каждого из следующих событий на уровень зарплаты и занятость на рынке труда.
 - а) Для членов профсоюза каменщиков: профсоюз каменщиков договорился о снижении норм выработки с 26 до 24 кирпичей в час.
 - б) Для членов профсоюза работников авиакомпаний: после дерегулирования авиакомпаний, не охваченные профсоюзным движением, такие как *Continental*, увеличили свою долю на рынке до 20%.
 - в) Для членов профсоюза медицинских работников: во многих штатах медсестрам было разрешено выполнять большую часть обязанностей врачей.
 - г) Для членов профсоюза работников автомобилестроения: Япония согласилась сократить импорт своих автомобилей в США.
3. Объясните, что произойдет с разницей в уровне оплаты труда в результате следующих событий.
 - а) Увеличились затраты на обучение в университете.
 - б) Появилась возможность свободного передвижения между европейскими странами.
 - в) Переход на бесплатное образование в странах, где раньше оно было частным и дорогостоящим.
 - г) В результате технического прогресса значительно возросло количество людей, имеющих возможность смотреть телевизионные спортивные и развлекательные программы.
4. Дискриминация появляется, когда ущемленные в правах группы людей, например женщины или афроамериканцы, получают только низкооплачиваемые рабочие места. Объясните, каким образом каждое из приведенных ниже действий (некоторые из них довольно часто встречаются до сих пор) способствовало бы сохранению дискриминационной сегментации рынка труда.
 - а) Многие государственные школы не позволяли бы женщинам специализироваться в проектировании.
 - б) Многие престижные университеты не принимали бы женщин.
 - в) Цветное и белое население получало бы среднее образование в различных школьных системах.

- d) Элитные клубы не принимали бы женщин, афроамериканцев или католиков.
- e) Работодатели отказывались бы нанимать на работу людей, окончивших учебные заведения, расположенные в гетто, поскольку производительность труда таких работников, как правило, очень низка.
5. Недавняя волна иммиграции увеличила количество низкоквалифицированных рабочих, не оказав существенного влияния на предложение высококвалифицированной рабочей силы. Исследование, недавно проведенное Джорджем Борджесом, Ричардом Фриманом и Лоуренсом Кацем, выявило, что под влиянием иммиграции зарплата лиц с незаконченным средним образованием уменьшилась в 1980-е годы на 4% по сравнению с зарплатами выпускников колледжей. Эта проблема помогает нам понять истинные причины такого явления.
- a) Чтобы понять механизмы влияния *иммиграции*, вернитесь к рис. 12.6 в предыдущей главе. Начертите заново эти графики, озаглавив график, расположенный слева, как “Рынок квалифицированных работников”, а график, расположенный справа, — как “Рынок неквалифицированных работников”. Предположим, что иммиграция увеличивает предложение неквалифицированной рабочей силы (кривая смещается вниз и вправо), предложение же квалифицированной рабочей силы при этом остается неизменным. Каким образом изменятся соотношения между зарплатой квалифицированных и неквалифицированных работников и между относительными уровнями их занятости под влиянием иммиграции?
- b) Затем проанализируйте влияние *международной торговли* на уровень оплаты труда и занятость. Допустим, что снижение торговых барьеров увеличило потребность в квалифицированных работниках (график слева), сократив потребность в местной неквалифицированной рабочей силе (график справа). Покажите, каким образом это может усилить неравенство между квалифицированными и неквалифицированными работниками.
6. Люди часто беспокоятся по поводу того, что высокие ставки налогов могут сократить предложение труда. Проанализируйте влияние повышения налогов на кривую предложения с обратным наклоном. Для этого определите зарплату до уплаты налога как W , зарплату после уплаты налога — как W_p и ставку налога (в %) — как t . Поясните соотношение $W_p = (1 - t) W$. Нарисуйте таблицу, в которой были бы представлены зарплаты до и после уплаты налога при условии, что зарплата до уплаты налога составляет 20 долл. в час, для ставок налога 0, 15, 25 и 40%. Затем добавьте в рис. 13.4 график предложения и спроса. Для участков выше и ниже точки C покажите влияние снижения ставки налога на предложение труда. Укажите в своей таблице на взаимосвязь между ставкой налога и налоговыми доходами государства.