

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ РЫНКА ТРУДА

¹Горшкова В.И.

¹ФГБОУ ВПО «Самарский государственный экономический университет», Самара, Россия (443090, г. Самара, ул. Советской Армии, 141), e-mail: ket_sseu@mail.ru

В условиях проходящей модернизации экономики составляющей указанного процесса в значительной мере является эффективность функционирования рынка труда. В данной статье рассматривается экономическая природа рынка труда. Задача – представить теоретико-экономическое понимание рынка труда. Особенность рынка труда по сравнению с другими рынками заключается в отличии объекта купли-продажи. Под влиянием модификации экономики меняются требования к способностям к труду. Рассматривается важная в теории рынка труда классификация его по разным признакам. Компонентами развития рынка труда в современных условиях являются занятость и безработица.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, безработица, развитие рынка труда.

SOME ASPECTS OF THE ECONOMIC THEORY OF THE LABOR MARKET

¹Gorshkova V.I.

¹FGBOU VPO «Samara State Economic University», Samara, Russia (443090, Samara, Sovetskoy Armii street, 141), e-mail: ket_sseu@mail.ru

In the conditions of going on modernization of economy efficiency of functioning of a labor market is the considerable component of the specified process. In this article the economic nature of a labor market is considered. The task is to present the theoretical and economic understanding of a labor market. Feature of a labor market in comparison with other markets consists in difference of object of purchase and sale. Requirements to abilities to work change under the influence of modification of economy. Its classification by different signs is considered important in the labor market theory. Components of development of a labor market in modern conditions are employment and unemployment.

Keywords: labor market, employment, unemployment, labor market development.

Рынок труда в системе рынков выполняет особую функцию распределения и перераспределения общественного труда по видам конкретной деятельности в соответствии с конкретным предназначением, потребностью и эффективностью.

При изучении научных источников обращено внимание на несколько определений рынка труда. *Рынок труда*, в частности, — это действия участников, позволяющие обменять трудовые услуги одних на заработную плату и другие выгоды, которые другие готовы им предоставить в обмен на эти услуги.

Рынок труда – это пространство взаимодействия между продавцами и покупателями трудовых услуг, в результате которого экономически активное население получает работу и доходы, устанавливаются уровень цен и распределение услуг труда. Возникает при этом широкий спектр трудовых отношений.

Рынок труда представляет собой систему, в которой взаимодействуют субъекты собственности на факторы производства - на средства труда и рабочую силу, - происходит стоимостная оценка разнокачественной рабочей силы, формируются объем и структура спроса на рабочую силу и ее предложения. Условиями рынка труда являются существование

товарного рынка и денег, а также наличие свободного наемного рабочего - продавца и капиталиста-покупателя [6].

В современный период экономическая природа рынка труда привлекает к себе большое и все растущее внимание. Все вышеприведенные определения рынка труда частичны, более близки к конкретно экономическим. Наша задача представить теоретико-экономическое понимание рынка труда. В связи с этим представляется верным социально-экономическое понимание рынка труда. «В широком смысле рынок труда — система социально-экономических и юридических отношений в обществе, норм и институтов, призванных обеспечить нормальный непрерывный процесс воспроизводства рабочей силы и эффективное использование труда» [7].

Под влиянием научно-технического прогресса меняются содержание и характер труда, усиливается многообразие требований к работнику. Рынок труда - сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу. Через рынок труда осуществляется продажа рабочей силы на определенный срок. Особенность рынка труда и его механизма в том, что объектом купли-продажи на нем является право на использование рабочей силы, знаний, квалификации и способностей к трудовому процессу.

В экономической теории к определению объекта рынка труда возможны два подхода. Первый ограничивает его трудоспособными лицами, в тот или иной момент свободными от занятости, от работы - безработными, ищущими другое место работы, впервые вступающими в трудовую деятельность или ищущими занятости после перерыва в работе. Такой подход правомерен как инструмент оперативного решения проблем занятости. Однако этот подход сужает проблему занятости, выводит из рынка труда другие её аспекты, такие как стабильность рабочего места, достижение максимального соответствия работы и работника, вопросы вознаграждения труда, его прямого участия не только в создании, но и в распределении национального дохода и другие. Не учитывается, что рабочая сила, занятая в настоящий момент, не может считаться потребленной раз и навсегда и вышедшей с рынка. В процессе производства непрерывно меняются условия самой занятости, возникают вопросы территориального или профессионального движения работника, оплаты труда, профессиональной карьеры и прочие.

Целесообразнее второй, альтернативный подход - рассматривать рынок труда шире, как совокупное общественное отношение «работник – работодатель», которое включает в себя взаимодействие между ними на всех стадиях их совместного функционирования, во всех ситуациях, возникающих в экономической системе (в том числе в ситуации спада производства, закрытия предприятия, безработицы).

Суть этого общественного отношения в том, что способность к труду (то есть совокупность определенных характеристик работника) осознается как ценность, которая может быть эквивалентно обменена на другие, материальные и духовные ценности. При этом ценность труда субъективно определяется личностными характеристиками работника (уровнем общей и профессиональной подготовки, профессией, состоянием здоровья, возрастом и др.), объективно - общественными потребностями в труде с определенными качественными характеристиками [5].

Термины «рынок труда» и «рынок рабочей силы» используются как синонимы. Хотя, по сути теории К. Маркса, действительным товаром является рабочая сила, на практике объектом купли-продажи внешне предстает именно труд (внешняя видимость), поскольку нанимателя интересует количество работников, которое может обеспечить требуемое количество труда, а для наемного работника количество его труда определяет заработную плату.

Среди элементов рынка труда можно назвать субъекты рынка труда, нормативные документы, конъюнктуру рынка труда, инфраструктуру рынка труда.

Наемные работники и их профсоюзные объединения, работодатели (предприниматели) и их союзы, государство являются основными субъектами рынка труда.

Нормативные правила устанавливают права субъектов рынка, создают равные возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений. Такие нормы названы, прежде всего, в Конституции Российской Федерации, в Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации». Они конкретизируются в указах Президента РФ, решениях правительства, в различного рода соглашениях, в коллективных договорах предприятий.

Конъюнктура рынка труда — это соотношение спроса и предложения рабочей силы. Выделяются трудодефицитная, трудоизбыточная, равновесная виды конъюнктуры.

К инфраструктуре рынка труда относят совокупность профильных институтов, учреждений и организаций, занимающихся функционированием рынка труда (государственные учреждения, центры занятости, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий, общественные организации, фонды, банки данных о рабочих местах, статистическая информация и др.).

Механизм рынка труда соединяет все его элементы воедино, создает условия для проявления функций рынка труда: организация взаимодействия продавцов и покупателей рабочей силы; обеспечение конкурентной среды; установление равновесных ставок заработной платы; содействие решению вопросов занятости населения; проведение социальной поддержки безработных.

В теории рынка труда важную роль играет классификация рынка труда по разным признакам.

1. По критерию *пространственности* различают международный рынок труда, общенациональный рынок труда, региональный рынок труда, рынок труда отдельного предприятия.
2. По *временному критерию* различают текущий и прогнозируемый рынки труда.
3. По критерию *эластичности* выделяют жесткий рынок труда, основанный на строгой регламентации рабочего времени и стандартных формах занятости, и гибкий рынок труда, быстро приспосабливающийся к изменяющимся условиям хозяйствования как количественно (за счет количества занятых, уровня заработной платы), так и функционально (за счет использования гибких режимов занятости, изменения систем оплаты труда).
4. По признаку *степени конкуренции* на рынке труда выделяется несколько типов: рынок труда совершенной конкуренции, монополистический, с участием профсоюзов, двусторонняя монополия.
5. В разных странах складываются специфические *национальные типы* рынка труда. Общеизвестны в научных источниках японская, американская, шведская модели рынка труда.
6. По признаку *развитости рыночных отношений* рынок труда может быть частичным, регулируемым, организованным и теневым (нерегулируемым).

На частичном рынке труда ограничено свободное взаимодействие факторов спроса и предложения рабочей силы трудовым законодательством.

На регулируемом рынке труда действуют и законодательные правила, и коллективные договоры.

Наиболее развитым рынком труда предстает организованный рынок труда. На нем развитая инфраструктура, тесная связь регулирующей политики занятости с другими направлениями социально-экономической и технической политики (научно-техническая политика, политика структурных изменений в экономике, в области образования, пенсионного обеспечения, семейная политика и др.).

Теневому (нерегулируемому) рынку труда присущи уклонение от налогов и статистического учета, несоблюдение трудового законодательства. Там наблюдаются нелегальный труд, неконтролируемые совместительство, подряды, надомничество и т.д.

7. По признаку *политики занятости* различают внешний и внутренний рынок труда. В рамках внешнего рынка предприятия набирают готовые кадры со стороны, используют ученичество. На внутреннем рынке труда господствует внутрифирменное профессиональное движение работников.

8. В зависимости от контингента работников, занятых по определенным профессиям и работам в отдельных отраслях промышленности или сферах экономики, складывается рынок труда по критериям структуризации. *Структуризация рынка труда* – это разделение его на устойчивые замкнутые сегменты (субрынки). Исследуются в экономической литературе территориальные рынки труда, рынки труда по формам собственности, их финансовому положению участников, по демографическому признаку (половозрастному и семейному составу населения), в соответствии с социально-экономическим фактором (уровнем образования, профессионально-квалификационным составом, стажем работы, национальностью и др.), по мотивации занятости и др.

Занятость населения как параметр рынка труда в этом плане является одной из важнейших социально-экономических проблем. Занятость увязывает трудовую деятельность, с одной стороны, производство, распределение, обмен и потребление материальных благ, с другой. В силу этого категория занятости представляет собой всеобщую экономическую категорию [2].

Спрос и предложение на рынке труда находятся под значительным влиянием уровня жизни домохозяйств и конкретных людей.

Исследования занятости представляют не только экономический интерес. Они являются основой для принятия направлений регулирующей политики государства в сфере труда.

Следует проводить качественную и количественную характеристику занятости. Теоретический подход к занятости предполагает рассмотрение ее как общественно полезной деятельности граждан, связанной с удовлетворением личных и общественных потребностей и приносящей, как правило, заработок или трудовой доход. Количественный анализ занятости устанавливает соотношение между числом трудоспособного населения и числом занятых, характеризующее степень использования трудовых ресурсов общества и ситуацию на рынке труда. Вместе с тем не следует забывать о социальной стороне данного явления. Занятость отражает потребность людей не только в доходах, но и в самовыражении посредством общественно полезной деятельности, а также степень удовлетворения этой потребности при определенном уровне социально-экономического развития общества [4].

Современная ситуация в сфере занятости неадекватна требованиям модернизирующейся экономики, следовательно, прогресс российской экономики возможен в том случае, если будут выражаться интересы человека в сфере труда.

В действующем с 19 апреля 1991 г. российском Законе «О занятости населения в Российской Федерации» сформулированы основные принципы занятости. В них содержится рыночный подход: обеспечение свободы в труде и занятости и создание государством

условий для обеспечения права на труд, на защиту от безработицы, на помощь в трудоустройстве и материальной поддержке при безработице.

Занятым считается население, работающее по найму, учащиеся, военнослужащие, граждане, самостоятельно обеспечивающие себя работой, и граждане, занимающиеся предпринимательской деятельностью.

К незанятому населению относятся добровольно и вынужденно незанятые граждане.

Экономически активное население подразделяют по виду занятости.

1. Наемные работники - это лица, работающие по заключенному письменному договору либо по устному соглашению с руководством предприятия.
2. Самостоятельно работающие - лица, осуществляющие индивидуальную деятельность, приносящую им доход.
3. Работодатели - лица, владеющие предприятием либо управляющие акционерным обществом, хозяйственным товариществом и т.п.
4. Неоплачиваемые работники семейных предприятий - лица, работающие без оплаты на семейном предприятии, владельцем которого является их родственник.
5. Лица, не поддающиеся классификации по статусу занятости, - это впервые ищущие занятость, а также лица, которых затруднительно отнести к тому или иному статусу занятости.

По признаку количественного и качественного соответствия между спросом и предложением рабочей силы выделяют занятость полную, продуктивную, свободно избранную, рациональную, эффективную и оптимальную.

Полная занятость — это состояние, при котором обеспечены работой все нуждающиеся в ней и желающие работать, что соответствует наличию сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы.

Эффективная занятость — это занятость, которая отвечает интересам повышения эффективности производства, внедрения достижений научно-технического прогресса, роста производительности труда. По определению Международной организации труда (МОТ), продуктивная занятость — это занятость тех, чей продукт труда принимается и оплачивается обществом.

Рациональная занятость - это занятость, характеризующая долю продуктивно занятых в общей численности экономически активного населения.

Практическая потребность учета населения вызывает необходимость выделения структуры занятости активной части трудовых ресурсов по сферам и отраслям экономики.

Безработица - еще один компонент рынка труда, требующий своего регулирования. Безработица как явление рынка труда присуща рыночной экономике. В середине XIX века в

теории объяснялось наличие безработных «плохим поведением» самих рабочих (абсолютной избыточностью населения). В новых условиях речь идет о «несовершенствах рынка». Безработица - социально-экономическое явление, выступающее как отсутствие занятости у определенной, большей или меньшей части экономически активного населения, способной трудиться и ищущей работу.

Международная организация труда (МОТ) безработным признает человека, не имеющего занятия, приносящего доход, готового работать и ищущего работу. В нашей стране определены более жесткие требования к безработному. В соответствии с Законом «О занятости населения в Российской Федерации» «безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имели работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней» [1]; кроме того, законом определено, что безработными не могут быть признаны граждане, не достигшие 16 лет, и пенсионеры по возрасту.

Исследованию объективных основ безработицы посвящен седьмой отдел первого тома «Капитала» К. Маркса (вторая половина XIX века). Нужно согласиться с его талантливым выводом о том, что с техническим прогрессом растет количество и стоимость средств производства, приходящихся на одного работника. Это приводит к относительному отставанию темпов роста спроса на труд от темпов накопления капитала, и в этом кроется причина безработицы [3].

Современная экономика в наличии безработицы видит не только отрицательную, но и положительную сторону. Она способствует совершенствованию рабочей силы, формированию нового характера мотивации и отношения к труду, росту самооценки рабочего места, наличию резерва рабочей силы.

Рынок труда развивается вместе с развитием экономики. Сдерживающим фактором в развитии рынка труда в России в среднесрочной перспективе может стать продолжение сокращения совокупного предложения рабочей силы на рынке труда из-за снижения численности населения в трудоспособном возрасте (за 2011-2015 гг. более чем на 3,8%), что, в свою очередь, должно быть компенсировано адекватным ростом производительности труда при переходе к инновационной экономике.

Исходя из задач развития рынка труда в 2011-2015 гг., предусматривается реализовать следующие приоритетные направления государственной политики в области развития рынка труда: совершенствование законодательства Российской Федерации в области труда и занятости населения, трудовой миграции; легализация занятости; снижение скрытой безработицы; мониторинг ситуации на рынке труда; формирование прогноза баланса трудовых ресурсов; повышение качества рабочей силы; формирование кадров для

обеспечения потребностей модернизирующейся экономики; развитие частного-государственного партнерства в части повышения качества рабочей силы; развитие институтов рынка труда, повышение эффективности использования трудовых ресурсов, стимулирование экономической активности и рост занятости населения; развитие трудовой мобильности и оптимизация привлечения иностранной рабочей силы; содействие развитию предпринимательства и самозанятости безработных граждан, увеличение спроса на рабочую силу; создание механизмов стимулирования работодателей к приему на работу инвалидов, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных родителей; реализация дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда отдельных субъектов Российской Федерации.

Список литературы

1. О занятости населения в Российской Федерации : Закон РФ (с последующими дополнениями и изменениями) от 11.04.1996 г., ст. 3.
2. Маркс К. Капитал. Т. 1. Гл. 4, § 1-3; гл. 23, § 1–4 // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. - 2-е изд. - Т. 23.
3. Маркс К. Капитал. Т. 1. Гл. 23, § 3 // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. - 2-е изд. - Т. 23.
4. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда : учеб. - М., 2007.
5. Рикардо Д. Начала политэкономии, налогового обложения. Соч. - М. : Госполитиздат, 1955. - Т. 1. - С. 85, 88.
6. Хайман Д.Н. Современная микроэкономика: анализ и применение. - М., 1992. - Т. 2. Гл. 14.
7. Экономическая теория (политэкономия) : учеб. / под ред. В.И. Видяпина, Г.П. Журавлевой. - М. : ИНФРА-М, 2011. - С. 123.

Рецензенты:

Коновалова М.Е., д.э.н., доцент, профессор, заведующая кафедрой, ФГБОУ ВПО «Самарский государственный экономический университет», г. Самара.

Михайлов А.М., д.э.н., профессор, ФГБОУ ВПО «Самарский государственный экономический университет», г. Самара.