

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СТРУКТУРЫ РЫНКА ТРУДА

Горшкова В.И.

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

В условиях проходящей модернизации экономики эффективность функционирования рынка труда как составляющей указанного процесса в значительной мере зависит от регулирующей деятельности государства. В данной статье уточняется экономическая природа рынка труда и рассматриваются структурные аспекты его регулирования. Как экономическая категория рынок труда есть система экономических отношений между продавцами и покупателями рабочей силы. В этом понятии соединены и другие стороны общеэкономической жизни. Теоретико-экономическое понимание рынка труда – это система социально-экономических отношений по воспроизводству рабочей силы и эффективному использованию труда. В ходе развития экономики формируется структура спроса и предложения рабочей силы по различным профессионально-квалификационным признакам. Уделяется внимание в условиях модификации экономики теоретическим аспектам регулирования безработицы и занятости как основных составляющих рынка труда. Такое деление позволяет проводить дифференцированное регулирование с целью эффективно работающего рынка.

Ключевые слова: рынок труда, структуризация рынка труда, занятость, безработица, регулирование структуры рынка труда.

THEORETICAL ASPECTS OF REGULATION OF THE STRUCTURE OF THE LABOUR MARKET

Gorshkova V.I.

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

In terms of economic modernization passing efficiency of the labor market as a component of this process is largely dependent on the regulatory activities of the state. This article clarifies the economic nature of the labor market and examines the structural aspects of its regulation. As an economic category of the labor market is a system of economic relations between buyers and sellers of labor. In this concept connected to the general economic and other aspects of life. Theoretical and economic understanding of the labor market is a system of social and economic relations on the reproduction of the labor force and the efficient use of labor. During the development of the economy formed the structure of demand and supply of labor in various professional and qualification criteria. Attention is paid in a modification of the theoretical aspects of regulation of the economy of unemployment and employment as key components of the labor market. This division allows for a differentiated regulation for the purpose of an efficient market.

Keywords: labor market, structuring of the labour market, employment, unemployment, regulation of the structure of the labour market.

Теоретической и методологической основой написания работы послужили труды ведущих российских и зарубежных экономистов. Внимательно изучено содержание научной литературы за последние несколько лет, в которой рассматриваются вопросы экономической теории и практики рынка труда, сделаны выводы.

Как экономическая категория рынок есть система экономических отношений между продавцами и покупателями товаров, работ, услуг. Рынок вместе с тем рассматривается как место, где осуществляется товарное обращение. Рынок можно представить и как механизм, соединяющий продавцов и покупателей товаров, работ, услуг. Следовательно, в понятии рынок соединено много сторон общеэкономической жизни.

Рынок труда, как мы уже отмечали ранее [4], в системе рынков выполняет особую функцию распределения и перераспределения общественного труда по видам конкретной деятельности в соответствии с конкретным предназначением, потребностью и эффективностью. Формируются в ходе взаимодействия собственников средств труда и рабочей силы объем и структура спроса на рабочую силу и ее предложения.

Теоретико-экономическое понимание рынка труда предстает как система социально-экономических отношений по воспроизводству рабочей силы и эффективному использованию труда [7]. Вместе с научно-техническим прогрессом меняются требования к профессионально-квалификационному уровню и структуре работников. Это выражается в новых параметрах спроса на рабочую силу. Предложение рабочей силы в рамках воспроизводственных отношений должно соответствовать новому спросу.

В оперативном решении проблемы соответствия структур рынок труда оперирует с имеющейся свободной от занятости рабочей силой. Долгосрочное решение проблемы требует с целью максимального соответствия работы и работника учета технико-технологических изменений в занятости, территориального и профессионального движения работников, трудового вознаграждения, степени участия в создании и распределении национального дохода и др.

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 [6].

Термины «рынок труда» и «рынок рабочей силы» используются нами 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 [4].

Конъюнктура рынка труда является одним из элементов рынка труда.

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

В зависимости от контингента работников, занятых по определенным профессиям и работам в отдельных отраслях промышленности или сферах экономики, складывается

структура рынка труда. Структура 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.

Такое деление рынка труда позволяет проводить дифференцированное регулирование. Задача достижения эффективно работающего рынка труда особенно важна в условиях модернизирующейся экономики. Многое здесь зависит от регулирующей деятельности государства.

В регулировании структуры рынка труда занятость является важнейшим компонентом. Она соединяет трудовую деятельность, с одной стороны, производство, распределение, обмен и потребление материальных благ, с другой [2].

Исследования занятости представляют не только экономический интерес. Они являются основой для определения 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 [5].

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 российском законе «О занятости населения в Российской Федерации» закреплён социально-рыночный подход к занятости: 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.

Структурное соответствие-несоответствие между спросом и предложением рабочей силы позволяет назвать занятость полную, продуктивную, свободно избранную, рациональную, эффективную и оптимальную.

Наиболее интересными среди них с точки зрения рыночного и социального подходов являются полная и эффективная занятость. В условиях полной занятости работу имеют все ищущие и желающие работать, что означает структурное соответствие между спросом и предложением рабочей силы. Эффективная занятость означает наиболее оптимальное сочетание структуры спроса и предложения рабочей силы в целях повышения эффективности и научно-технической модернизации производства, роста производительности труда.

В рамках регулирования занятости привлекает внимание прежде всего управляющее воздействие на границы и динамику относительно избыточного населения (безработицы), а вместе с этим на различные составляющие предложения рабочей силы. Безработица как социально-экономическое явление подтверждает не только отсутствие занятости, но и желание, и поиск работы. Таков подход Международной организации труда (МОТ) к оценке безработицы. В законе «О занятости населения в Российской Федерации» больше требований к возможным безработным: «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]; безработными также не признаются граждане моложе 16 лет и пенсионеры по возрасту.

В современной теории рынка труда многие авторы склонны не только недооценивать, но и отрицать величие вывода К.Маркса в первом томе «Капитала» об истинных причинах безработицы. Анализ автора актуален и сегодня. Убедителен его талантливый вывод о том, что по мере технического прогресса растет количество и стоимость средств производства, приходящихся на одного работника. Это приводит к относительному отставанию темпов роста спроса на труд от темпов накопления капитала [3].

В наличии безработицы в современных условиях усматриваются не только отрицательные, но и положительные последствия. 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. Рассматривая основные направления регулирования структуры рынка труда в России на нынешнем этапе экономики, следует помнить прежде всего о сдерживающих факторах. Одним из таких факторов в периоде до 2030 года без сомнения станет отрицательное влияние демографической составляющей на сокращение совокупного предложения рабочей силы. За 2011–2015 гг. более чем на 3,8 % ожидается сокращение численности населения в трудоспособном возрасте, что, в свою очередь, должно быть компенсировано адекватным ростом производительности труда при переходе к инновационной экономике, а также повышением трудовой мобильности населения и привлечением иностранной рабочей силы в соответствии с потребностями экономики.

Основной регулирующей деятельностью государства являются цивилизованные трудовые отношения и современный гибкий рынок труда, обеспечивающие эффективную структуру занятости населения.

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 частно-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.

Для модернизирующейся экономики особо большое значение имеет соответствующее структурное воспроизводство кадрового потенциала общества, определяющего качественный состав рабочей силы. В этой связи основными задачами, которые должны быть решены в среднесрочной перспективе, являются создание условий для повышения качества рабочей силы, предлагаемой на внутригосударственном рынке, до мировых стандартов, а также приведение количественного показателя и профессионально-квалификационной

структуры предложения рабочей силы в соответствии с потребностями формирующейся инновационной экономики.

В целях повышения качества рабочей силы, формирования кадров для обеспечения потребностей инновационной экономики, как следует из анализа современных источников, необходимо продолжить реформирование системы профессионального образования всех уровней, в том числе:

- продолжить разработку интегрированных программ подготовки и переподготовки высококвалифицированных кадров в ведущих российских ВУЗах, прежде всего, федерального уровня, которым установлена категория «национальный исследовательский университет», по смежным (родственным) профессиям и специальностям;

- развивать многопрофильное обучение в ведущих российских ВУЗах, прежде всего, в федеральных университетах и университетах, которым установлена категория «национальный исследовательский университет»;

- совершенствовать национальную систему квалификаций, в том числе: продолжить разработку квалификационных требований к уровню подготовки специалистов, соответствующему требованиям рынка труда; продолжить разработку профессиональных стандартов для высокотехнологичных секторов экономики, обеспечив их корреляцию с федеральными государственными образовательными стандартами; создать систему оценки профессиональных качеств работников на основе оценки их компетентности и уровня квалификации; осуществлять меры по модернизации квалификационных характеристик; продолжить формирование системы признания и оценки результатов профессионального образования и обучения; продолжить работу по корректировке объемов, профилей (направлений) и уровней подготовки рабочих кадров и специалистов для обеспечения модернизируемых и вновь создаваемых рабочих мест кадрами необходимой квалификации; проводить информационно-пропагандистские кампании по повышению престижа рабочих профессий и профессионального мастерства с использованием средств массовой информации и современных информационных технологий; развивать профессиональную мобильность рабочей силы на основе системы внутрифирменного повышения квалификации и непрерывного профессионального обучения, а также системы профессионального обучения безработных граждан;

- расширять частно-государственное партнерство в сфере профессиональной подготовки кадров, в том числе: обеспечить участие работодателей в разработке отраслевых и межотраслевых программ подготовки специалистов, а также в проведении добровольной сертификации организаций и конкурсных мероприятиях по результатам развития кадрового потенциала организаций; расширить практику трудоустройства молодых специалистов на

основе формирования учреждениями профессионального образования долгосрочных договорных отношений с работодателями, выстраивающими партнерские отношения с учреждениями профессионального образования с учетом профильных производств, развития системы производственных практик и стажировок студентов на базе соответствующих организаций.

В заключение можно сказать, что регулирование структуры рынка труда – это не только отношения между наемными работниками как субъектами предложения труда и предпринимателями как субъектами спроса, возникающие по поводу купли-продажи этого труда. Рынок труда испытывает огромное влияние со стороны различных субъектов трудовых отношений: это и профсоюзы, отстаивающие интересы наемных работников, и государство, поддерживающее интересы как работников, так и работодателей посредством специализированных организаций и законодательного регулирования трудовых отношений, и предпринимательские объединения, создающиеся в противовес профсоюзам. Регулирующая политика государства на рынке труда в целом только тогда может быть результативной, когда она осуществляется дифференцированно для каждого из его структурных сегментов. Целенаправленное государственное преобразование в области подготовки и переподготовки кадров, в совокупности с другими мерами на остальных сегментах, может быть по-настоящему эффективным. Чтобы эффективно решать проблемы на рынке труда, нужно реформировать все сферы экономической, политической и социальной жизни общества. В политике занятости подавляющего большинства стран сегодня преобладают меры, направленные не на прямое субсидирование создания новых рабочих мест (что является дорогостоящим и недостаточно эффективным), а на развитие потенциала работников и их адаптацию к реальным потребностям экономики. В отношении безработных это означает содействие формированию и сохранению у них мотиваций и навыков, необходимых для занятия рабочих мест, когда они появятся. Представляется, что такой подход, направленный на предотвращение деградации рабочей силы, отвечает условиям России и соответствует возможностям службы занятости.

В Самарской области накоплен определенный опыт по решению структурных проблем занятости и безработицы. В регионе продолжает формироваться новый механизм рынка труда. Ведомственная целевая программа содействия занятости населения на 2011–2015 гг.[8] содержит меры, практически подтверждающие широкое понимание рынка труда. Они направлены на повышение эффективности использования трудовых ресурсов, в частности, сокращение режима неполной занятости, содействие трудоустройству различных категорий населения, в том числе граждан, испытывающих трудности в поиске работы, обеспечение социальной защиты, профессиональной подготовки и переподготовки безработных граждан,

развитие профессиональной ориентации населения, улучшение информированности населения о ситуации на рынке труда и оказываемых службой занятости населения услугах. В 2014 г. отмечен один из самых низких в России уровней общей безработицы – 3 % в общем населении, что соответствует четвертому месту. Область имеет самый маленький уровень безработицы в Приволжском федеральном округе, 60 % обращающихся в службы занятости трудоустраиваются. На реализацию программы содействия общей занятости и ее структуры в Самарской области направлено в 2014 г. 1 млрд руб. [9].

Список литературы

1. Закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 11.04.1996 г. (с доп. и изм.). 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. Горшкова В.И. Некоторые аспекты экономической теории рынка труда // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 3; URL: www.science-education.ru/117-13611.
5. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда: учеб. М., 2007.
6. Рикардо Д. Начала политэкономии, налогового обложения. Соч. Т. 1. М.: Госполитиздат, 1955. С. 85, 88.
7. Экономическая теория (политэкономия): учеб. / под ред. В.И. Видяпина, Г.П. Журавлевой. М.: ИНФРА-М, 2011. С.123.
8. Труд. Самарская область [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // www.trud.samregion.ru.
9. РИА «Новости» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // [news.mail.ru/inregions/volgaregion/63/economics/22008084/...](http://news.mail.ru/inregions/volgaregion/63/economics/22008084/)

Рецензенты:

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

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