

---

© 2005 Ю.И. Тарасов, Н.А. Тумасян

УДК 338:331

ББК 65.9 (2Рос) 24

Т 19

## Эволюция рынка труда, его типология и структура

### *Аннотация:*

Статья посвящена исследованию механизмов рынка труда, его истории возникновения. Анализируются различные подсистемы рынка труда и их влияние на эффективное использование имеющихся в обществе трудовых ресурсов.

### *Ключевые слова:*

Механизм рынка труда, эффективное использование трудовых ресурсов.

Превращение рабочей силы в товар способствовали два исторических процесса: освобождение труда от рабской и крепостной зависимости и «освобождение» их от собственности на средства производства. Чтобы продать свою способность к труду, человек должен, во-первых, располагать правом собственности на нее, быть лично свободным. Во-вторых, он должен быть лишен средств производства. Ему незачем было бы продавать свою рабочую силу, если бы он мог сам произвести и вынести на рынок продукт собственного труда.

Появление на рынке продавца, в свою очередь, еще не гарантирует продажу его товара для этого нужен покупатель. Таким покупателем становится предприниматель, располагающий всем необходимым для ведения своего хозяйства, кроме наемных работников. Здесь надо иметь в виду одно важное обязательство: предприниматель, покупая рабочую силу, вместе с этим предлагает работнику трудиться на определенном рабочем месте. В свою очередь и работник, продавая свой труд, предъявляет спрос на определенное рабочее место.

Купля-продажа рабочей силы происходит на рынке. В самом общем виде рынок – это система экономических отношений между продавцами и покупателями товаров и услуг, в процессе которых устанавливается рыночная цена на объект обмена и происходит смена его собственника. Под рынком понимают также механизм сводящий вместе продавцов и покупателей товаров и услуг. Стихийные силы рынка, воздействуя на частные интересы продавцов и покупателей, корректируют рыночные цены, приближая их к равновесной величине. Рыночный механизм, уравновешивая спрос и предложение, устанавливает равновесие цен и объемов производства, становится способом экономического развития, основанного на саморегуляции.

Различают рынки капиталов, сырья, жилья, ценных бумаг и т.д. Среди этих рынков особое место занимает рынок труда.

Теоретический фундамент о рынке труда был заложен представителями классической школы в экономической науке. Так, основой учения шотландского экономиста Адама Смита (1723-1790) был тезис о свободной конкуренции как условии оптимального использования материальных, финансовых и людских ресурсов. Он доказывал, что объем занятости населения в экономике страны определяется величиной средней ставки заработной

платы одного работника. Если средняя ставка заработной платы одного работника возрастает, то уменьшается возможность обеспечения занятости.

Другой представитель классической школы – английский экономист Давид Рикардо (1772-1823) обосновал положение о зависимости размеров заработной платы от предложения труда. Зависимость проявляется в том, что увеличение заработной платы выше минимального уровня, необходимого для нормальной воспроизводства населения, ведет к росту предложения труда, а это, в свою очередь, воздействует на понижение заработной платы.

Современник Д. Рикардо – французский экономист Жан-Батист Сэй (1762-1832) сформулировал рыночный закон взаимодействия спроса и предложения и достижения на этой основе равновесной цены на предмет купли-продажи, в том числе и на труд.

Теория рынка труда предстала в многообразии исследований таких выдающихся ученых-экономистов, как Льюис Маршалл (1842-1924), Джон Мейнард Кейнс (1883-1946) и другие. Свой вклад в исследование проблем рынка труда внесли современные российские ученые – Э.А. Уткин, В.А. Розанов, А.П. Егоршин, Б.С. Лисовик, Г.Э. Слезингер, А.И. Рофе, Г.Г. Руденко, Б.Ч. Муртазаев и др.

Что же понимается под рынком труда? Это, прежде всего, система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, т.е. с его куплей и продажей, это также экономическое пространство – сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатель и продавец специфического товара – труд; это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками, наконец, это механизм, представляющий систему внутренних рынков труда предприятий, взаимодействующих с местными и региональными рынками, может быть регулятором занятости и безработицы, поддерживая их на желаемом уровне. Он может успешно функционировать «в автоматическом режиме» в нормальных условиях, т.е. в пределах допустимых значений занятости и безработицы. При выходе за эти пределы, что характерно для экономической кризиса, необходимы институциональные воздействия на рынки труда путем осуществления комплекса экономических и организационных мер, направленных на увеличение спроса на рабочую силу при одновременном повышении ее цены за счет роста

квалификации работников и достижения ими высокого уровня эффекты вносят труд.

В результате функционирования рынка труда предприниматели, работодатели обеспечивают производство и сферу услуг работниками, исполнителями работ, а работники, продавая труд, обеспечивают себе получение средств существования и жизнедеятельности денежного эквивалента за свой труд.

Вопреки утверждениям ряда авторов, что объектом купли-продажи на рынке труда является рабочая сила как способность к труду, а заработная плата представляет стоимость рабочей силы, мы присоединяемся к мнению профессора Л.И. Рофе о том, что на рынке труда продается труд, и что заработная плата это цена труда, его денежный эквивалент (5, с.47).

В марксистской литературе употребляется термин «рынок рабочей силы», а под рабочей силой понимается способность людей к труду. Следовательно, речь идет о купле и продаже рабочей силы способностей к труду, а не сам труд. В немарксистской литературе по рыночной экономике употребляется термин «рынок труда», а под рабочей силой понимается определенный контингент трудоспособного населения (5, с.50).

Современная экономическая теория доказывает, что на рынке труда продается и покупается именно труд (да и рынок-то называется рынком труда), что заработная плата это плата за труд (и называется это оплатой труда), что заработная плата – это доход наряду с другими видами доходов.

Рынок труда, как и все другие рынки, действуют на основе ценового равновесия. «Рыночная цена труда, писал Л. Смит, – есть та цена, которая действительно платится за него в силу естественного действия отношений между предложением и спросом: труд дорог, когда он редок и дешев, когда имеется в избытке» (6, с. 174).

При всей схожести развития экономик и социальных сфер развитых стран политика занятости в каждой из этих стран привела к формированию разных моделей рынка труда. Рассмотрим наиболее значимые, по нашему мнению, виды рынков труда.

Тенденции в экономическом развитии приводящие к изменению структуры потребительского спроса, в свою очередь, изменяют структуру общего спроса на работников, т.е. создаются новые, более современные товары и услуги, требующие внедрения прогрессивных технологий, соответственно осуществляется структурная перестройка производства с сокращением старых и развитием новых хозяйственных объектов. В этой связи осуществляется повышение квалификации имеющихся работников, причем часть сотрудников может быть высвобождена. Высвобождаемые кадры не редко попадают в состав безработных потому, что люди, как правило, медленно реагируют на появление новых профессий, в результате чего структура предложений труда не отвечает структуре рабочих мест и оказывается, что у некоторых работников нет таких навыков, которые нужны работодателям, и эти граждане становятся безработными. Данная разновидность безработицы именуется **структурной**, создает новую форму функционирования рынка труда, носящего название **гибкого рынка труда**. Становлению которого способствовали не только объемы и структуры спроса на товары и услуги, потребности предприятий в количестве и качестве рабочей силы, но и

социальные факторы, к которым можно отнести потребности работников в улучшении условий труда, необходимость в периодическом обновлении знаний, расширение профессионального профиля, возможность выбора подходящего режима рабочего времени.

Если человеку предоставляется свобода выбора рода деятельности и место работы, то в каждый определенный момент часть работников оказывается в положении, когда они уже оставили прежнюю работу, но еще не поступили на новую. Один из них добровольно меняют место работы, другие – впервые ищут работу, третьи закончили сезонную работу. Такая сфера, где формируется 'лот ч руд, изначально предназначенный на продажу, является фактически составной частью рынка труда, называемого **потенциальным рынком труда**, без которого другие элементы рынка труда не могут существовать. Экономическая функция этой части рынка труда заключается в том, что здесь лишь формируется наемный труд, а рынок труда в своей деятельности пытается привести в соответствие количество и качество работников с имеющимися рабочими местами. Подобную безработицу называют **фрикционной** (5, с.89). Поскольку инициатива увольнения в данном случае исходит от самого человека, то фрикционная безработица считается неизбежной и, как утверждают некоторые экономисты, желательной, так как многие работники, добровольно оставшиеся без работы, переходят с низкооплачиваемой, малоэффективной на более высокооплачиваемую и продуктивную работу, а это, в свою очередь, означает повышение благосостояния граждан и более рациональное распределение ресурсов для труда. Надо иметь ввиду определенную разницу между структурной и фрикционной безработицей. Так, «фрикционные» безработные имеют все навыки для того, чтобы трудоустроиться, тогда как «структурные» безработные нуждаются в обязательной дополнительной подготовке и переобучении.

Совокупность структурной и фрикционной безработицы определяют уровень естественной безработицы. Фрикционная безработица есть результат динамичности рынка труда, а структурная возникает из-за территориального или профессионального несоответствия спроса и предложения на рынке труда. Таким образом, уровень естественной безработицы есть тот общественно минимальный уровень, ниже которого невозможно опуститься и который соответствует понятию полной занятости. При этом полная занятость понимается не как поголовная, а как занятость, не исключающая определенный естественный уровень безработицы.

Изменение ситуации на рынке товаров и услуг, усиление конкуренции между товаропроизводителями ведут к тому, что часть производств уменьшает или даже прекращает выпуск продукции. В результате происходит перемещение наемных работников с одних рабочих мест, предприятий, отраслей на другие, порождая серьезные проблемы на рынке труда. В ходе такого перемещения, а также при выходе из сферы потенциального рынка труда, образуются перерывы в работе по найму разной продолжительности, появляется армия безработных, подобного рода безработицу именуют **циклической** (1, с. 182). Следовательно, в каждый данный момент времени какая-то часть наемных работников находится между выходом одних и включением других в части рынка труда. Это как раз и есть то состояние, когда работники

предлагают свой труд, перемещаясь между предприятиями. Здесь труд, как и любой другой товар, циркулирует в качестве объекта торговли. А сфера торговли есть сфера обращения товара и денег, которая находится за пределами сферы производства товара. В сфере обращения продавец товара постоянно перемещается между предприятиями в поисках покупателей, как бы циркулируя между ними. Эта сфера носит название **циркулирующего рынка труда**. Существует также рынок (руда **отдельных профессий**). Здесь речь идет о колебаниях спроса и предложения некоторых профессий, связанных с научно-техническим прогрессом и структурной перестройкой экономики. Западные специалисты выделяют 5 групп работников, имеющих различные гарантии занятости и материальной обеспеченности:

- высококвалифицированные работники с высоким социальным статусом занятости. Уровень оплаты и условия труда соответствуют мировым стандартам. Таких работников меньшинство, и рост их доходов, как правило, выше, чем рост общего экономического уровня и уровня инфляции,

- работники, конкурирующие между собой на рынке труда, но все же имеющие гарантии занятости и не подверженные массовой безработице. В их число входит большинство квалифицированных работников, и рост их доходов равен росту уровня инфляции,

- работники, занятые физическим трудом, преимущественно в обрабатывающих и добывающих отраслях промышленности. Их профессии исчезают вместе с сокращением самих отраслей. Уровень зарплаты поддерживается профсоюзными организациями, а занятость защищена коллективными договорами,

- работники тех профессий, которые имеются в избытке на рынке труда. Это сфера услуг с низкой производительностью труда. Уровень зарплаты у них низок, и их занятость не гаран тирована,

- контингент населения, более или менее отстраненный от рынка труда. Это молодежь и те, кто долгое время является безработным.

Наряду с международным рынком товаров, услуг и капиталом все большую силу приобретает **между нациями рынок рабочей силы**

который не просто является системой национальных рынков, а представляет собой новое качественное развитие рынка рабочей силы в условиях усиливающихся процессов интернационализации производства, роста интеграции между нациями. Национальные рынки труда все больше утрачивают свою обособленность рабочей силы, которые приобретают постоянный и систематический характер. Такие трансграничные перемещения рабочей силы наряду с движением капитала образуют верхний международный уровень рынка рабочей силы. Международный рынок труда можно определить как наднациональное образование, где на постоянной основе выступают покупатели и продавцы рабочей силы в рамках межгосударственного регулирования спроса и предложения рабочей силы.

Образование международного рынка труда осуществляется двояко:

- через миграцию труда и капитала,
- путем постоянного слияния национальных рынков труда. Когда окончательно устраняются юридические,

национально-этнические, культурные и иные преграды между ними.

В основе формирования и развития международного рынка труда лежит ряд весомых обстоятельств: процесс интернационализации производства и специфическое капиталистическое воспитание рабочей силы в качестве одного из элементов в общем перечне затрат.

Рассмотренные разнообразные модели рынка труда можно свести к двум основным типам: внешний (или профессиональный) и внутренний рынки труда.

Внешний рынок труда предлагает мобильность рабочей силы между фирмами. Внутренний основан на движении кадров внутри предприятия, либо когда работник перемещается на новое рабочее место, сходное по выполняемым функциям и характеру работы с прежним местом, либо на более высокие должности и разряды. Внешний рынок труда предполагает наличие у работников профессии, которые могут быть использованы равными фирмами. Профессию и квалификацию работников, сосредоточенных на внутреннем рынке труда, сложнее использовать на других предприятиях, т.к. они носят специфический характер, обусловленный работой на данной фирме. Кроме того, особенности производственных отношений на внутреннем рынке труда препятствуют переходу работников на другие предприятия.

Таким образом, внешний рынок труда характеризуется большей текучестью кадров по сравнению с внутренним рынком труда, где движение кадров осуществляется преимущественно внутри предприятия.

Отчужденное отношение к труду как к безликому экономическому агрегату, изначально присущее капиталу, с еще большей силой проявляет себя с ростом масштабов производства, с его интернационализацией. Труд в его конкретном выражении оказывается уже на самых низких уровнях иерархии экономических забот.

Такое «безразличие» капитала к конкретным формам трудовых затрат придало ему со временем необычайную гибкость и мобильность и в то же время заставило постоянно искать выгодные, взаимозаменяемые источники труда. Сам процесс капиталистической интернационализации производства изначально определяется уже природой самого капитала. Еще К. Маркс предсказывал в свое время, что «действительная задача буржуазного общества это создание ноуэу рынка и производства, покоящегося на базе этого рынка». В данном случае имеется в виду не только рынок товаров и капиталов, но и рынок рабочей силы, хотя К.Маркс напрямую об этом не говорит.

Таким образом, рынок труда как социально-экономическая категория это сложное и динамичное явление, связанное как с макроэкономическим развитием страны, так и с мотивацией действий самого работника. Это понятие выходит за рамки понятий «занятость» и «незанятость», которые характеризуют лишь состояние элементов рынка труда на данный период.

К фактам, оказывающим влияние на формирование рынка труда можно отнести:

1. Наличие предприятия, которому требуется рабочая сила.
2. Специализация предприятия.
3. Обеспеченность предприятия сырьевой базой, материально-техническими ресурсами.
4. Уровень, динамика и эффективность производства.

5. Инвестиционная активность предприятия.
6. Развитие социальной инфраструктуры предприятия.
7. Поддержка предприятия федеральными и региональными органами.

Рыночные отношения, как мы уже отметили, подчиняются экономическим законам в частности законам спроса и предложения, которые определяют условия нормальной функционирования рынка. Следуя им, можно сформировать некоторые исходные положения, соблюдение которых обязательно для осуществления рыночных сделок. Такими положениями при решении вопроса о том, что же продается на рынке труда, будут следующие:

1. На любом рынке осуществляется процесс купли-продажи того, что покупатель не имеет, но хочет приобрести, а продавец имеет и намерен продать.

2. Процесс купли-продажи какого-либо объекта означает смену его собственника: продавец теряет право собственности на объект, получая за это деньги, а покупатель за деньги приобретает право собственности на объект.

3. Собственник обладает по крайней мере тремя правомочиями - владения, пользования и распоряжения.

4. Сделки купли-продажи на конкурентном рынке есть эквивалентный обмен, определяемый законами спроса и предложения.

Спрос на рабочую силу определяется совокупностью таких факторов, как наличие рабочих мест; структурными изменениями в экономике страны; инвестиционным потенциалом и его воспроизводственной структурой. В свою очередь предложение рабочей силы зависит от наличия численности трудоспособного населения, демографических условий наемного рабочего и предпринимателя; фонда жизненных средств и соотношения денежных доходов, влияющих на мотивацию труда; социально-экономические условия рабочей силы и финансовых возможностей общества.

В отрасли сельскохозяйственного производства, например, трудообеспеченность зависит от:

- тяжелых условий труда (вручную выполняется около 60% технологических операций);
- слабого развития социальной сферы;
- неравномерного распределения трудовых ресурсов сельского хозяйства по территории страны;
- дефицита рабочих кадров: механизаторов, строителей, животноводов;
- низкой обеспеченности сельскохозяйственного производства специалистами;
- роста безработицы в сельской местности;
- оттока молодежи из сферы сельскохозяйственного производства.

Существование рынка труда призвано способствовать более эффективному использованию имеющихся в обществе трудовых ресурсов. Но если еще не сложилась основа рыночной экономики отношения частной собственности на средства производства, то говорить об эффективном использовании возможностей функционирования рынка труда пока бесперспективно. Без реального функционирования рынка труда невозможна структурная перестройка российской экономики. В то же время он сам не может функционировать без взаимодействия с рынком капиталов, жилья, без решения вопросов, связанных с особенностями воспроизводства

рабочей силы наемного работника в рыночных условиях. Происходит институциональное оформление рынка труда, создан Фонд занятости, функционируют биржи труда, активную роль и функцию проводят законодательные и исполнительные власти России, но полноценного рынка труда в России пока еще нет.

Масштабы российского рынка труда значительны. Большую группу экономически активного населения составляют женщины, студенты, учащиеся. По данным Международной организации труда уровень безработицы в России значительно выше официальных показателей и составляет не менее 9,5% от численности населения (3, с.58). Тенденция такова, что общая численность безработных постепенно увеличивается. Безработица растет, и в том числе из-за спада производства.

Специфика рынка труда в России заключается в сочетании низкого уровня официально зарегистрированного с крупномасштабной скрытой безработицей. Причина такого высокого уровня скрытой безработицы состоит в том, что людям, как правило, невыгодно регистрироваться в качестве безработных (с уходом с номинальной работы человек лишается многих льгот). Кроме того, многие предприятия сокращают рабочую неделю, количество вакантных мест, увеличивают вынужденные отпуска. Государство сдерживает высвобождение рабочей силы, проводя соответствующую политику, в результате безработица приобрела скрытую форму. Следовательно, уровень безработицы в России будет определяться не только динамикой производства, но и темпами превращения скрытой безработицы в открытую, к чему вынуждают вводимые рыночные механизмы.

В результате значительного сокращения объемов производства в сельском хозяйстве России, а также институциональных преобразований за 1999-2003гг. численность работников сельскохозяйственных предприятий уменьшилась на 4,2 млн. человек, или на 45%. В условиях роста сельского населения это привело к значительному снижению уровня занятости.

Если в 1999 г. разница между численностью трудоспособного сельского населения в трудоспособном возрасте и численностью занятых работников составила 8 %, то в 2003 г. 25%. Высвобождаемые из предприятий и организаций сельской экономики работники переходят в личное подсобное и домашнее хозяйство. Численность занятых в этой сфере только за указанный период увеличилась с 2,0 до 4,4 млн. человек, а их доля в составе трудоспособного сельского населения в трудоспособном возрасте – с 11,3 до 24,6%. С учетом личного подсобного хозяйства занятость в аграрном секторе достигает 61 % трудоспособного сельского населения. Безработица на селе растет опережающими темпами по сравнению с городом. В 2003 г. ее уровень превысил показатель по городу в 2 раза и в 2,5- критический уровень, составляющий по оценке ООН – 10% (2, с. 69).

Сельская безработица имеет большую региональную дифференциацию. По методике, используемой государственными органами труда и занятости, регионы, в которых уровень безработицы в 2 и более раза превышает среднероссийский показатель, относятся к местностям с критической ситуацией на рынке труда.

Если этот критерий применить не к регистрируемой сельской безработице, которая не отражает реальной ситуации, а к общей, то получится, что критический

уровень имеет место только в четырех субъектах Российской Федерации, где уровень общей безработицы на селе составляет: 36,4% в Калининградской области, 41,5% в Дагестане, 44,5% в Кабардино-Балкарии и 59% в Ингушетии (4, с. 13). Очевидно, что в условиях сложившегося высокого среднего уровня сельской безработицы такой методический прием не приемлем для идентификации сельских регионов с критической ситуацией на рынке труда следует применять мировой стандарт 10%. При таком уровне в критическую зону попадают 90% субъектов РФ, а в 19 регионах, где уровень общей безработицы на селе превышает десятипроцентную планку в 2 раза и более, ситуацию на рынке труда можно квалифицировать как обвальную. В последние годы на селе создается не значительное количество новых рабочих мест, поэтому безработица перешла в застойную фазу. Удельный вес лиц, не работающих свыше 8 месяцев, численности зарегистрированных безработных повысился за 1999-2003 гг. с 30% до 46%. В 2004 г. этот показатель достиг – 49%.

Специфика ситуации на рынке труда в России состоит и в наличии двух противоположных тенденций сокращение инвестиций, создающих новые рабочие места, и увеличение прироста численности трудоспособного населения. Имеется российская специфика и в структуре безработицы. Наши безработные – высокообразованные. Более половины из них – это лица с высшим образованием. Следует отметить также усиление напряженности на рынке рабочей силы в нынешней ситуации благодаря действию миграционного фактора.

Особое значение в трудных условиях формирования рынка труда в России приобретает государственное регулирование. Из большого сектора проблем государственного регулирования заняты гости и рынка труда следует выделить три его направления: регулирование развития системы рабочих мест, регулирование спроса на рабочие места; развитие системы образования и профессиональной подготовки и переподготовки кадров. Политика на рынке труда должна быть направлена на решение ключевой проблемы сглаживание негативных социальных последствий, высвобождения работников в процессе активной фазы структурной перестройки в политике занятости с тем, чтобы, с одной стороны, не допустить высокой безработицы, с другой не

препятствовать высвобождению персонала в связи со структурной перестройкой экономики. Все изменения на российском рынке труда должны тщательно отслеживаться и складываться в систему, с чем, чтобы иметь реалистичную картину нынешних и предполагаемых тенденций развития этого рынка, что позволит определить наиболее эффективную политику и направление государственного регулирования рынка труда. Пока же безработица, инфляция, нищета служат очень действенными стимулами к труду многих людей, стремящихся выжить в наше столь трудное время. Обладание работой становится все более сильным мотиватором.

В российской экономике, и особенно в агропромышленном комплексе, рынок труда еще не представляет собой саморегулирующуюся систему, действующую на основе экономических законов. Специфика проведения экономических реформ требует определенного государственного регулирования этим рынком. Так как отношения, складывающиеся на рынке труда, имеют ярко выраженный социально-экономический характер, они затрагивают насущные потребности большинства населения страны.

Через механизмы рынка труда устанавливаются уровни занятости населения и оплаты труда. Существенным следствием процессов, происходящих на рынке труда, стала безработица в целом негативное, но практически неизбежное явление общественной жизни.

#### Примечания:

1. Аганбегян А.Г., Баграновский К.А., Гранберг А.Г. Система моделей народнохозяйственного планирования. М.: Мысль, 1972.
2. Абалкин Л.И. О мотивации трудовой деятельности // Россия и современный мир, 1993, № 2 – С. 69.
3. Атухов И.А., Шамин А.Е. Новый аграрный строй России. – Нижний Новгород, 1996.
4. Айкс Б., Ритерман Р. От предприятия к фирме: заметки по теории управления предприятиями переходного периода // Вопросы экономики, 1994, №8. – С. 13.
5. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учеб. пособие / Под ред. проф. А.И. Рофе М.: Изд-во «МИК», 1997. – 160 с.
6. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – Петрозаводск: Петроком, 1993. – 319 с.