

О НЕКОТОРЫХ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМАХ ХАРАКТЕРИСТИКИ РЫНКА ТРУДА И ЕГО РОЛИ В РАЗВИТИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

С. Н. Трунин, И. В. Гелета

Среди понятий рыночной экономики важное место занимает определение сущности и содержания рынка труда, его элементов и разновидностей. Во многом определение данной категории сложилось под влиянием ученых прошлого, в частности А. Смита, Д. Рикардо, К. Маркса, А. Маршалла, Д. Кейнса и др. Так, в рамках марксистского подхода используется термин «рынок рабочей силы», поскольку на нем покупается и продается рабочая сила — способность к труду. Наемный работник получает заработную плату за свою способность к труду, а не за труд [1, с. 178]. В рамках неоклассического направления, наиболее полно представленного в современном Экономиксе, используется термин рынок труда, а под рабочей силой понимается определенная группа трудоспособного населения [2, с. 34—36].

За последнее десятилетие опубликовано большое число работ, посвященных изучению рынка труда. Сложились различные подходы и толкования, противоположные точки зрения, в том числе на определение понятия «рынок труда», предмет купли—продажи. Так, А. Э. Котляр считает, что рынок труда представляет собой совокупный спрос и предложение рабочей силы, который за счет взаимодействия двух этих составляющих обеспечивает размещение относительно рабочих мест экономически активного населения по сферам хозяйственной деятельности в отраслевом, территориальном, демографическом и профессионально-квалификационном разрезе. На рынках труда складываются отношения между работодателями и наемными работниками, способствующие соединению рабочей силы со средствами производства. Тем самым удовлетворяется потребность первых в труде, вторых — в заработной плате [3, с. 33]. В учебнике [4, с. 139] рынок труда рассматривается как «совокупность социально-трудовых отношений между покупателями и продавцами по поводу условий найма и использования рабочей силы».

Однако далеко не все придерживаются таких трактовок. Например, в работе [2, с. 32] рынок труда представлен как состоящий «из тех, кто покупает или продает свой труд... В любой конкретный день буквально тысячи фирм и тысячи работников находятся «на рынке» и пытаются совершить эту сделку». В учебном пособии [5,

с. 47] рынок труда трактуется как «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 покупатели и продавцы специфического товара — труда; наконец, это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателем и наемным работником».

В некоторых работах, в том числе зарубежных, понятия труд и рабочая сила, рынок труда и рынок рабочей силы либо рассматриваются как синонимы; либо их различия не обосновываются. Некоторые авторы считают: «Эффективно действующие рынки труда необходимы для того, чтобы облегчить переход работника на другое место работы, где его труд наиболее производительен... Основная идея состоит в том, что для эффективного функционирования рынков рабочей силы в условиях свободного предпринимательства требуется соответствующая экономическая инфраструктура, характерная для рыночной экономики, — частная собственность, конкуренция, рынки капиталов и мобильность рабочей силы» [6, с. 168].

Конечно, существование разнообразных подходов положительно влияет на развитие научной мысли, однако теоретические разногласия отрицательно сказываются на практике.

В большинстве определений рынка труда, на наш взгляд, не учитывается ряд моментов. Помимо двух договаривающихся сторон (наемного работника и работодателя), на рынке труда очень важна роль государства и общественных организаций. Причем отношения между всеми субъектами рынка труда должны строиться на добровольной договорной основе, в рамках социального мира и согласия. Важную роль, большую по сравнению с другими рынками, играют на рынке труда неденежные факторы: условия труда, социальные гарантии, социальная защита и поддержка и др.

Как представляется, рынок труда — это система правовых, социально-экономических и трудовых отношений, возникающих в рамках социального мира и согласия между работодателями и наемными работниками с участием государственных и общественных организаций на основе спроса и предложения по поводу оплаты

и условий труда, социальных гарантий, социальной защиты и поддержки и т. п. Считаем важным подчеркнуть при этом, что отношения на рынке труда не ограничиваются только актом купли—продажи, они затрагивают все, что связано с системой социального партнерства и защиты, образования, профессиональной подготовки и переподготовки кадров, с управлением занятостью на предприятиях на федеральном и региональном уровнях.

На наш взгляд, к основным элементам¹ рынка труда относятся: субъекты рынка труда, правовые акты, правила и нормы, регламентирующие отношения субъектов на рынке труда, конъюнктура, спрос и предложение, конкуренция, мобильность на рынке труда, инфраструктура рынка труда.

Субъектами рынка труда являются работодатели (объединения и союзы работодателей), наемные работники (профсоюзы, другие объединения работников) и государство в лице уполномоченных им органов власти различного уровня.

Работодатели — это физические или юридические лица, предоставляющие работу по найму. Свои управленческие функции, работодатель может делегировать наемному управляющему, оставляя за собой ответственность за благополучие предприятия. Объединения и союзы работодателей призваны представлять и отстаивать их интересы в отношениях с органами власти различных уровней, профсоюзами и др.

Наемные работники — это граждане, которые заключили письменный трудовой договор, контракт или устное соглашение с руководителем предприятия любой формы собственности или отдельным лицом об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме оплату деньгами или натурой. Наемными работниками считаются и лица избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность, включая директоров и управляющих предприятий. Для представительства и защиты своих интересов наемные работники объединяются. Наиболее доступная и распространенная форма объединения — профессиональные союзы (профсоюзы) — добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Государство как субъект рынка труда представлено федеральными органами власти, орга-

нами власти субъектов федерации и местного самоуправления. Помимо этого, государство выступает в качестве работодателя на государственных предприятиях и в качестве инвестора, финансируя крупные социально значимые проекты и программы.

Для нормального функционирования рынка труда необходимы четкие нормы и правила, которые бы регулировали отношения между субъектами рынка труда, определяли их права, обязанности и гарантии. Такие нормы предусмотрены во Всеобщей декларации прав человека, Конституции Российской Федерации, конвенциях Международной организации труда, Трудовом Кодексе Российской Федерации, законе «О занятости населения в Российской Федерации», других законах и конкретизируются в указах Президента РФ, постановлениях правительства, в генеральных, региональных, отраслевых тарифных соглашениях, коллективных договорах, программах содействия занятости населения и др.

Конъюнктура — это временная ситуация, характеризующая совокупность признаков, выражающих текущее состояние рынка труда в определенный период. Конъюнктура связана с соотношением спроса и предложения на данном рынке труда. Спрос складывается из числа вакансий и должностей работников, которым работодатель ищет замену. Предложение формируется из тех, кто, являясь незанятым, ищет рабочее место, из тех, кто имеет работу, но неудовлетворен ею, и, наконец, занятых, но рискующих потерять работу. Количественно спрос и предложение на рынке труда характеризуются показателями экономически активного населения и численности занятых и свободных рабочих мест.

Важный элемент рыночного механизма — конкуренция. На рынке труда она представляет собой наличие большого числа независимых работодателей и наемных работников, возможность для них свободно бороться за престижные рабочие места и квалифицированных работников, свободно входить на рынок и покидать его.

Мобильность на рынке труда — это процесс перемещения рабочей силы на новые рабочие места. Переход на новое рабочее место может сопровождаться изменением вида занятости (профессии), территории, работодателя.

Инфраструктура рынка труда — это государственные учреждения содействия занятости, кадровые службы предприятий и организаций, коммерческие и некоммерческие биржи труда, агентства по подбору персонала и др., которые занимаются вопросами профориентации, повышения квалификации, подготовкой и переподготовкой, а также трудоустройством незанятых граждан, их социальной защитой и поддержкой.

¹ Здесь под основными элементами понимается минимальное число компонентов и признаков, наличие и взаимодействие которых необходимо для нормального функционирования рынка труда.

Важное теоретическое, и практическое значение имеет выделение и характеристика различных видов рынка труда. В научной литературе, посвященной изучению рынка труда, используются многочисленные вариации общего понятия «рынок труда». На наш взгляд, наиболее детальная и полная классификация представлена в монографии М. Г. Гильдингерш [7, с. 8—15]. Однако в ней отсутствуют некоторые существенные признаки, которые в значительной степени характеризуют процесс формирования рынка труда в России. Критерии классификации можно характеризовать по различным признакам и представить в следующем виде:

- по степени государственного воздействия различают контролируемый и неконтролируемый рынок труда. Неконтролируемый рынок труда не охвачен услугами государственных органов трудоустройства и практически не регулируется государством;

- по уровню организации различают организованный и неорганизованный рынок труда. Функционирование организованных рынков труда регулируется определенными нормативными актами;

- по степени развития: совершенный и несовершенный рынки труда. Рынок труда является совершенным в том случае, если а) образует однородную совокупность; б) является конкурентным; в) не персонифицирован; г) обладает прозрачностью.

В региональном плане различают рынки: асимметричные (непропорциональные), которым присущи существенные перекосы в соотношении контролируемого и неконтролируемого рынков труда, диспропорции в отраслевой и профессиональной структуре занятости; равновесные (с относительно развитыми структурами рынка труда, в условиях регулируемого роста безработицы и стабилизации социально-трудовых отношений); диверсифицированные, характеризующиеся высокой степенью реструктуризации занятости и саморегуляции, относительно стабильным уровнем безработицы и сокращением регистрируемой безработицы [8, с. 64].

Анализ характера спроса и предложения на рынке труда в экономической литературе описывается с помощью ряда моделей: модель конкуренции, модель монополии, модели с учётом профсоюзов, модель двусторонней монополии [см. 9, с. 158—168]. В зависимости от степени конкуренции устанавливаются определенные ставки заработной платы. Однако не все работы одинаковы, они могут отличаться условиями, местом, степенью и формами. То есть у каждой работы помимо заработной платы есть достоинства и недостатки, делающие ее более или менее привлекательной для возможных работников.

Государственная стратегия и региональная политика играют важную роль в регулировании всей системы рыночных отношений, в том числе и на рынке труда. Это особенно важно в условиях такого государства, как Российская Федерация, с его значительными внутрирегиональными различиями, которые могут повлиять на формы проявления тех или иных принципов рыночной экономики и возможности обеспечения межрегионального взаимодействия при размещении производства и формировании региональных рынков. Поэтому существует настоятельная необходимость в рассмотрении рыночных отношений в их региональных формах, формирование на их основе региональных рынков различного объема и масштаба.

В настоящее время идет активный процесс формирования рынка труда в России. И хотя в окончательном, развитом виде он еще не сформирован, имеются все уже перечисленные нами его основные элементы. Формирование российского рынка труда происходит под влиянием большого количества разнообразных факторов, оказывающих влияние на тенденции и условия его развития. Эти факторы различаются по уровням проявления, по своему характеру, степени и направлениям воздействия на рынок труда. Так, например, рабочая сила в России отличается чрезвычайно низкой территориальной мобильностью, порожденной многими факторами: особенностями менталитета, административными препонами, неразвитым рынком жилья и др. Территориальные различия в природных условиях и ресурсах, демографической базе и экономическом потенциале определяют характерные черты формирования рынка труда в том или ином регионе. Исходя из этого можно выделить три уровня системы различных факторов: макроуровень, региональный и микроуровень. Особенности регионального уровня заключаются в том, что многие из факторов, действующих на других уровнях, оказывают влияние и на формирование регионального рынка труда. Вместе с тем на этом уровне существенна роль таких факторов, как географическое расположение, природно-климатические условия, развитие основных отраслей экономики и их специализация, инвестиционная политика региона, уровень диверсификации, характеризующий отраслевую структуру экономики региона, развитие малого бизнеса, демографическая ситуация, развитие региональных комплексов (территориально-производственных, например) и др. Так, в Краснодарском крае, как и в большинстве регионов страны, смертность превышает рождаемость. Однако, несмотря на то, что наблюдается естественная убыль населения, численность населения края,

в отличие от большинства регионов страны, постоянно возрастает, за исключением двух последних лет. Это связано, прежде всего, с таким явлением как миграция, в том числе и нелегальная, оказывающая на рынок труда заметное влияние. Помимо этого рынок труда Краснодарского края испытывает заметно выраженную сезонность, что связано со значительным удельным весом в экономике края сельского хозяйства и курортно-туристического комплекса. Среди занятых в экономике края работники сельского хозяйства составляют около 24 %, а среди отраслей промышленности наибольшая занятость в пищевой подотрасли — 32,8 % [10, с. 20—21].

Рынок труда — важнейший элемент в системе региональных рынков, обеспечивающих реализацию целевой направленности регионального воспроизводственного процесса. Он находится в тесном взаимодействии с другими рынками региональной системы, прежде всего с рынками финансово-кредитных и материальных ресурсов, инвестиций, потребительских товаров, информации и знаний.

Необходимо отметить, что в настоящее время в стране не проводится четкая и эффективная региональная политика, основанная на оценке ситуации на рынке труда и возможных перспектив ее развития, прежде всего в регионах с существенной деформацией структуры населения, определенной спецификой социально-экономического развития и др. Нечетко сформулированы основные принципы регулирования социально-экономического развития регионов с точки зрения сохранения занятости и повышения ее эффективности, недопущения массовой и стойкой безработицы. Поэтому, как показывает и опыт других стран, существует настоятельная необходимость в усилении государственной политики, включающей меры по регулированию занятости, в том числе в региональном разрезе. Это предполагает разработку региональных программ занятости, предусматривающих меры социальной защиты населения. Региональные программы должны исходить из общероссийской концепции регулирования рынка труда, а в части создания и сохранения рабочих мест, должны учитывать прогноз социально-экономического и демографического развития региона в целом, состояние производственного и профессионального потенциала и др.

В связи с происходящими изменениями в региональной политике (создание федеральных округов, принятие нового Закона о местном самоуправлении и др.), социально-экономическими, территориальными и демографическими различиями актуализируются задачи изменения

механизмов управления и регулирования, в том числе процессов происходящих на рынке труда. На наш взгляд важнейшей задачей как общегосударственной, так и региональной политики является включение проблем функционирования рынка труда в состав важнейших приоритетов социально-экономической политики. Причем особое место необходимо уделять мерам активной политики, нацеленной на повышение конкурентоспособности граждан и улучшение результатов функционирования регионального рынка труда. В современных условиях приоритет должен отдаваться мерам направленным не на прямое финансирование создания новых рабочих мест, а на развитие потенциала работника и их адаптацию к реальным потребностям региональной экономики. Таким образом, чтобы региональные рынки труда были в состоянии обеспечить эффективное развитие и функционирование воспроизводственного процесса, необходимо ускорение формирования всех рассмотренных нами элементов и создание соответствующих социально-экономических условий. Определяющее значение принадлежит формированию адекватной складывающейся в регионе экономической ситуации политики на рынке труда, как неотъемлемой части региональной социально-экономической политики.

Литература

1. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. 2-е изд. Т. 23. М., 1960.
2. Эренберг Р. Дж., Смит Р. С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., 1996.
3. Котляр А. Э. О понятии рынка труда // Вопросы экономики. 1998. № 1.
4. Экономика труда: социально-трудовые отношения: Учебник / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. М., 2002.
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., 1997.
6. Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. Переходный период и дальнейшее развитие: Пер. с англ. М., 1997.
7. Гильдингерш М.Г. Безработица в России: сущность, формы, социальные последствия в условиях перехода к рынку / Под ред. А. И. Муравьева. СПб., 1995.
8. Заславский И.Е. К новой парадигме рынка труда // Вопросы экономики. 1998. № 2.
9. Макконнелл К. Р., Брю С. Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. В 2-х т.: Пер. с англ. Т. 2. — М., 1995.
10. Труд и занятость в Краснодарском крае: Стат. сборник. Краснодар, 2002.