УДК 331.5

Низова Л.М.

РЫНОК ТРУДА В СИСТЕМЕ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД

> Рынок труда состоит из всех тех, кто покупает или продает труд.
>
> *Р. Дж. Эренберг и Р.С. Смит*

Ключевые слова: рынок труда, спрос на труд, предложение труда.

На основе концептуальных подходов, экономической природы и механизма действия рынка труда исследованы процессы его формирования в условиях новой России, особенности и динамика на мезоэкономическом уровне.

1. Концептуальные подходы к функционированию рынка труда

Рынок труда является фундаментом рыночной экономики, выполняющей функции механизма распределения и перераспределения общественного труда по сферам и отраслям хозяйства, видам и формам деятельности по критерию эффективности труда и производства в соответствии со структурой общественных потребностей и форм собственности.

Рынок труда – наиболее сложный элемент рыночной экономики, являющийся важной сферой экономической и социально-политической жизни общества. Он отражает основные тенденции в динамике занятости, общественном разделении труда, влияет на масштабы безработицы. Важнейшим компонентом рынка труда является механизм его функционирования. В экономических теориях выделяется пять основных концептуальных подхода к анализу функционирования современного рынка труда.

Классическая концепция. Её представителями являются А. Смит, Д. Рикардо, Ж.-Б. Сей. Они особую значимость придавали рыночным регуляторам занятости: заработной плате, цене, прибыли, проценту и конкуренции[5].

Неоклассическая концепция. Представителями данной концепции являются неоклассики Дж. Перри, М. Фелдстайн, Р. Холл. В 80-е годы XX века ее поддерживали сторонники концепции экономики предложения Д. Гилдер, А. Лаффер.

Неоклассическая концепция сводится к следующему:

рынок труда действует на основе ценового равновесия, то есть основным рыночным регулятором является цена рабочей силы;

заработная плата регулирует спрос и предложение рабочей силы, то есть поддерживает их равновесие;

цена на рабочую силу гибко реагирует на потребности рынка в зависимости от спроса и предложения;

если на рынке труда существует равновесие, то безработица невозможна, она носит лишь добровольный характер.

Однако данная теория не соответствует действительности, так как заработная плата не может находиться в точном взаимодействии с колебаниями спроса и предложения; кроме того, в рыночных условиях нельзя говорить об отсутствии безработицы. При этом сторонники данной концепции ссылаются на несовершенство рынка: влияние профсоюзов, установление государством минимальных ставок заработной платы, отсутствие информации и т.д.

Марксистская концепция. Ее представителями являются К. Маркс, Ф. Энгельс, В. И. Ленин.

Основные положения марксистской теории следующие:

рынок труда определяется как рынок особого рода;

товаром является рабочая сила, которая в процессе труда создает стоимость;

рынок рабочей силы имеет особенности: рабочая сила, будучи товаром, активно влияет на соотношение спроса и предложения, на свою рыночную цену.

Рассматривая со стороны стоимости строение капитала, по мнению Маркса, определяется тем отношением, в котором он делится на постоянный капитал, или стоимость средств производства, и переменный капитал, или стоимость рабочей силы, т.е. общую сумму заработной платы[3].

Кейнсианская и монетаристская концепция. К ее представителям относятся Дж. М. Кейнс, Р. Гордон, М. Фридмен.

Кейнсианская модель, в отличие от неоклассической, основывается на следующих положениях:

рынок труда – явление постоянного и фундаментального равновесия;

цена рабочей силы (зарплата) четко фиксирована и практически не меняется;

спрос на рабочую силу регулируется не колебаниями рыночных цен на труд, а совокупным спросом или объемом производства, который устанавливается государством;

в конечном итоге государству отводится роль регулятора рынка труда.

По мнению Кейнса, «самая разумная политика заключается в поддержании стойкого общего уровня денежной заработной платы»[1].

Представители школы монетаристов исходят из жесткой структуры цен на рабочую силу, вводят понятие «естественного» уровня безработицы. Они предпочитают использовать инструменты денежно-кредитной политики (ставка центрального банка, размеры обязательных резервов коммерческих банков на счетах центрального банка).

Институционалистская концепция. К ней относятся представители школы институционалистов Дж. Данлон, Л. Ульман. Они уделяют внимание анализу профессиональных и отраслевых различий в структуре рабочей силы и соответствующих уровней заработной платы, отходят от макроэкономического анализа и пытаются объяснить характер рынка особенностями динамики отдельных отраслей, профессиональных демографических групп.

Вышеперечисленные концепции отражают лишь отдельные элементы рынка труда, они не дают полной и адекватной картины механизма функционирования рынка рабочей силы.

Рынок труда, подчиняется, с одной стороны, законам спроса и предложения. С другой стороны, он имеет следующие особенности, связанные с характером и спецификой воспроизводства рабочей силы:

1) регуляторами рынка труда являются не только макро- и микроэкономические факторы, но и социальные, психологические, не всегда имеющие отношение к цене рабочей силы – заработной плате;

2) на динамику рынка труда действуют демографические факторы (уровень рождаемости, темп роста численности трудоспособного населения, его половозрастная структура), степень экономической активности различных демографических и этнических групп трудоспособного населения, процессы иммиграции и эмиграции;

3) на потребность в рабочей силе оказывают влияние научно-технический прогресс, экономическая конъюнктура и фаза экономического цикла;

4) неотделимость права собственности на товар – рабочую силу – от его владельца; покупатель не просто покупает рабочую силу, а имеет дело с человеком, имеющим определенные права, как свободная личность;

5) на рынке осуществляется длительное взаимодействие наемного работника и работодателя;

6) наличие большого числа институциональных структур особого рода (законодательство, программы содействия занятости, профсоюзы, объединения работодателей), что порождает своеобразие отношений между субъектами рынка труда;

7) своеобразие в обмене рабочей силой, проходящим три стадии: сфера обращения товара – сфера производства – сфера обращения жизненных благ;

8) для рабочей силы кроме денежных аспектов сделки большую роль имеют содержание и условия труда, гарантии сохранения рабочего места, перспективы профессионального и служебного роста, микроклимат и т.д., то есть действия неденежных факторов сделки.

2. Экономическая природа рынка труда

Механизм действия рынка труда основан на стоимостных принципах согласования социально различных интересов разнообразных групп работодателей и трудоспособного населения, нуждающегося в работе и желающего работать по найму.

Функционирование рынка труда связано с его субъектами и элементами.

Основными субъектами рынка труда являются работодатели и их представители, наемные работники и их представители, государство и его представители, посреднические организации.

Рынок труда складывается из многих элементов. Основными составными частями рынка труда являются: спрос на рабочую силу, предложение рабочей силы, цена рабочей силы, конкуренция, инфраструктура, конъюнктура, резерв рабочей силы, емкость рынка труда (рис.1).



Рис. 1. Элементы рынка труда

Спрос и предложение формируются под влиянием конкретной социально-экономической и политической ситуации, движения цены рабочей силы (оплаты труда), уровня реальных доходов населения и прожиточного минимума каждого члена семьи. Влияние цены рабочей силы на состояние спроса и предложения представлено на рис. 2.



Рис. 2. Воздействие цены на спрос и предложение труда

Спрос на труд со стороны работодателей и соответственно занятость растут по мере снижения реальной заработной платы (цены труда), а предложение труда возрастает по мере роста реальной заработной платы.

Если в точке пересечения кривых на рис. 2 спрос и предложение труда совпадают, то на рынке труда возникает ситуация равновесия.

При цене труда выше равновесной наблюдается безработица; если цена труда ниже равновесной, то существует дефицит рабочей силы.

Эта схема составляет основу дискуссий между работодателями и профсоюзами по поводу повышения заработной платы. Работодатели утверждают, что любое повышение реальной заработной платы ведет к безработице, а профсоюзы добиваются повышения заработной платы и прожиточного минимума работников. Таким образом, *цена рабочей силы (заработная плата) является важнейшим фактором движения рынка труда.*

Существуют различные *концептуальные подходы к оценке стоимости рабочей силы и труда.*

Марксистская концепция определяет стоимость рабочей силы стоимостью жизненных средств, необходимых для ее нормального воспроизводства, т.е. стоимостью средств для жизни работника и его семьи. Согласно этой теории заработная плата определяется величиной суммарного дохода, остающегося после оплаты всех других факторов производства — ренты, процента и прибыли.

Сторонники ***теории «сделки»*** полагают, что уровень заработной платы устанавливается где-то между максимумом, который будет платить работодатель, и минимумом, на который согласится работник.

Приверженцы ***теории «предельной производительности»*** утверждают, что заработная плата определяется стоимостью товаров, произведенных предельным (последним из занятых) рабочим, и что работодатель не будет нанимать другого рабочего, если стоимость дополнительных товаров, произведенных работником, меньше, чем заработная плата, которую необходимо уплатить.

В Российской Федерации наиболее точной оценкой стоимости рабочей силы могли бы служить рациональный потребительский бюджет и среднедушевой доход, однако из-за отсутствия достоверной экономической информации об их величине стоимость рабочей силы можно определить лишь приблизительно. Вместе с тем анализ отношений, связанных с использованием и оплатой наемного труда, показывает, что заработная плата в России в десятки раз ниже, чем в развитых рыночных странах, и не гарантирует ни обеспечение потребностей самого работника (при любых обстоятельствах), ни определенное качество рабочей силы.

Поэтому приближение цены рабочей силы к ее стоимости является важнейшей задачей экономики в ближайшей перспективе.

Российские ученые в качестве синонимов понятия «рынок труда» используют термины: «рынок рабочей силы», «рынок трудовых ресурсов», «рынок ресурсов для труда».

Однако до настоящего времени еще никто не оспорил положение Маркса о том, что труд не является объектом купли продажи, поскольку таковым может быть только рабочая сила. Труд – это процесс создания материальных и духовных благ и услуг. Этот процесс начинается с того момента, как на рынке труда заключена сделка. Рыночные отношения являются стимулом процесса производства. Чтобы стать товаром, предмет должен быть в наличии до продажи, что с трудом, как известно, не происходит. При продаже товар переходит от продавца к покупателю, чего в случае с трудом также не наблюдается. Поэтому позиция сторонников того, что на рынке продается труд, остается не обоснованной. Предметом купли-продажи на рынке труда является рабочая сила.

Теоретически правильнее такой рынок назвать рынком рабочей силы. Однако на Западе и в России давно вошел в научный оборот термин «рынок труда», который является синонимом понятия «рынок рабочей силы».

Таким образом, понятия «рынок труда» и «рынок рабочей силы» не однозначны. Рынок рабочей силы – это совокупность экономических отношений между собственниками рабочей силы (свободными гражданами) и покупателями этой рабочей силы (предпринимателями). Рынок труда – это система общественных отношений, отражающих баланс интересов между участвующими на рынке силами: предпринимателями, трудящимися и государством.

Рынок труда в узком смысле представляет собой место, где встречаются работник, ищущий работу, и работодатель, ищущий работника, с целью заключения договора о найме[7].

Рынок труда в широком смысле – это система экономических отношений, складывающихся на стоимостной основе между субъектами (работодателями), формирующими рабочие места и субъектами (наемными работниками), претендующими на них[2].

Формирование российского рынка труда осложняется в связи с действием отрицательных рыночных явлений, таких как:

кризис экономической и политической системы, разрыв хозяйственных связей;

рост скрытой безработицы;

недостаточная взаимосвязь государственных и рыночных методов регулирования занятости – несовершенство законодательной базы;

неконтролируемая миграция рабочей силы между странами СНГ;

недостаточная информация о вакансиях за пределами места проживания.

То есть, в реальной экономической жизни на состояние и динамику рынка труда влияют целый комплекс причин.

Рынок труда как составная часть рыночного механизма представляет собой сложное явление. На его формирование воздействуют различные факторы:

политические: кризис политической системы, разрушение СССР, несовершенство законодательной базы, обострение межнациональных конфликтов, поток беженцев и переселенцев и т.д.;

экономические: кризис социально-экономической системы общества, распад хозяйственных связей, разгосударствление и трансформация государственного сектора, конверсия военно-промышленного комплекса, процедуры банкротства и финансового оздоровления предприятий, рост или падение объемов производства, инвестиций, недостаточная взаимосвязь административных и рыночных методов регулирования занятости и т.д.;

социальные: состояние жизненного уровня, размеры неполной занятости, психологическое и моральное состояние общества, объемы маргинальных групп населения, доля заработной платы в ВВП, скрытая безработица и занятость, сокращение вооруженных сил и т.д.;

демографические: состояние естественного прироста (убыли) населения, показатели вступления граждан в трудоспособный возраст, средняя продолжительность жизни и т. д.

В условиях вышеперечисленных факторов необходимо государственное регулирование рынка труда. ***Механизм регулирования современного рынка труда*** — это совокупность нормативных актов, законодательных или коллективно-договорных, которыми руководствуются партнеры при реализации политики занятости. В широком смысле механизм регулирования включает экономические, юридические, социальные, психологические компоненты.

3. Мезоэкономический уровень рынка труда: особенности и динамика (на примере Республики Марий Эл)

В условиях новой России региональный рынок труда каждого субъекта имеет свои особенности и проблемы. Главными индикаторами его оценки являются уровень безработицы и напряженность на рынке труда. Все субъекты России поделены на пять групп: первая группа с уровнем безработицы до 1%; вторая – от 1% до 2%; третья – от 2% до 3%; четвертая – от 3% до 5%; пятая – свыше 5%.

В целях объективной оценки ситуации на региональных рынках труда, в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», Правительство Российской Федерации приняло постановление от 21 ноября 2000 г. №875 «О правилах отнесения территорий к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда», которым определяется порядок проведения этой работы.

Основными критериями оценки являются шесть показателей:

1) уровень занятости населения;
2) уровень общей безработицы;
3) уровень регистрируемой безработицы;
4) доля длительно безработных;
5) доля работающих неполное рабочее время и находящихся в административных отпусках по инициативе администрации (по крупным и средним организациям);
6) коэффициент напряженности на рынке труда.

За годы экономических реформ Республика Марий Эл дважды была отнесена к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда в масштабах страны:

в 1994 году – в период максимального спада объемов производства, трансформации государственного сектора и конверсии военно-промышленного комплекса;

в 2004 году – в период банкротства и финансового оздоровления несостоятельных предприятий.

В 2009 году негативное воздействие на состояние рынка труда Республики Марий Эл оказал мировой финансово-экономический кризис:

- численность граждан, обратившихся в службу занятости за содействием в поиске работы, выросла на одну треть (рис.3):

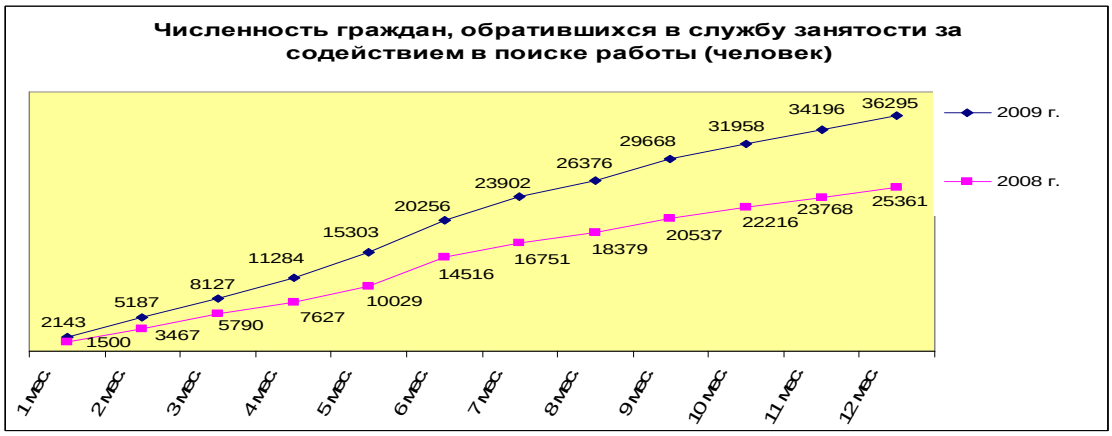


Рис. 3. Динамика обратившихся граждан в поиске работы

- поставлено на учет безработных на 18,9% больше, чем снято с учета;

- доля безработных, уволившихся по собственному желанию, увеличилась на 14,1%;

- число безработных, потерявших работу в результате увольнения в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников выросло с 1119 человек до 1845 человек, хотя и произошло снижение их относительной величины (с 32,1 до 27,3 %);

Динамика движения рабочей силы в Республике Марий Эл представлена на рис. 12:

- численность зарегистрированных безработных к началу прошлого года увеличилась в целом по республике в 1,9 раз (рис. 4):

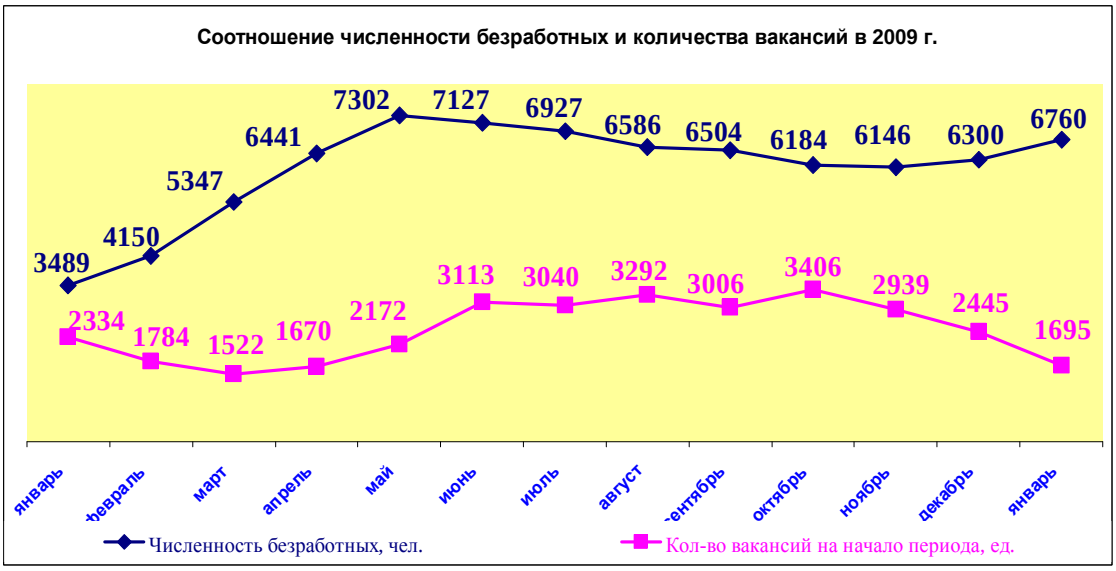


Рис. 4. Динамика численности безработных и вакантных рабочих мест

- уровень регистрируемой безработицы составил 1,8 %, что выше соответствующего периода прошлого года в 2 раза (0,9 %);

- уровень безработицы по методологии МОТ составил 11%, что в 5 раз выше зарегистрированной;

- потребность в работниках, заявленная в службу занятости республики сократилась с 2334 до 1695 человек (рис. 13);

- напряженность на рынке труда увеличилась почти в 3 раза (с 1,6 до 4,3 незанятых граждан, претендующих на одну заявленную вакансию (рис. 5):

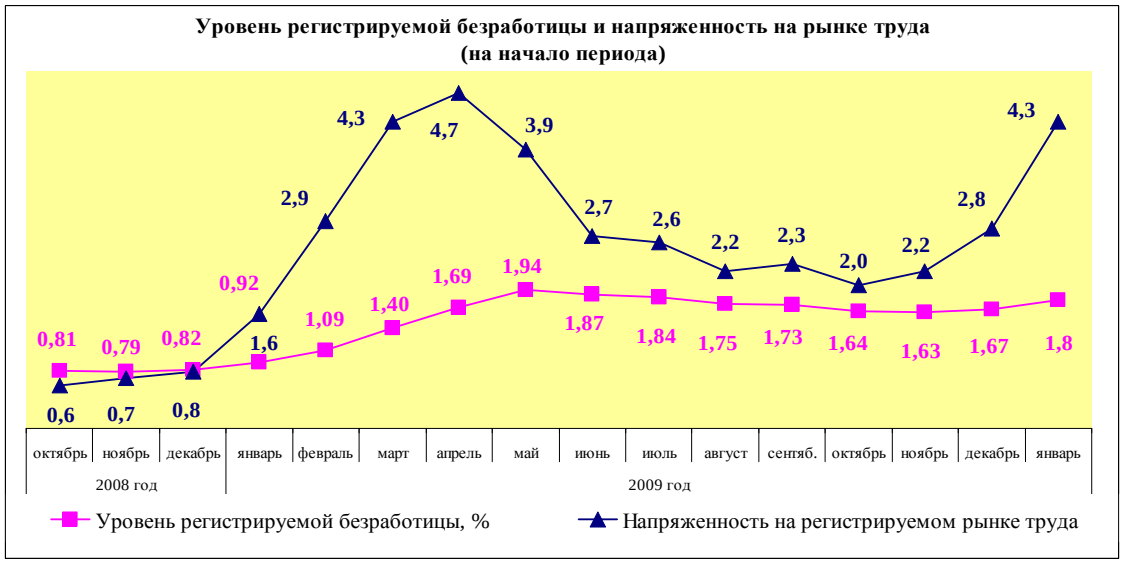


Рис. 5. Динамика регистрируемой безработицы и напряженности на рынке труда в 2009 году

- средняя продолжительность регистрируемой безработицы увеличилась с 4,2 месяца до 5,1 месяцев;

- доля безработных, состоящих на учете более 8 месяцев, выросла с 14,3 % до 23,9%.

- увеличился удельный вес безработных в возрасте 16-29 лет с 17,4 % до 22,7 %.

Учитывая вышесказанное, Правительством Республики Марий Эл были приняты меры по смягчению ситуации на рынке труда и обеспечению равновесия между спросом и предложением рабочей силы. В этих целях 30 марта 2009 года подписано Соглашение о реализации дополнительных мероприятий между Правительством Республики Марий Эл и Федеральной службой по труду и занятости стабилизации ситуации в сфере занятости населения и снижения напряженности на региональном рынке труда. Предметом данного Соглашения стала Программа дополнительных мероприятий, которая предусматривает:

опережающее профессиональное обучение работников в случае угрозы массового увольнения (установление неполного рабочего времени, временная приостановка работ, предоставление отпусков без сохранения заработной платы, мероприятия по высвобождению работников) для 393 человек;

организацию рабочих мест для общественных работ, временного трудоустройства, стажировки в целях приобретения опыта работы безработных и ищущих работу граждан, включая выпускников образовательных учреждений, а также работников в случае угрозы массового увольнения – не менее 4353 человек;

содействие развитию малого предпринимательства и самозанятости для 488 безработных граждан.

Цель программы – не допускать рост регистрируемой безработицы выше уровня 1,75 процента в среднегодовом исчислении, ожидаемого в 2009 году.

В 2009 г. государственная поддержка оказывалась семи предприятиям, реализующим 10 инвестиционных проектов. Предприятиям перечислено субсидий на сумму почти 40 млн. рублей. Всего с начала реализации механизма государственной поддержки (с 2001 г.) государственная поддержка оказана 35 предприятиям, реализующим 62 инвестиционных проекта на общую сумму 202,6 млн. рублей.

В настоящее время Правительством Республики Марий Эл осуществляется мониторинг 50 новых инвестиционных проектов, реализация которых предусмотрена в 2009-2012 г.г.

В 2009 г. реализовано три новых инвестиционных проекта на общую сумму более 1,5 млрд. рублей, в том числе по производству стеклотары, ликероводочной продукции и организации производства цельномолочной продукции. В ходе реализации инвестиционных проектов создано 161 новое рабочее место.

Инвестиции в основной капитал, направленные на развитие экономики и социальной сферы республики, оцениваются в 2009 году в объеме не менее 15 млрд. рублей.

В республике сформированы необходимые условия, обеспечивающие поддержку и развитие субъектов малого и среднего предпринимательства.

В настоящее время действует республиканская целевая программа «Развитие малого и среднего предпринимательства в Республике Марий Эл на 2009-2011 годы». На государственную поддержку субъектов малого и среднего предпринимательства республики из средств республиканского и федерального бюджетов в 2009 г. направлено 58,0 млн. рублей.

В 2010 г. в Республике Марий Эл планируется реализация 16 инвестиционных проектов, в том числе четыре - крупных проекта:

общество с ограниченной ответственностью «Строительная Компания «Акпарс» - производство лицевого кирпича на территории Горномарийского муниципального района;

закрытое акционерное общество «Ариада» - организация производства стеллажного оборудования;

общество с ограниченной ответственностью «Птицефабрика «Акашевская» - реконструкция и модернизация второй очереди птицеводческого комплекса;

общество с ограниченной ответственностью «Волжский завод строительных материалов» - строительство завода по производству изделий из ячеистого бетона автоклавного твердения.

Реализация указанных выше проектов позволит в 2010 г. дополнительно увеличить выпуск промышленной продукции, создать около 350 новых рабочих мест и увеличить налоговые поступления в бюджет Республики Марий Эл.

Реализация мер по повышению устойчивости развития экономики, созданию и сохранению рабочих мест на предприятиях и в организациях, а также реализация приоритетных национальных проектов в сфере образования, здравоохранения позволят обеспечить дальнейшее повышение уровня и качества жизни граждан Республики Марий Эл, улучшить ситуацию на рынке труда. По

прогнозной оценке уровень регистрируемой безработицы в 2010 г. Будет находится в пределах 1,75%.

Все это способствовало добиться в 2009 году некоторого смягчения ситуации в сфере занятости:

- по данным выборочного обследования уровень экономической активности в республике составил 69,7 %, уровень занятости вырос по отношению к февралю с 57,7 % до 62,0 %;

- в структуре регистрируемой безработицы существенно сократилась доля женщин, с 69,0 % до 59,8 %;

- в сельской местности удельный вес безработных снизился с 30,0 % до 26,9 %;

- уменьшилась доля лиц предпенсионного возраста с 12,8 % до 8,5 %;

- доля безработных с высшим и средним специальным образованием сократилась с 45,6 % до 44,1 %;

- принято более 4 тыс. работников на дополнительно введенные рабочие места.

-подобрать работу 20762 гражданам;

-трудоустроить 3148 незанятых граждан до признания безработными (в течение 10 дней);

-организовать занятость на общественных работах 4536 безработных;

-создать условия для прохождения обучения 1976 безработных;

-охватить временной занятостью 6234 учащихся (с 14 до 18 лет);

-охватить временной занятостью 59 безработных в возрасте 18-20 лет, из них 20 - не получающие пособие по безработице;

-охватить временной занятостью 139 безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

-предоставить услуги по профессиональной ориентации более 28 тыс. гражданам[8].

В целом услугами органов службы занятости в 2009 г. было охвачено почти 80,0 тысяч граждан.

Все это позволило:

- сохранить дистанцию в уровне регистрируемой безработицы по отношению к общероссийскому показателю (рис. 6);

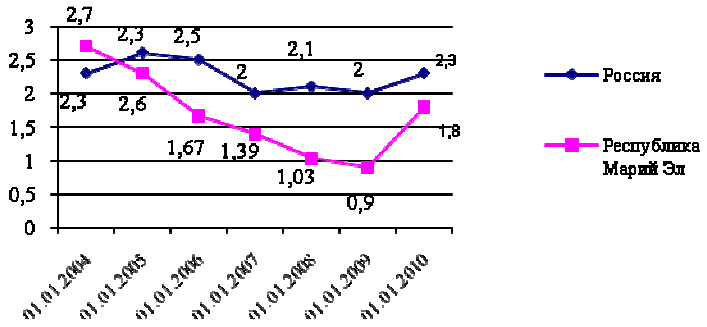


Рис. 6. Динамика уровня безработицы (%) по России и Республике Марий Эл в 2004 – 2008 гг.

- сохранить уровень сбалансированности спроса и предложения на рынке труда;

- добиться повышения уровня занятости, снижения доли безработных и ищущих работу более 12 месяцев (таб. 1):

Таблица 1

Динамика основных показателей занятости и безработицы, %, по Республике Марий Эл

Наименование показателей	2004	2005	2006	2007	2008	2009
1. Уровень занятости	60,2	62,4	60,2	61,8	57,8	62,2
2. Уровень общей безработицы	10,2	9,6	10,5	8,98	9,15	11,0
3. Уровень регистрируемой безработицы	2,37	1,67	1,37	1,03	0,9	1,8
4. Доля безработных, ищущих работу 12 месяцев и более	25,9	22,9	25,9	23,4	24,6	23,9
5. Доля работающих неполное рабочее время и находящихся в административных отпусках по инициативе администрации, %	3,7	3,6	1,98	1,64	6,25	9,05

Однако, как показывает таблица, в сфере занятости республики сохраняются проблемы и трудности: растут уровень как регистрируемой, так и общей безработицы, доля работающих неполное рабочее время и численность граждан, находящихся в административных отпусках[9].

Эти проблемы определили направления действий органов службы занятости республики, главными из которых являются:

расширение доступа безработных и незанятых граждан к активным программам содействия занятости населения и их материальная поддержка в период активного поиска работы;

внедрение эффективных механизмов профилирования безработных и оказание адресной поддержки гражданам, испытывающим трудности в поиске работы;

повышение конкурентоспособности, качества и эффективности обучения и профориентации безработных и незанятых граждан, в первую очередь женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте до 3-х лет и работающих во вредных и тяжёлых условиях труда.

Литература

1. Кейнс, Дж.М. Избранные произведения. / Дж.М. Кейнс / пер. с англ. М., 1993
2. Котляр, А. О понятии рынка труда / А. Котляр // Вопросы экономики. – 1998. – № 1. – С. 33-41.
3. Маркс, К. Капитал: соч. // К. Маркс, Ф. Энгельс. – Т. 46. – С. 626.
4. Саруханов, Э. Р. Рынок труда и рынок занятости: противоречия, определения, трактовки / Э. Р. Саруханов // Человек и труд. – 1995. – № 2. – 49 с.
5. Смит, А. Исследования о природе и причинах богатства народов / А. Смит. В 2-х т. – И., 1993. – Т. 1. кн.1 – 3. с.20.
6. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – С. 125-163.
7. Эренберг Р, Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика.
8. Статистические материалы Территориального органа федеральной службы государственной статистики по Республики Марий Эл.
9. Аналитические материалы Департамента ФГСЗН Республики Марий Эл.