СПОРНЫЕ ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОДЕРЖАНИЯ ПОНЯТИЯ «РЫНОК ТРУДА»

Н.В. Воробьева,
к.э.н., ИЭ УрО РАН

Рыночные отношения предполагают функционирование и взаимодействие сырьевых, товарных и других рынков, особое место среди которых занимает рынок труда. Оценка состояния рынка труда, определение на перспективу направлений его развития приобрели особую актуальность в современных условиях, так как его характеристики являются экономическими и социальными индикаторами уровня благополучия и стратегической безопасности государства.

Основателями теории рынка труда являются экономисты классической научной школы: Адам Смит (1723-1790), Давид Риккардо (1772-1823), Жан-Батист Сэй (1762-1832). Дальнейшее развитие теории рынка труда представлено в работах таких выдающихся ученых, как Карл Маркс, Альфред Маршалл, Джон Мейнард Кейнс, Пауль А. Самуэльсон и др. В последние годы в научной литературе и периодической печати появилось множество работ современных российских ученых, посвященных данному вопросу, это работы В.С. Буланова, Б.М. Генкина, Л.А. Костина, А.Э. Котляра, С.А. Кузьмина, А.И. Рофе, Л.Н. Сосновской, А.А. Никифоровой и др. В настоящее время предложены новые подходы к определению сущности рынка труда, его структуры и механизмов функционирования. Значительный вклад в разработку теории и практики управления рынком труда внесла Международная организация труда, которая трактует «рынок труда», как сферу, где предприниматели и трудящиеся совместно ведут переговоры, коллективные и индивидуальные, относительно заработной платы и условий труда.

Отмечая это положение, следует подчеркнуть, что в научной литературе до сих пор не выработано однозначное понимание организационно-экономической сущности данного явления. Полемика в основном ведется по следующим спорным вопросам. Во-первых, по поводу семантики явления, какой термин использовать «рынок труда» или «рынок рабочей силы»? Во-вторых, что продается на данном рынке: труд; предстоящий труд; труд, выраженный в результатах; рабочая сила или имеет место ее аренда? В-третьих, дискуссионным остается вопрос объема рынка труда, то есть какие категории населения и рабочих мест являются субъектами рынка?

Следует отметить, что разногласий по поводу элементов рынка труда практически нет. Разница подходов в определении состава рынка труда заключается в форме изложения: либо элементы рынка труда приводятся в обобщенном виде, либо перечисляются более подробно. Чаще всего в научной литературе отмечаются следующие элементы: субъекты рынка труда; рыночный механизм (спрос и предложение рабочей силы, цена рабочей силы, конкуренция); экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами; рыночная инфраструктура.[1]

[1] Рынок труда / Под общ. ред. проф. В.С.Буланова и проф. Н.А.Волгина. М.: Экзамен, 2000. С 35.

А.И. Рофе по существу расширяет перечисленные элементы следующими: службы занятости населения; альтернативные временные формы обеспечения занятости: общественные работы, надомный труд, сезонные работы и др.[1]

Основным условием существования рынка является экономическая свобода субъектов рынка труда: работодателей и наемных работников. «Спрос» и «предложение» на рынке труда, по общему мнению, специалистов, входят в состав основных его элементов. Данное утверждение бесспорно, однако, вопрос из каких именно категорий работодателей (рабочих мест) и населения они формируются, как мы отмечали выше, остается дискуссионным. По мнению автора, выбор позиции по поводу объема рынка труда, является ключевым при определении его сущности.

Ученых, занимающихся проблемами рынка труда, условно можно разделить на сторонников «расширенного» и «суженного» толкования спроса и предложения на рынке труда. Точка зрения первой группы авторов заключается в том, что субъектом рынка труда является все экономически активное население, а спрос на труд определяется суммарной численностью занятых и вакантных рабочих мест. Аргументацией этому служит следующее рассуждение: работники, занятые в настоящий момент, не могут считаться занятыми раз и навсегда и вышедшими из рынка; в процессе производства непрерывно происходят изменения условий занятости, возникает необходимость движения работников внутри предприятия, организации.

В.А. Павленков обосновал свою позицию следующим образом: «Отношения купли-продажи труда непрерывны от найма работников до их увольнения... Поэтому в рыночной экономике рынок труда охватывает всех способных работать по найму: как занятых, так и не занятых наемным трудом» .[2] Профессор Волгин так же под предложением рабочей силы понимает занятых наемных работников и часть трудоспособного населения, которая желает работать, приступить к работе на основе рыночных приемов с учетом располагаемого дохода и времени.

Отметим, что данная точка зрения представлена во многих учебных пособиях для студентов вузов, где главными составными частями рынка труда признаются: совокупное предложение, охватывающее всю наемную рабочую силу, и совокупный спрос, представляющий собой общую потребность в рабочей силе. Они составляют совокупный рынок труда, который складывается из удовлетворенного спроса на труд (занятая рабочая сила и рабочие места) и текущего рынка труда. Текущий рынок труда состоит из двух элементов:

1. Открытый рынок труда, под которым понимается все экономически активное население, фактически ищущее работу, а так же все вакантные места.

2. Скрытый рынок труда, формирующийся за счет лиц формально занятых в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства или с изменением его структуры могут быть высвобождены.

---

[1] Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учеб. пособие / Под ред. А.И.Рофе. М.: МИК, 1998. С. 54.

[2] Павленков В.А. Рынок труда. М., 1992. С. 9.

Отметим, что расширенное понимание рынка труда получило распространение в РФ в основном под влиянием западных учений, хотя среди них не все придерживаются данной точки зрения. Например, Р. Эренберг и Р.Смит пишут: «...Рынок труда состоит из всех тех, кто покупает или продает труд... В любой конкретный день буквально тысячи фирм и тысячи работников находятся «на рынке» и пытаются совершить эту сделку».[1]

Сторонники суженного понимания рынка труда, исходят из того, что рынок труда, как и всякий рынок, относится только к сфере обращения. В сфере производства имеют место иные экономические отношения, связанные с реализацией трудовых взаимоотношений, поэтому все экономически активное население и все рабочие места не могут являться субъектами рынка труда.

А.Э. Котляр в своих научных работах обосновал несостоятельность расширительной трактовки рынка труда, которая базируется на тезисе непрерывности купли-продажи труда. Его аргументы кратко можно изложить в следующем виде. Во-первых, отношения купли-продажи труда моментом найма не начинаются, а завершаются, что юридически подтверждается заключением трудового договора. Дата трудового договора определяет момент купли-продажи, чего нельзя было бы сделать при условии непрерывности данного процесса. Далее, заключение договора свидетельствует о перемещении рабочей силы из рыночных отношений в сферу труда, так как стороны пришли к согласию по всем основным условиям найма. Кроме того, при бесконечных отношениях купли-продажи стороны были бы вправе прервать их в любой момент, объявив куплю-продажу рабочей силы несостоявшейся. На самом деле, права и обязанности по заключенному трудовому договору действуют в течение всего срока трудового договора и защищены особым порядком его расторжения. Во-вторых, дальнейшие корректировки условий найма, поскольку они касаются уже проданной и функционирующей рабочей силы, по существу – продолжение процессов обращения, совершаемых в сфере производства (использования рабочей силы) и носят внерыночный характер.

Таким образом, по мнению А.Э. Котляра предложение труда формируется «… прежде всего, из тех, кто, будучи незанятым, ищет рабочее место, затем тех, кто хоть и имеет занятие, но не удовлетворен работой и подыскивает другое или дополнительное рабочее место, и, наконец, занятых, но рискующих потерять рабочее место… Спрос же на труд, предъявляют владельцы рабочих мест. Он складывается из числа вакансий и должностей тех работников, которым работодатель ищет замену…». [2]

Отметим, что трактовка рынка труда специалистами-практиками относится к суженному типу: при его анализе и прогнозировании как в целом по России, так и по регионам рассматривают спрос на рабочую силу, как количество вакансий, а предложение рабочей силы, как совокупность различных категорий граждан, ищущих работу.

Автор поддерживает точку зрения специалистов, разграничивающих понятия «рынка труда» и «занятости». *Рынок труда формируется и функционирует в*

[1] Эренберг Р.Д., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Издво МГУ, 1996. С. 32 .
[2] Котляр А. О понятии рынка труда //Вопросы экономики. 1998. № 1. С.33-34.

результате социально-экономического взаимодействия неудовлетворенного спроса и предложения рабочей силы. «Рынок труда» и «занятость» – это различные социально-экономические процессы, которые взаимосвязаны между собой, являясь основополагающими факторами формирования и развития друг для друга. На формирование ставки заработной платы влияют социально-экономические процессы, протекающие как в сфере рынка труда, так и в сфере занятости. Механизм взаимосвязи «рынка труда» и «занятости» схематично можно отобразить следующим образом.

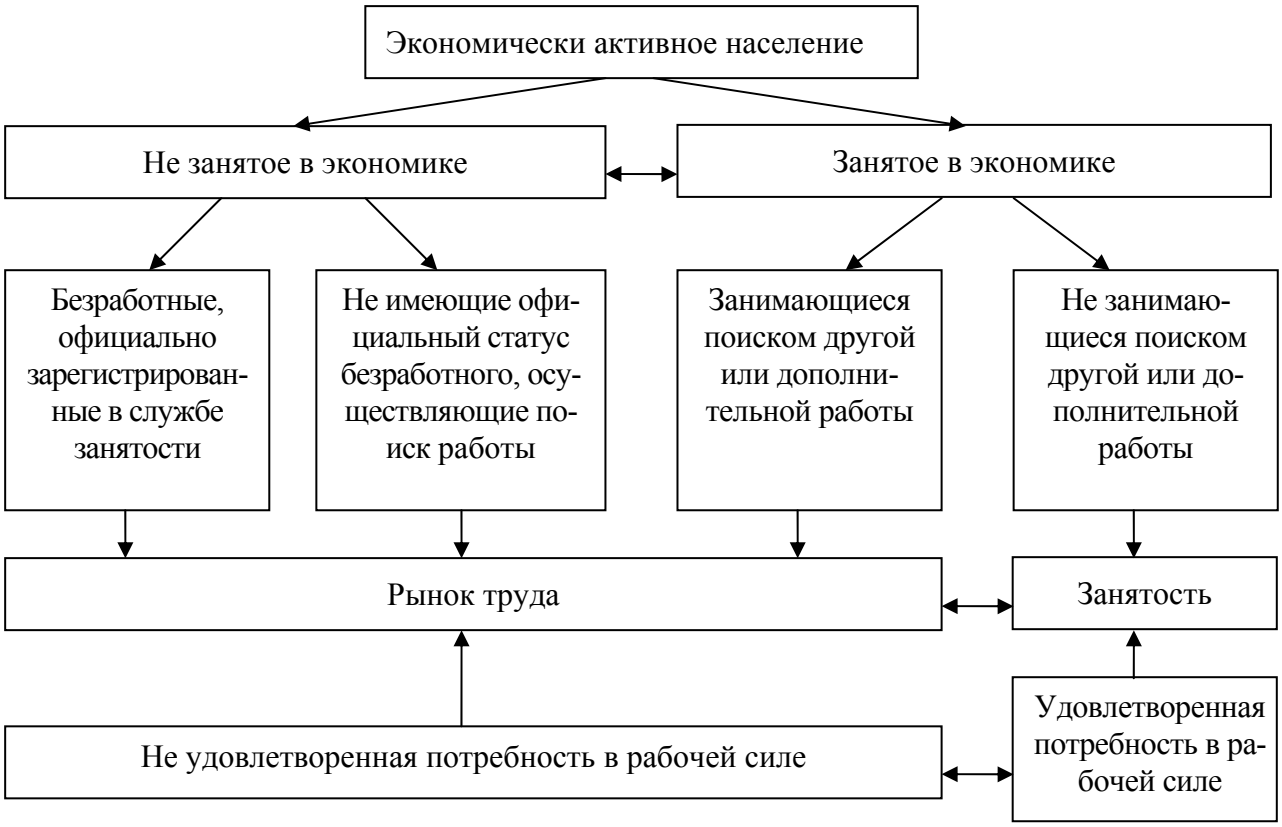


Рис. Взаимосвязь рынка труда и занятости

Взаимосвязь занятости и рынка труда определяется динамичностью состояний занятости или рынка, как среди экономически активного населения, так и среди наличных вакантных рабочих мест, «перетекание» которых из одной сферы в другую двустороннее, что обусловлено рядом объективных и субъективных факторов. Следует отметить следующий ключевой аспект: смена состояний по отношению к рынку труда происходит не одномоментно. Существует некоторый временной лаг между принятием решения трудоспособными гражданами о поиске работы (основной, дополнительной) или смене ее и фактическим осуществлением действий по трудоустройству. Наличие временного лага по вопросу реализации процессов найма или увольнения (сокращения) рабочей силы характерно и для работодателей.

Таким образом, можно выделить «реальный» и «потенциальный» рынок труда. Объем *«реального рынка труда» формируется из совокупности граждан, осуществляющих поиск любой работы, и совокупности рабочих мест, на кото-*

рые фактически набирается (отбирается) подходящая по своим характеристикам рабочая сила.

К субъектам *«потенциального рынка труда» относится совокупность трудоспособных граждан, желающих найти (сменить) работу и работодателей, планирующих нанять или уволить работников, но не осуществляющих в отчетном периоде реализацию своих целей.*

Отметим, что в условиях экономической нестабильности (кризиса экономики) особую актуальность приобретает мониторинг состояния потенциального рынка труда, с целью разработки превентивных и адекватных мер по снижению напряженности в реальном секторе рынка. Более подробно структура «реального» и «потенциального» предложения на рынке труда представлена в таблице.

Таблица

Состав предложения на рынке труда

Реальное предложение рабочей силы	**Потенциальное предложение рабочей силы**
Безработные, имеющие официальный статус.	Незанятые, желающие работать, не осуществляющие поиски работы на сегодняшний момент.
Безработные, не имеющие официального статуса, осуществляющие поиск работы.	Ощущающие угрозу потерять работу, но не занимающиеся поиском работы.
Занятые, ощущающие угрозу потерять работу или недовольные условиями труда, осуществляющие поиск другого места работы.	Желающие сменить работу по различным причинам, не ведущие деятельность по трудоустройству на сегодняшний день.
Имеющие основное место работы, занимающиеся поиском дополнительного заработка.	Желающие иметь дополнительный заработок, но не занимающиеся его поиском.

Предложенная структура реального предложения рабочей силы, при использовании ее в анализе рынка труда на практике, позволит определить совокупное предложение на рынке труда, а также динамику изменения потребности в дополнительной занятости, которая является одним из показателей уровня жизни населения. Включение в информационный поток данных о структуре потенциального предложения даст возможность составлять краткосрочные прогнозы тенденций развития рынка труда с целью разработки мероприятий по его регулированию. Таким образом, предлагаемая структура предложения на рынке труда существенно расширяет рамки официальной статистики, аккумулирующей в основном информацию о гражданах, обратившихся по поводу трудоустройства в службу занятости, и заявленных предприятиями вакансий, зарегистрированных документально в установленной форме; информацию об общем уровне безработицы по методологии Международной организации труда.