

УДК 331.1 (575.2)(04)

РЫНОК ТРУДА В СИСТЕМЕ РЫНОЧНОГО ХОЗЯЙСТВА

Л.С. Крыжанова

Рассматривается становление рынка труда в системе рыночного хозяйства.

Ключевые слова: рынок труда; рынок рабочей силы; трудовые ресурсы; человеческий капитал.

Рынок труда – важнейший элемент народно-хозяйственной деятельности, что обуславливает важность изучения основных закономерностей его формирования и функционирования. Именно в его рамках реализуются процессы купли-продажи важнейшего фактора производства – рабочей силы. Рынок труда предопределяет степень эффективности использования труда наемных работников, поставляющих в производство основную массу рабочей силы.

Становление рынка труда в системе рыночного хозяйства любой страны проходит три основных этапа [1]:

1-й этап – отчуждение работников от средств производства – обеспечивает их личную свободу и мобильность, появление множества собственников-работодателей. При этом некоторые профессии дефицитны ввиду зарождения новых отраслей, а в традиционных сферах из-за узости рынка чаще всего высока мнимая занятость (основная масса труда явно избыточна);

2-й этап – труд становится более дифференцированным, повышается его производительность, качество, оплата; усиливается роль работников в регулировании условий найма и производства;

3-й этап – происходит высокая дифференциация рабочей силы, заинтересованность компаний в постоянном персонале, т. е. фактически образуются сегменты рынка труда, ориентированные на конкретные виды деятельности.

Достаточно долгое время (с начала 1990-х гг. и до начала XXI в.) Кыргызстан находился на первом этапе становления рынка труда, для которого характерны: неэффективная занятость; низкий уровень оплаты труда; низкая социальная, профессиональная и территориальная мобильности населения.

Сегодня ситуация начинает меняться: положительные тенденции экономического развития

страны помогает преодолевать диспропорции национального рынка труда.

Рынок труда – динамичная система, в которой взаимодействуют, с одной стороны, работодатели, а с другой – наемные работники. Эти субъекты занимают важнейшее место в системе компонентов рынка труда. Именно в рамках рынка труда происходит согласование целей, интересов и потребностей работодателей и наемных работников.

В экономической литературе наряду с термином “рынок труда” употребляются понятия “рынок рабочей силы” и “рынок трудовых ресурсов”. Сущностное различие данных понятий обусловлено различием содержания категорий “труд”, “рабочая сила” и “трудоустройство”. Следует также учитывать появление новых понятий – “человеческие ресурсы” и “человеческий потенциал”.

Рабочая сила – это индивидуальная способность человека к труду, которая применяется им в процессе целенаправленной трудовой деятельности. Способностью к труду потенциально располагает каждый человек, но реальной производительной силой она становится только в процессе труда.

Трудовые ресурсы – это часть населения страны, обладающая необходимыми физическими и умственными способностями, профессиональной подготовкой и квалификацией для работы в общественном производстве. В Кыргызстане к трудовым ресурсам относятся мужчины в возрасте 16–63 и женщины в возрасте 16–58 лет, за исключением инвалидов определенных категорий и лиц, получающих пенсии на льготных условиях. Традиционно в состав трудовых ресурсов включают занятое население, находящееся за пределами рабочего возраста (подготовки 14–15 лет, мужчины от 63 и женщины от

59 лет, если они работают). Численность трудовых ресурсов характеризует потенциальную массу живого труда, которой в данный момент располагает общество.

Человеческие ресурсы в теории экономики отождествляются с *ресурсом труда* – важнейшим фактором производства. Рабочая сила, предлагаемая ее собственниками на рынке, рассматривается в качестве человеческих ресурсов, если речь идет об их взаимозависимости и взаимозаменяемости с другими видами ресурсов (землей, капиталом, предпринимательством) и их конкурентном использовании на рынке факторов производства.

Человеческий капитал – это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас физического здоровья, знаний, навыков, умений, мотиваций, который используется в той или иной сфере приложения труда и приносит доход как собственнику рабочей силы, так и работодателю.

Несколько отличными от российского понимания базовых категорий, связанных с трудовой деятельностью человека, выглядят трактовки зарубежных ученых.

Марксистская теория выделяет личный и материально-вещественный факторы производства. Личным фактором выступает индивидуальная и совокупная рабочая сила, а в качестве материально-вещественного – средства производства. Главная ценность для организатора производства – рабочая сила – единственный товар, способствующий возникновению новых товаров и услуг. Потребление в процессе производства товара “рабочая сила” сопровождается созданием новой стоимости.

Личным фактором производства является производительная сила совместного труда, определенная кооперацией индивидуальных рабочих сил, т. е. совокупная рабочая сила в определенной общественно комбинированной форме. Структура личного фактора определяется структурой и степенью концентрации производства, уровнем разделения, кооперации и специализации труда. Каждая из индивидуальных рабочих сил развита до общественно необходимого уровня. Проявляется это в профессионально-квалификационных характеристиках конкретного работника, которые формируются в соответствии с потребностями общественного производства. Поэтому индивидуальная рабочая сила – составной элемент совокупной рабочей силы, а индивидуальный труд человека – неотъемлемая частица интегрированного труда общества.

Экономика в качестве факторов производства выделяет материальные ресурсы (земля, включая все сырьевые ресурсы, капитал) и человеческие ресурсы (труд и предпринимательская деятельность).

Несмотря на внешнюю схожесть приведенных выше классификаций факторов производства, в них четко прослеживаются принципиальные различия, главное из которых – выделение в рамках экономики предпринимательской деятельности в отдельный фактор производства.

Особое значение придается предпринимателю как ключевой фигуре бизнеса, инициирующей процесс производства. Труд в системе данной классификации ассоциирован с наемным работником, следовательно, с наемным трудом. Марксистская теория объединяет все виды деятельности в процессе производства под категорией личного фактора производства, не выделяя фигуры предпринимателя как “трудящегося”. Он рассматривается с классовых позиций лишь в качестве эксплуататора, а не в качестве организатора производства. Более того, сам процесс труда рассматривается как процесс потребления рабочей силы капиталистом. Такой методологический подход придает классовую направленность исследованию чисто экономического явления.

Безусловно, изучение роли труда в жизни общества не ограничивается названными выше теориями. В своих работах А. Смит и Д. Рикардо уделяли большое внимание человеку и его месту в трудовом процессе. В результате сформировалась модель “экономического человека”, который характеризовался следующими чертами:

- 1) экономическое поведение каждого человека определяется личным интересом;
- 2) экономический субъект должен обладать компетентностью в собственных делах;
- 3) человеку необходимо учитывать классовые различия и ненадежность сегодняшнего благосостояния.

Дж. Миль рассматривал человека как индивида, стремящегося к получению богатства и способного эффективно оценивать оптимальность путей достижения данного богатства. Он считал, что человек испытывает отвращение к труду, и именно это толкает его к добычанию богатства.

В настоящее время многие авторы уделяют основное внимание проблеме мотивации трудовой деятельности в увязке с потребностями людей (А. Маслоу), с экономической сущностью человека (Ф. Тейлор), с “социальной гигиеной”

(Ф. Херцберг), с различными подходами к оценке человека в процессе труда (Д. Макгрегор).

При всем различии подходов к самому понятию “труд”, к определению места и роли человека в экономической системе общества, к выделению причин, побуждающих человека к труду, общим является признание труда как основы жизни и отдельно взятого человека, и общества в целом.

Различия в использовании перечисленных выше терминов связаны как с особенностями исследования тех или иных сторон трудовой деятельности людей, так и со спецификой терминологии, применяемой разными авторами. Поэтому в экономической литературе можно встретить другие термины и другие определения названных терминов. Аналогичным образом дело обстоит и с трактовкой рынка труда. Поскольку рабочая сила – это потенциальная способность к труду, а труд – функционирующая способность, функционирующая рабочая сила, постольку и понятия “рынок труда”, “рынок рабочей силы” имеют определенные отличия.

Понятие “рынок рабочей силы” включает не только отношения по поводу занятых, но и отношения по поводу незанятых работников, активно ищущих работу, т. е. охватывает занятых и безработных, прежде всего, зарегистрированных в службе занятости. Другими словами, рынок рабочей силы раздвигает границы социально-трудовых отношений до масштабов экономически активного населения.

Понятие “рынок трудовых ресурсов” раздвигает границы социально-трудовых отношений еще шире, до масштабов трудовых ресурсов общества. В рыночные отношения вовлекаются не только экономически активное население, но и близкий к нему трудовой резерв, представленный выпускниками общих, профессионально-технических, средне-специальных и высших учебных заведений, а также той частью занятых в домашнем хозяйстве, неустойчивое материальное положение которой побуждает их выходить на рынок для продажи своих способностей к труду.

Рынок труда – совокупность социально-трудовых отношений по поводу найма и использования работников в общественном производстве. Этот термин означает, что в качестве товара наемный работник предлагает владельцу рабочего места свой труд, а не рабочую силу, т. е. способность к труду. Но труд на рынке продавать нельзя, ибо в момент продажи рабочей силы он еще не существует. В действи-

тельности на рынке предлагается не труд, а рабочая сила. Труд – деятельность человека, реальный процесс между ним и средствами производства, имеющий промежуточный или конечный результат. Он характеризует отношения в сфере занятости.

От других рынков он отличается тем, что объектом купли-продажи на нем является право на использование рабочей силы или способностей к труду. Предметом торга выступает не только определенный вид способностей, но и продолжительность применения.

Таким образом, рынок трудовых ресурсов – более общее понятие по сравнению с рынком труда и рынком рабочей силы.

Рынок трудовых ресурсов – совокупность отношений по поводу найма и использования работников и определенный, исторически сложившийся механизм, регулирующий определенный круг социально-трудовых отношений, способствующий установлению и соблюдению баланса интересов трудящихся, предпринимателей и государства.

В широком плане механизм регулирования рынка трудовых ресурсов охватывает весь спектр экономических, юридических, социальных и психологических факторов, определяющих функционирование данного рынка. Все указанные факторы находятся в разных странах в различном состоянии в зависимости от экономических и исторических условий развития рыночной экономики. Правомерно использовать все указанные понятия, но следует видеть различия между ними, которые при существовании общих элементов привели к формированию разных моделей рынка труда.

Состояние национального рынка трудовых ресурсов в Кыргызстане характеризуется высокой монополизацией и концентрацией производства, значительной долей работников физического труда. Кроме того, данный рынок зависит от особенностей создания негосударственного сектора экономики. В переходный период этот сектор вынужден использовать рабочую силу, владельцы которой зачастую не готовы к работе в рыночных отношениях.

Динамичное развитие хозяйства в условиях рыночной экономики связано с постоянным перемещением работников, изменением уровня их занятости. Тем более, что при переходе к рынку эти процессы неизбежны. Структурная перестройка экономики сильно влияет на рынок труда и смежные с ним рынки рабочей силы и трудовых ресурсов.

Новые тенденции в экономике, обусловленные новым этапом научно-технического прогресса, связанного с опережающим развитием профессиональных знаний работников, микроэлектроники, информационных технологий, средств коммуникаций, вызывают сдвиги на рынке трудовых ресурсов, ведя к сокращению занятости не только в сфере материального производства, но и в сфере услуг. Усиление развития в этом направлении может привести к глубоким изменениям на рынке трудовых ресурсов, которые необходимо учитывать в политике занятости.

В последние три десятилетия перед правительствами развитых стран стоит дилемма: либо смириться с ростом безработицы с вытекающими отсюда последствиями – социальной нестабильностью и возможными социальными потрясениями, либо осуществить значительное сокращение рабочего времени. Правительства указанных стран пытаются не допустить крупномасштабной безработицы и осуществить некоторые меры по сокращению рабочего времени.

Новые тенденции в развитии экономики пришли в противоречие с жесткой регламентацией условий труда на предприятиях с традиционными режимами занятости, вызвали к жизни новые формы организации труда, нестандартные формы функционирования рынка трудовых ресурсов, а именно, гибкий рынок труда.

Гибкий рынок труда – это складывающаяся современная форма функционирования рынка трудовых ресурсов, понимаемая как комплекс мер социально-экономического, производственного и юридического характера для быстрого приспособления деятельности предприятий к изменяющимся условиям хозяйствования. Гибкость рынка труда включает в себя следующие основные аспекты:

- 1) территориальную и профессиональную мобильность рабочей силы;
- 2) гибкость издержек на рабочую силу (включая гибкость уровня, структуры и дифференциации заработной платы);
- 3) гибкость в управлении людскими ресурсами на уровне предприятия (найм, ротация, увольнение);
- 4) гибкость регулирования рабочего времени.

Гибкость труда проявляется в подвижном использовании рабочего времени, увеличении количества смен, использовании работников с неполным рабочим днем, а также временных работников, в расширении и дроблении рабочих функций и сменяемости рабочих мест. Станов-

ление гибкого рынка труда – глубокий и разно-сторонний процесс, способствующий рассредоточению производства на мелкие и средние предприятия, занятию индивидуально-трудо-вой деятельностью, надомничеством, вовлечению в трудовой процесс новых групп населения, в том числе и в застойных районах.

Однако с точки зрения предпринимателей, созданию такого рынка препятствует законодательная и коллективно-договорная регулируе-мость трудовой сферы, растущее бремя социаль-ных расходов. Поэтому формирование гибкого рынка труда выражается в расширении теневой экономики, распространении работы на себя, включая и работу в домашнем хозяйстве, а так-же гибких, нетипичных видов трудоустройства и режимов рабочего времени. Все эти формы занятости существовали и раньше, но были ха-рактерны только для специфических континген-тов рабочей силы: либо для лиц свободных проф-фессий, либо для так называемых маргинальных категорий (женщины, молодежь, пожилые люди, инвалиды и др.).

Гибкость стала одним из критериев совре-менной экономики, повышения ее эффективнос-ти. Ее невозможно обеспечить без приоритетно-го инвестирования в человека, в повышение его общего и профессионального образования.

В свою очередь, подготовка высокопрофес-сиональных мобильных кадров не может быть решена без участия государства. Только оно рас-полагает достаточно мощными материальными, финансовыми ресурсами и правовыми рычагами для воздействия на формирование гибкого про-изводства. Вместе с тем государство не должно подавлять инициативу рыночных структур, ры-ночную самоорганизацию. Система регулиро-вания становления гибкого рынка должна вклю-чать сложное сочетание государственных и ры-ночных каналов управления.

Итак, рынок труда в Кыргызской Республи-ке имеет следующие *особенности* [2]:

- избыток рабочей силы, что объясняется вы-сокими темпами прироста населения тру-доспособного возраста. И этот избыток, как предполагается, будет продолжать расти вследствие высокой рождаемости. Так, доля населения трудоспособного возраста увеличи-лась с 57,8 % в 2005 г. до 61 % в 2011 г. На протяжении последних пяти лет предложение труда превышало спрос на него на 33 %;
- сельскохозяйственный характер структуры занятости (26 % занятого населения трудят-ся в аграрном секторе);

- неравномерное, слабое развитие регионов (например, уровень занятости в Нарынской области составляет 49,4 %, в Таласской 67 %);
- проблема молодежной занятости, поскольку молодежь представляет один из самых крупных сегментов в структуре рынка труда и в настоящее время порождает тенденцию к росту предложения рабочей силы;
- несоответствие системы профтехобразования требованиям рынка труда по уровню качества подготовки рабочих кадров;
- высокая степень неформальной занятости. Из-за ограниченных возможностей формального трудоустройства, люди, для того чтобы заработать себе на жизнь, вынуждены искать работу в неформальной экономике. Неформальная экономика характеризуется низкими доходами и ограниченной производительностью. Занятые в ней работники являются социально незащищенными, а их условия труда не удовлетворяют необходимым требованиям;
- сохранение низкой конкурентоспособности на рынке труда отдельных категорий граждан (молодежи без практического опыта работы, женщин, имеющих малолетних детей, лиц с ограниченными возможностями здоровья).
Таким образом, рынок рабочей силы следует рассматривать как совокупность социально-

трудовых отношений по поводу использования индивидуальной рабочей силы работника в общественном производстве. В более широком смысле слова рынок рабочей силы – это система общественных отношений, социальных, в том числе юридических, норм и институтов, обеспечивающих нормальное воспроизводство и эффективное использование совокупной рабочей силы общества. В узком смысле слова рынок рабочей силы – это система отношений между работодателями – собственниками средств производства и наемными работниками – собственниками рабочей силы по поводу удовлетворения спроса первых на наемный труд как на фактор производства и вторых – на работу по найму как на источник средств к существованию. В результате складываются экономические отношения занятости, тенденции и направленность развития которых во многом определяют динамику национального рынка труда, а также степень его интегрирования в международный рынок труда.

Литература

1. *Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К.* Рынок труда. Практическая макроэкономика труда. М.: Альфа-Пресс, 2009.
2. *Занятость и безработица.* Бишкек: Нацстатком КР, 2011.