

Талайбек уулу Т.

СПРОС И ПРЕДПОЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА: ФАКТОРЫ ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ЕЕ

T. Talaibek uulu

DEMAND AND ASSUME THE LABOR MARKET: FACTORS DETERMINING ITS

УДК: 338-45/21

*В данной статье рассматриваются факторы, определяющие движение спроса и предположения на рынке труда, а также рассмотрены, составляющие элементы текущего рынка труда*

*This article examines the factors that determine the movement of demand and the assumptions on the labor market, and examines the constituent elements of the current labor market.*

В общем смысле рынок труда является выражением конкретных систем общественной организации наемного труда в условиях товарно-денежных отношений и обеспечивает функционирование рыночной экономики на основе действия закона спроса и предложения [1]. Необходимыми составными частями рынка труда являются: совокупное предложение (П), охватывающее всю наемную рабочую силу из числа экономически активного населения, и совокупный спрос (С), как общая потребность экономики в наемной рабочей силе. Эти составляющие в своем единстве определяют емкость совокупного рынка труда, или рынка труда в широком смысле (СП). Совокупный рынок труда можно сегментировать по уровням и субъектам управления: выделяются общенациональный рынок труда, региональные и локальные рынки труда. Графически структура совокупного рынка труда представлена на рис. 1.

С - совокупный спрос на труд

П - совокупное предложение труда

УС - удовлетворительный спрос на труд

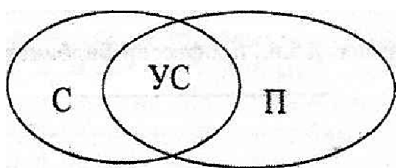


Рис.1. Совокупный рынок труда

В каждый данный момент основная часть совокупного предложения и спроса на труд удовлетворены, что и обеспечивает функционирование общественного воспроизводства. Меньшая его часть в силу естественного и механического движения рабочей силы и рабочих мест - выбытия людей их трудоспособного возраста и вступления в трудоспособный возраст, увольнений и переходов на новое место работы, выбытия старых и ввод новых рабочих мест - оказывается свободной (вакантной). Эта часть совокупного рынка труда соответствует понятию рынка труда в узком смысле, т.е. текущему рынку труда, образуемому за счет естественного и механического движения рабочей силы и рабочих

мест. Пересечение множеств совокупного спроса и совокупного предложения на рынке труда соответствует удовлетворенному спросу на совокупном рынке труда (УС=СП). Не пересекающиеся части этих множеств соответствуют текущему рынку труда (СР =СР-УС).

Рассмотрим составляющие элементы текущего рынка труда.

Открытый рынок труда охватывает все трудоспособное население, представленное на рынке труда. Этот контингент, в свою очередь, делится на: 1) организованную или официальную, часть открытого рынка, которая замыкается на государственную службу занятости населения; 2) неофициальную часть - тех граждан, которые занимаются своим трудоустройством путем прямых контактов с предприятиями или с негосударственными структурами трудоустройства и профессионального образования.

Скрытая часть рынка труда, часто именуемая «скрытой безработицей», - это лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства или изменением его структуры без ущерба для производства могли бы быть высвобождены.

Исходя из определения рынка труда, можно установить основные его элементы: субъекты рынка труда; правовые аспекты, регламентирующие отношения субъектов на рынке труда; конъюнктура рынка; службы занятости населения; инфраструктура рынка труда; система социальной защиты и др.

Субъектами отношений на рынке труда являются: работодатели, наемные работники, безработные, элементы инфраструктуры рынка труда. Работодатель представляет на рынке труда сторону, формирующую спрос на рабочую силу. Это могут быть: государственные предприятия, акционерные общества, общественные организации, частные предприятия, хозяйственные ассоциации, кооперативы, индивидуальные наниматели и т.п.

Наемные работники представляют на рынке труда сторону, формирующую предложение рабочей силы.

Сторонники расширительного подхода к рынку труда полагают, что субъектом рынка труда является безработные и самозанятое население, а также лица, работающие по найму; так как их деятельность регулируется инфраструктурой рынка труда.

К функциям рынка труда относятся:

- ◆ Организация встречи работодателей и наемных работников;
- ◆ Обеспечение конкурентной среды как между работодателями, так и между наемными работниками;
- ◆ Установление равновесных ставок заработной платы;

Содействие решению вопросов занятости населения;

- ♦ Осуществление социальной поддержки безработных.

Основная функция рынка труда состоит в обеспечении через сферу обращения перераспределения рабочей силы в национальном хозяйстве между отраслями и сферами производства и обеспечения работой незанятого населения.

В зависимости от соотношения между спросом и предложением различают три типа конъюнктуры рынка труда:

- ♦ Трудодефицитная, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда;

- ♦ Трудоизбыточная, когда на рынке труда имеется большое число безработных и, соответственно, избыток предложения труда;

- ♦ Равновесная, при которой спрос на труд соответствует его предложению.

Важнейшим критерием качественной характеристики рынка труда является уровень развития его инфраструктуры. Инфраструктуру рынка труда можно определить, как его составную часть, включающую государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные организации и фонды, нормативно-правовую среду, обеспечивающие наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением рабочей силы.

Рынок труда представляет собой сложную систему отношений, которая подразделяется на части - подсистемы в виде конкретных целевых рынков, называемых сегментами.

Сегментация рынка труда - это разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами. Различают первичный и вторичный рынки труда.

Первичный рынок труда - это рынок, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, а также возможность профессионального продвижения, роста квалификации, прогрессивная технология, система управления и т.п.

Вторичному рынку труда свойственны большая текучесть кадров и нестабильная занятость, низкий уровень заработной платы, отсутствие профессионального продвижения, роста квалификации, наличие отсталой техники и технологии, отсутствие профсоюзов.

Однако можно констатировать появление в наиболее развитых странах нового типа сегментации рынка труда:

- 1) Рынок, охватывающий быстрорастущие наукоемкие производства и отрасли сферы услуг с гораздо меньшим средним уровнем концентрации и смешанной в квалификационном отношении рабочей силой;

- 2) Рынок в старых, традиционных секторах экономики, бывших в недавнем прошлом главными.

Среди типов рынка труда выделяют внешний, или профессиональный, рынок труда и внутренний - внутрифирменный рынок.

В последнее время наблюдается тенденция ослабления внутреннего рынка труда крупных компаний традиционных отраслей и все большая ориентация фирм на внешние по отношению к ним источники кадрового обеспечения. Следует помнить, что крупнейшие компании, не полагаясь на общую систему образования, создали свою сеть профессиональной подготовки кадров. Кроме того, распространяется тенденция временного найма по контракту для выполнения конкретных задач.

Усиливающаяся ориентация компаний на работников, подготовленных вовне, объясняется также ростом мобильности рабочей силы. Мобильность рабочей силы сегодня все чаще определяется принадлежностью не к фирме (раньше для многих категорий работников преобладало внутрифирменное перемещение и продвижение), а к той или иной профессии.

Необходимо отметить, что любая страна формирует свой рынок труда, который учитывает специфику ее экономики. Имеются страны, ориентированные на внешний и на внутренний рынок труда. В этой связи существует несколько наиболее известных моделей рынка труда: японская, американская и шведская. Если для японской модели характерна система трудовых отношений, основанная на принципе «пожизненного найма» и заработки работников и размеры социальных выплат прямо зависят от числа проработанных лет. Такая политика формирует заботу о престиже фирмы и внутрифирменный патриотизм.

Американская же модель предполагает жесткое отношение к работникам, которые могут быть уволены при необходимости сокращения объема применяемого труда или сокращения производства. Мало уделяется внимания внутрифирменной подготовке персонала, за исключением подготовки специфических для фирмы работников. Продвижение по службе идет не по линии повышения квалификации, а при переводе работников на другую работу. Подобная политика фирм ведет к высокой мобильности работников и к более высокому, чем в Японии и Швеции, уровню безработицы.

Шведская модель характеризуется активной политикой государства в области занятости, в результате чего уровень безработицы в стране минимальный. Главное направление политики на рынке труда - предупреждение безработицы, а не содействие уже потерявшим работу.

Если процессы, вызывающие сегментированность рынка труда, препятствуют мобильности рабочей силы, то процессы повышающие гибкость рынка труда, наоборот, увеличивают мобильность на нем.

На практике существует большое разнообразие ситуаций, которое не позволяет абсолютно полно описать все виды и различные формы гибкости, но можно выделить основные направления. Это реорганизация рабочего времени, нестандартные формы занятости, изменение системы найма и увольнения, а также совершенствование процедур определения и изменения заработной платы.

Рынок труда, как и любой товарный рынок, развивается по законам спроса и предложения.

Под спросом на труд понимается платежеспособная потребность предпринимателей в наемной рабочей силе для организации и развития производства. Главная особенность спроса на труд в том, что он производный, то есть нанимателю рабочая сила нужна не сама по себе, а для того, чтобы производить конкретные товары или услуги. Поэтому спрос на труд непосредственно определяется ситуацией на товарном рынке, он чутко реагирует на рост или падение покупательского спроса, а также на изменения производственных технологий.

Вместе с тем поведение нанимателей на рынке труда зависит от макроэкономических факторов: жесткость кредитно-денежной политики; динамику объемов производства; свертывание убыточных производств; процессы приватизации и акционирования; структурные изменения в производстве.

Предложение труда - это потребность различных групп трудоспособного населения в получении работы по найму и на этой основе - источника средств существования.

Предложение рабочей силы, как и спрос на труд, в первую очередь зависит от уровня заработной платы, но и наложение социально-психологических, культурных и даже политических факторов делает эту зависимость менее жесткой. Так, выбор каждого трудоспособного индивида в пользу работы или ее отсутствия зависит от индивидуальных качеств человека, отношения окружающих к обязательности труда, от национальных трудовых обычаев, культуры и религии, а также от социальной и налоговой политики государства. Как показывает мировой опыт, «щедрые» социальные программы государства по поддержке малообеспеченного и безработного населения оказывают ощутимое воздействие на сокращение предложения труда. В этом же направлении действуют и слишком высокие ставки подоходного налогообложения, которые сокращают разрыв между размерами пособия по безработице и доходами за вычетом налогов, смещая предпочтения трудоспособного населения в пользу праздности.

Наиболее существенными факторами, воздействующими на решение человека предложить свой труд, представляются уровень жизни населения в целом и конкретного индивида в частности.

Приоритетным фактором является заработная плата. Ее воздействие проявляется в двух аспектах: во-первых, величина заработной платы способна влиять на микроуровне на решение индивида об участии в общественном производстве, если предельный заработок способен повысить его уровень жизни. Во-вторых, следует учитывать, что, даже приняв решение о предложении рабочей силы, индивид может варьировать ее количеством, т.е. величиной отработываемых человеко-часов. Если до определенного момента индивид склонен увеличивать количество человеко-часов вместе с ростом ставки заработной платы (так называемый «эффект замены»), то в дальнейшем он уступает место «эффекту дохода», согласно которому при росте ставки заработной платы может происходить сокращение предложения труда, ибо для индивида вследствие увеличившегося дохода возрастает ценность досуга.

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.

#### Литература:

1. Адамчук В.В. и др. Экономика труда. - М.: ЗАО «Финстатинформ», 1999 г.
2. А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.В. Ишин. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. - М.: ИИК», 1998 г.
3. Садовенко Н. Важность учета границ рынка труда для его регулирования. //Вопросы стабилизации экономики Кыргызской Республики в рамках КОР - Бишкек.

Рецензент: к.э.н., доцент Убайдуллаев М.Б.