DOI: 10.17117/na.2016.12.01.127

<http://ucom.ru/doc/na.2016.12.01.127.pdf>

Поступила (Received): 23.12.2016

Ибрагимова М.К., Гайсултанов М.Б., Башанаев А.А. Экономическая природа рынка труда

Ibragimova M.K., Gaysultanov M.B., Bashanaev A.A.
Economic nature of the labor market

Дать определение рынка труда, рассмотреть его специфику и особенности, а также механизм функционирования и теоретические подходы к его анализу

To define the labor market and to consider its specificity and peculiarities, as well as the mechanism of functioning and theoretical approaches to its analysis

Ибрагимова Марем Казбековна

Ростовский государственный экономический университет
г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 69

Ibragimova Marem Kazbekovna

Rostov state economic university
Rostov-na-Donu, Bolshaya Sadovaya st., 69

Гайсултанов Магомед Бакриевич

Ростовский государственный экономический университет
г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 69

Gaysultanov Magomed Bakrievich

Rostov state economic university
Rostov-na-Donu, Bolshaya Sadovaya st., 69

Башанаев Адам Аликович

Ростовский государственный экономический университет
г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 69

Bashanaev Adam Alikovich

Rostov state economic university
Rostov-na-Donu, Bolshaya Sadovaya st., 69

Цель работы – дать определение рынка труда, рассмотреть его специфику и особенности, а так же механизм функционирования и теоретические подходы к его анализу.

Бесспорна роль рынка труда в экономике каждой страны так как, основная часть людей в каждой стране получают доходы именно благодаря ему, продавая свой труд.

В данной работе мы будем придерживаться следующего определения рынка труда. А именно: «Рынок труда – совокупность экономических и юридических процедур, позволяющих людям обменять свои трудовые услуги на заработную плату и другие выгоды, которые фирмы согласны им предоставить в обмен на эти услуги» [4, с. 23].

Иными словами, рынок труда объединяет группу людей, которая может и желает продать свои трудовые услуги, а также организации, которые хотят предложенные людьми услуги приобрести с целью осуществления своей деятельности. Последние обычно обозначаются терминами «работодатели» или «наниматели» [2, с. 4].

Следует отметить, что на рынке труда продают и покупают трудовые услуги, которые связаны с использованием умственных и физических способностей людей, а также их навыков и опыта с целью производства экономических благ.

Как было отмечено выше, продаваемый товар – трудовые услуги, весьма разнообразны. Например, трудовые услуги официанта и трудовые услуги банкира весьма различны между собой. Трудовые услуги не функционируют отдельно от людей, которые эти услуги могут оказать.

Так, например, в Америке разнорабочие и государственные служащие в течение жизни могут поменять место работы 10 и более раз. В связи с чем, средний срок работы на одном месте сократился в США до 3,6 года.

Несомненно, «труд – это необходимое условие существования человека» [9, с. 11]. Обойтись без него сложно. Тем не менее, осознание этого все же не превращает труд в физиологическую потребность людей. Зачастую складывается так, что работа может приносить удовлетворение. Это, в первую очередь, касается творческих профессий. Трудовая деятельность также может быть престижной, например, в сфере общественной и политической деятельности.

Однако большинство людей занимаются трудовой деятельностью только потому, что это приносит им выгоду и, главное, позволяет получить средства для существования. Следовательно, основным стимул к трудовой деятельности – та плата, которую за нее можно получить. Именно «неизбежность траты своих сил и времени ради получения вознаграждения побуждает человека отказываться от праздности и наниматься на работу. И чем выше эта плата, тем охотнее человек берется за труд» [10, с. 46].

В мире экономики у каждого выбора есть своя цена. Она определяется свободным временем, которое мы могли бы использовать для занятий тем, что нам приятно, но которое, в силу указанных ранее причин, вынуждены тратить на работу.

Основная причина, способная снизить заинтересованность человека к трудовой деятельности, – это бремя самих обязанностей, которые надо выполнять за плату. Соответственно, чем рутинней тот или иной вид работы, чем больше физических сил он отнимает у человека, тем большую плату люди за него потребуют.

Решая для себя – трудиться или бездельничать, люди сопоставляют факторы, отвращающие их от труда вообще или от занятия конкретным видом профессиональной деятельности, с той выгодой, которую они от трудовой деятельности могут получить.

Учитывая эти аспекты можно сформулировать закон предложения для рынка труда: чем выше плата, которую работодатели готовы платить за выполнение определенного вида работы, тем большее число людей готовы эту работу выполнять.

Норма заработной платы становится равновесной ценой труда в том случае, если «при сложившемся ее уровне количество людей, готовых заниматься определенной работой, и число рабочих мест, которое готовы предоставить работодатели, совпадают» [6, с. 9].

Формируемая рынком ставка заработной платы, как и цены товаров, непостоянна. Изменяются как абсолютные уровни оплаты труда работников определенных профессий, так и соотношения между ними в зависимости от отрасли или региона страны. Попробуем определить причины этого явления.

Потребности людей весьма разнообразны и переменчивы. Это делает ситуацию на товарных рынках весьма нестабильной. Кроме того, можно перечислить и другие значимые факторы: неравномерное развитие экономик отдельных стран, прогресс науки и техники и т. д.

Это все создает систематическую необходимость в изменении объемов производства различных товаров. Следовательно, выпуск залежавшихся товаров приходится свертывать, а дефицитных – наращивать. Эта ситуация предельно четко отображена на рис. 1.

Рис. 1. Изменение ситуации на рынке труда при росте спроса на трудовые ресурсы из-за возникновения дефицитности товаров

Из него видно, что указанные колебания неизбежно должны сопровождаться изменениями численности занятых в производстве этих товаров. На практике получается, что на предприятиях, выпускающих залеживающиеся товары, большинство работников оказываются лишними, ненужными. Тогда как, предприятия, производящие дефицитные товары, нуждаются в дополнительных рабочих и специалистах.

Решение этой проблемы становится благодаря мобильности рабочей силы: она открывает возможность для перехода работников предприятий, сокращающих производство, на предприятия, наращивающие выпуск нужных рынку товаров. Такое перераспределение работников обеспечивается с помощью механизма цен, действие которого «приводит к удорожанию дефицитных товаров, а значит, к росту прибыльности их изготовления» [8, с. 71]. Повышенная прибыльность, соответственно, позволяет изготовителям предложить дополнительным работникам более высокую заработную плату (кривая спроса на труд сдвигается вправо-вверх).

Увеличение общего числа людей, занятых в производстве, позволяет увеличить производство дефицитной продукции, в связи с чем, ее рынок становится сбалансированным.

Предприятия, занимающиеся выпуском ненужной рынку продукцию, напротив, вынуждены значительно сократить масштабы занятости и своей деятельности в целом. Как следствие, избыток таких товаров постепенно «рассасывается» и рынок балансируется.

Основой процесса устойчивых различий в уровнях оплаты труда является ситуация на рынке товаров, которые производятся тем или иным предприятием. Отсюда вытекает и соотношение спроса и предложения на соответствующем рынке труда, которое определяет заработную плату.

Надо учесть, что различия в оплате труда определяются рядом критериев. Дадим им характеристику.

1. Учет сложности труда. Чем сложнее трудовые обязанности, тем дольше им надо обучаться. Для того, чтобы люди на это согласились, работодателю следует эти дополнительные усилия компенсировать более высокой зарплатой. Наиболее показателен пример, когда люди с высшим образованием, получают больше, чем люди, занятые на работах, где такого образования не требуется.

2. Учет тяжести труда. Определённые слои рабочих получают больше, чем инженеры. Это связано с тем, что зарплата должна компенсировать им не только усилия по обучению специальности, но и повышенную тягость работы в некоторых типах производств.

3. Ограниченностью талантов. Повсеместно высоки заработки выдающихся спортсменов, рок-музыкантов и т.д. Выступает на рынке труда как «уникальный товар» в силу естественной редкости таланта. «Приобрести» же этот товар желает огромное количество зрителей. Это означает, цена этого таланта, т. е. оплата его труда, взмывает до небес.

4. Учет риска, с которым связана та или иная работа. Чем выше риск нужной обществу работы, тем более высокую ставку зарплаты запросят люди, согласные ею заняться.

Совсем другая ситуация наблюдается в экономике, где рынок труда функционирует не по установленным правилам, а его система требует корректировки. В условиях такого рынка труда мобильность рабочей силы значительно понижается, что, в совокупности с другими факторами, ведет к огромным экономически не обоснованным различиям в системах оплаты труда, т. е. к чрезмерной дифференциации заработной платы. Подобная ситуация наблюдалась в 2009 г. в российской экономике.

Что касается российского рынка труда, то на уровень заработной платы в России все больше влияют именно рыночные факторы, а именно баланс спроса и предложения работников по отдельным профессиям. Так, в силу острой нехватки производственного персонала предполагается, что предприятия начнут брать на работу молодых специалистов, которые менее опытные, стажировать их, обучая профессии на ходу. Следовательно, требования к таким специалистам на производстве будут значительно ниже принятых. Стандартные условия труда, характеризуются, прежде всего, количеством часов, которые работнику необходимо проводить ежедневно на рабочем месте. Некоторые работодатели за выполнение трудовых обязанностей после окончания основного рабочего дня могут, на свое усмотрение, поощрять работника в виде повышенной оплаты

труда. Однако не всякая работа может быть оплачена сдельно. Зачастую, в случае, когда сложно и нерационально точно определить время трудовой деятельности работника, повременная оплата для него устанавливается в виде фиксированного денежного вознаграждения за неделю или, например, за месяц. В этом случае такую денежную оплату называют окладом.

В заключении следует отметить, что рынок труда – это система экономических механизмов, норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы и использование труда.

Список используемых источников:

1. Абрамова М.А. Проблемы российского рынка труда // Вопросы экономики. 2015. № 5. С. 7-11.
2. Ананьев В.А. Новые процессы в занятости населения // Вопросы экономики. 2015. № 6. С. 3-7.
3. Арешонков В.Г. Экономика. М.: Инфра-М, 2014. 374 с.
4. Андреев А.Г. Рынок труда. М.: Изд-во Рос.экон.акад., 2014. 196 с.
5. Волынский Ю.Г. Рынок труда России: современное состояние и перспективы развития // Вопросы экономики. 2015. №9. С. 4-9.
6. Власов В.И. Регулирование занятости граждан в РФ // Гражданин и право. 2015. № 10. С. 7-11.
7. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. Москва: ЮНИТИ, 2009. С. 31-36, 79-82.
8. Завельский М.Г. Экономика и социология труда. Курс лекций. М.: Палиолит: Логос. 2011. С. 61-84.
9. Роцин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: Учебное пособие. М.: ИНФРА-М. 2012. С. 9-11, 61-65.
10. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика. Издательство «ДЕЛО». М. 2013. С. 45-47.

© 2016, Ибрагимова М.К., Гайсултанов М.Б.,
Башанаев А.А.
Экономическая природа рынка труда

© 2016, Ibragimova M.K., Gaysultanov M.B.,
Bashanaev A.A.
Economic nature of the labor market