

---

## СОВРЕМЕННЫЕ РЫНКИ ТРУДА: ИХ ОСОБЕННОСТИ И КЛАССИФИКАЦИИ

И.А. Ашмаров

Воронежский государственный технический университет  
*Московский проспект, 14, Воронеж, Россия, 394000*

В статье систематизируются модели рынка труда, функционирующие в современной экономике, и на этой основе предлагаются подходы к классификации рынков труда. Классификация и сравнительная характеристика рынка труда разных стран может быть полезна при изучении данного экономического института с точки зрения усовершенствования рыночного механизма его действия и механизма регулирования. Главное, на что обращается внимание в статье, — наличие самых различных национальных особенностей института рынка труда в различных странах мира. В реальной действительности существуют страновые, имеющие, впрочем, социально-экономическое обоснование модели рынка труда, а именно: традиционная, либеральная, социально ориентированная, транзитивная модели рынка труда.

**Ключевые слова:** рынок труда, модель рынка труда, рыночные особенности в сфере труда и занятости населения, эволюция и направления реформирования рынка труда.

**Введение.** Становление рынка труда в российской экономике детерминировано не только собственными законами рынка, но и специфическими закономерностями, вытекающими из особенностей национальной модели и того пространственно-временного континуума, в рамках которого она опосредуется, поэтому основой для исследования рынка труда выступает историко-типологический метод.

Кроме того, если мы преследуем цель детально ознакомиться с каким-либо явлением или процессом, то следует применить метод классификации.

Смена общественных форм трудовой и управленческой деятельности, в основе которой лежат принципиальные сдвиги в объектно-субъектном взаимодействии, — вот что обуславливает специфику отдельных типов рынка, задающих все основные его параметры. Это предопределяет логику поиска закономерностей отечественного рынка труда, диктуемых соподчиненностью экономических черт общецивилизационного процесса развития сферы занятости с закономерностями процесса генезиса рыночных отношений (в том числе периода трансформируемой экономики).

Как свидетельствует мировой опыт, различные пути развития рыночной экономики преломляются в сфере занятости в специфических экономических моделях рынка труда. Формирование той или иной модели обусловлено общей типологией рыночной экономики, в рамках которой функционирует механизм рынка труда, и зависит от выбора приоритетов в национальной экономике, исходя из особенностей ее социально-экономического развития и степени вовлеченности в мировое хозяйство. Такой методологический подход к исследованию отечественного рынка труда позволит оценить не только влияние макроэкономического развития на характер рыночных отношений в сфере труда, но и обосновать возможности и направления их реформирования.

**Общие подходы к классификации современных рынков труда.** В мире насчитывается 193 суверенных государства, обладающих политической независимостью, 61 зависимая территория и 6 спорных территорий [1. С. 109]. Все эти страны значительно различаются размером экономики, уровнем социально-экономического развития, имеют заметные институциональные и культурные особенности, оказывающие влияние на национальные рынки труда. В то же время существует определенное сходство между странами мира, что позволяет выделять группы рынка труда, объединять их в модели в аналитических и статистических целях и осуществлять их классификацию по определенным критериям в целях изучения структуры рынков труда в мировой экономике, направлений его развития, т.е. тенденций.

**Подход к классификации рынка труда на основе классификации Организации Объединенных Наций (ООН).** ООН широко использует в своих исследованиях классификацию стран на основе специального показателя — индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП), разрабатываемого Институтом статистики ЮНЕСКО. Данный индекс имеет агрегированный характер и рассчитывается на основе таких показателей, как ожидаемая продолжительность жизни, грамотность взрослого населения (старше 15 лет), доля обучающихся на всех ступенях образования, ВВП на душу населения и др. В этой классификации выделяют страны с высоким, средним и низким уровнем развития человеческого потенциала. Так как ИРЧП включает во многом показатели, неразрывно связанные с трудовыми ресурсами, его вполне можно применить для классификации рынков труда, в соответствии с которой выделяются:

- 1) рынки труда с высоким уровнем развития человеческого потенциала (ИРЧП 0,800 и выше) (70 стран и регионов);
- 2) рынки труда со средним уровнем развития человеческого потенциала (ИРЧП от 0,500 до 0,799) (85 стран и регионов);
- 3) рынки труда с низким уровнем развития человеческого потенциала (ИРЧП ниже 0,500) (22 страны и региона).

Первую группу возглавляют европейские рынки труда (Исландия, Норвегия и др.); затем идут австралийский и канадский рынки труда. На 8-м месте стоит японский рынок труда, на 12-м месте рынок труда США и т.д.

Российский и бразильский рынки труда замыкают первую группу с высоким уровнем развития человеческого потенциала (67-е и 70-е место соответственно). Российский рынок труда по ИРЧП обошли страны Прибалтики, занявшие 43-е, 44-е, 45-е места, а также Куба (51-е место) и Мексика (52-е место).

Во второй группе разместились рынки труда Казахстана, Венесуэлы, Колумбии, Украины и др. В третью группу вошли самые отсталые рынки труда Сенегала, Эритреи, Нигерии и других бедных стран.

ООН также использует классификацию по основным сводным показателям, в соответствии с которыми выделяются три группы стран. На этой основе выделим следующие группы рынков труда:

- 1) рынки труда стран ОЭСР (30 стран и регионов);
- 2) рынки труда стран ЦВЕ и СНГ (28 стран и регионов);

3) рынки труда развивающихся стран мира (137 стран и регионов), включая рынки труда наименее развитых стран (50). Для рынков труда наименее развитых стран характерны низкий уровень доходов, слабость людских ресурсов (12% населения мира), общая экономическая уязвимость (нестабильность) [2].

**Подход к классификации рынка труда на основе классификации Конференции ООН по торговле и развитию (ЮНКТАД).** Классификация ЮНКТАД относится к так называемой стандартной классификации, т.е. это наиболее распространенный в научной и учебной литературе и даже в СМИ подход. Здесь можно выделить три группы рынков труда в соответствии с теми группами странами, в которых данные рынки труда функционируют:

1) развитые рынки труда — в развитых странах мира (страны ЕС и Прибалтики, США и Канады, Израиль и Японии, Австралии и Новой Зеландии);

2) развивающиеся рынки труда — в развивающихся странах мира (Китай, Корея, Индия, Индонезия, Малайзия, Сингапур, Таиланд, Турция и др.);

3) транзитивные рынки труда — в странах с переходной экономикой (страны Юго-Восточной Европы (Албания, Болгария, Македония, Румыния и др.) и страны СНГ).

Данные рынки труда формируют структуру мирового рынка труда и характеризуются определенными долями в населении мира и мировой торговле трудовыми ресурсами (рабочей силой и услугами труда). Например, развитые рынки труда включают в сферу своего действия 1 млрд человек, так называемый «золотой миллиард»; помимо всего прочего, это высокий уровень трудовых доходов населения и производительности труда.

Стандартная классификация не имеет какого-либо строгого количественного критерия. Она учитывает структурные особенности рынков труда различных стран мира, принципы их организации, институциональные и культурные особенности [3].

**Подход к классификации рынка труда на основе классификации Международного валютного фонда (МВФ).** Согласно классификации стран мира, разработанной МВФ, можно выделить две большие группы рынков труда. Каждая группа в свою очередь делится на подгруппы:

1) рынки труда промышленно развитых стран мира (29 стран Европы, Северной Америки, Азии и Океании). В данной группе выделяются *рынки труда основных промышленно развитых стран*, называемых «Большой восьмеркой». Это европейские рынки труда Германии, Великобритании, Италии, Франции, России, американские рынки труда США и Канады, а также азиатский рынок труда Японии. Кроме того, важнейшими составляющими рынка труда промышленно развитых стран выступают *рынки труда стран Евросоюза (ЕС)* и *рынки труда новых индустриальных стран (НИС)* — Тайвань, Гонконг, Сингапур, Республики Кореи, в которых проживает 1,5% населения мира;

2) формирующиеся рынки труда (*emerging labour markets*) в других странах, в том числе в развивающихся странах мира (33 страны мира). Эта группа формирующихся рынков включает 33 страны мира, в которых проживает большая часть населения мира. В состав этой группы входят такие крупнейшие рынки,

как рынки Китая и Индии. В документах МВФ под формирующимися рынками понимаются прежде всего финансовые рынки развивающихся стран, которые пока еще не достигли полного развития, но широко доступны иностранным инвесторам. То же самое, на наш взгляд, относится и к рынкам труда этих стран, которые только формируют свои экономические институты.

**Подход к классификации рынка труда на основе классификации Всемирного банка (ВБ).** Можно выстроить классификацию рынков труда, в соответствии с подходом Всемирного банка, т.е. по уровню дохода на душу населения в течение года. Здесь можно выделить три большие группы и две подгруппы рынков труда:

1) рынки с низким уровнем оплаты труда (905 долл. США и ниже);

2) рынки со средним уровнем оплаты труда: рынки с уровнем оплаты труда ниже среднего (906—3595 долл. США) и рынки с уровнем оплаты труда выше среднего (3596—11 115 долл. США);

3) рынки с высоким уровнем оплаты труда (11 116 долл. США и выше) [4].

Первую группу стран представляют в основном страны Южной (Афганистан, Бангладеш, Индия, Непал, Пакистан) и Средней Азии (Таджикистан, Узбекистан, Кыргызстан), большинство африканских стран (Бенин, Гамбия, Гана и др.).

Большинство стран Ближнего Востока, Северной Африки, Латинской Америки, Восточной Азии относятся к странам со средним уровнем дохода и имеют соответствующие рынки труда. К группе стран с доходами на душу населения выше среднего относятся рынки труда Латвии, Литвы, Казахстана, России, Польши, Румынии, Турции и многих др.

Высокий уровень оплаты труда традиционно демонстрируют страны Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и некоторые другие страны с высоким уровнем дохода (Израиль, Катар, Кипр, Кувейт, ОАЭ, Эстония и др.)

**Классификация на основе экономических систем.** На наш взгляд, чрезвычайно важным представляется политэкономический подход к классификации рынков труда, предложенный профессором Воронежского государственного университета Л.П. Киян. По мнению Л.П. Киян, «преобладание тех или иных черт в модели, определяемых национальными, историческими, институциональными и другими условиями, позволяет отнести тип сложившихся в них отношений к четырем базовым моделям рынка труда: либеральная (США, Великобритания); социально ориентированная (Швеция, Австрия, Германия и др.); национально-традиционная (Япония, Корея); транзитивная (Россия, бывшие республики СССР и социалистические страны).

В первых трех моделях, присущих странам с развитой рыночной экономикой, национальный рынок труда выступает как звено международного рынка труда. Его отличает законодательное равенство работодателей и наемных работников, акцент на качественные характеристики рабочей силы в конкурентной борьбе, оплата услуг труда эквивалентно их качеству, уровню образования и квалификации, ротация рабочих мест. Необходимыми условиями функционирования рынков труда в данных моделях являются обеспечение за счет минимальной поврежденной заработной платы уровня жизни выше прожиточного минимума, развитие

системы подготовки и переподготовки кадров, других рыночных структур (в частности, рынка жилья). Вместе с тем между ними отчетливо просматриваются различия по основным характеристикам» [5. С. 159—160].

По нашему мнению, предложенная Л.П. Киян политэкономическая классификация является также приемлемой для социально-экономических исследований рынка труда, так как в основу данной классификации, по сути, положен критерий принадлежности данного вида рынка к определенному типу экономической системы. Классификация рынков труда, имеющая в своей основе типы экономических систем, является весьма логичной и стройной. В соответствии с типами экономических систем следует выделять:

1) традиционные рынки труда (характерны для традиционных экономик, в которых экономическое поведение испытывает сильное влияние национальных традиций и местных обычаев; как правило, такие рынки находятся в зачаточном состоянии и не развиты);

2) свободные (либеральные) рынки труда (характерны для экономик, в которых рынки труда функционируют «в чистом виде», без вмешательства государства);

3) рынки труда в административно-командных системах (квазирынки труда, в которых экономический механизм подменяется государственным планированием и распределением трудовых ресурсов);

4) формирующиеся рынки труда в переходных экономиках;

5) социально ориентированные рынки труда в смешанных экономических системах (характерны для многих современных экономик, сочетающих рыночные методы и методы государственного регулирования с акцентом на практику госрегулирования).

В развитых странах мира рынки труда имеют развитую институциональную основу. Это значит, что рынки труда развитых стран имеют развитые экономические институты и высокий уровень стандартов социальной защиты. Здесь функционируют сильные профессиональные союзы, которые на деле влияют на положение работников, высокий размер средней заработной платы, что связано с высокими издержками ведения бизнеса и ложится «тяжелым грузом» на самих работодателей.

В развивающихся странах мира рынки труда являются более гибкими, свободными от многочисленных ограничений и стандартов, которые присутствуют и являются нормой для развитых рынков труда. Поэтому развивающиеся рынки труда по своему характеру являются в целом более либеральными, так как здесь работодатели не только имеют право увольнять и нанимать персонал, как в развитых странах, но делают это без ограничений со стороны трудового законодательства. Наем персонала и последующие трудовые отношения зачастую вовсе не имеют правового оформления, поэтому здесь не возникает каких-либо социальных гарантий или обязательств. Профсоюзы либо отсутствуют, либо занимают соглашательскую позицию, а иногда профсоюзы возглавляются представителями администрации и т.п.

**Заключение.** Итак, мы систематизировали модели рынка труда, функционирующие в современном мировом хозяйстве, и на этой основе предложили возможные варианты классификаций рынков труда. Представляется очевидным, что классификация рынков труда не может быть сведена только к понятию эффективной и неэффективной, полной и неполной занятости, поскольку это далеко не единственный значимый критерий. Только тесное единство и взаимная связь социально-экономических, организационно-управленческих, институциональных и других характеристик может определять факторы и целевую направленность развития (тенденции) различных рынков труда.

Таким образом, воплощая представленные здесь в экономической теории рыночные модели, реально действующие рынки труда отличаются друг от друга достаточной вариабельностью, т.е. изменчивостью и непостоянством, что отражает в их функционировании динамику национального, политического, экономического, социокультурного, идеологического развития, что подтверждается сравнительным анализом наиболее типичных конкретных моделей рынка труда.

#### ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Гурова И.П.* Мировая экономика: Учебник. — 3-е изд. — М.: Омега-Л, 2009.
- [2] Доклад о развитии человека за 2007—2008. ООН, 2007. — С. 229—232.
- [3] UNCTAD Handbook of Statistics 2006—2007. UNCTAD, 2007. — P. XXII—XIV.
- [4] World Development Report 2008: Agriculture for Development. World Bank, 2007. — P. 333.
- [5] *Киян Л.П.* Экономическая теория рынка труда: моногр. — Воронеж: Изд-во ВГУ, 2003.

## MODERN LABOUR MARKETS: THEIR FEATURES AND CLASSIFICATIONS

I.A. Ashmarov

The Voronezh State Technical University, Chair of Economics  
*Moscowskiy prospect, 14, Voronezh, Russia, 394000*

In this article attempt to systematize the labour market's models functioning in modern economy is made, and on this basis to offer approaches to classification of labour markets. Classification and the comparative characteristic of a labour market of the different countries can be useful at studying of the given economic institute from the point of view of improvement of a market mechanism of its action and the regulation mechanism.

The main thing, on what is paid attention in this article, is on presence of the most various national features of institute of a labour market worldwide. In reality there are national, having, however, a social and economic substantiation, labour market's models, namely: the traditional, liberal, socially-focused, transitive labour market's models, etc.

**Key words:** a labour market, a labour market's model, market features in sphere of work and population employment, evolution and directions of reforming of a labour market.