

УДК 331.5

## СУЩНОСТЬ И ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

**Е.В. БОГДАНОВА**

*(Полоцкий государственный университет)*

*Проведен социально-экономический анализ категории «рынок труда». Определены границы рынка труда и определяющие его факторы, выявлен состав субъектов рынка труда. Обозначен механизм функционирования. Рассмотрены подходы зарубежных авторов к пониманию дефиниции «рынок труда». Систематизированы и обобщены показатели, характеризующие занятость на рынке труда. Рассмотрены факторы, оказывающие влияние на повышение эффективности развития производства. Выявлен главный оценочный показатель деятельности предприятия. Дано обоснование проблемы эффективной занятости на рынке труда в современных условиях. Сделаны обобщения относительно категории «рынок труда», «заработная плата». Выявлена основная цель функционирования рынка труда, а также определено место заработной платы в системе трудовых отношений.*

Рынок – сложная экономическая система общественных взаимоотношений в сфере экономического воспроизводства. Экономическая наука исходит из двух постулатов: потребности безграничны, а ресурсы ограничены. Из этого вытекает центральная проблема экономики – эффективность: как произвести из имеющихся ресурсов больше благ в таком ассортименте, чтобы в наивысшей степени удовлетворить потребности населения [1].

**Рынок труда** следует рассматривать как совокупность социально-трудовых отношений по поводу использования индивидуальной рабочей силы работника в общественном производстве. В более широком смысле слова рынок труда – 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 труда – 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.

Границы рынка труда зависят от совокупного спроса на рабочую силу и общего объема ее предложения. То есть в состав субъектов рынка труда входят лица, как ищущие работу, так и имеющие оплачиваемую занятость. Поэтому функционирование рынка труда проявляется не только в высвобождении, переподготовке и трудоустройстве работников. Под механизмом рынка труда следует понимать в первую очередь рычаги, позволяющие произвести оценку стоимости разнокачественной рабочей силы. Такая оценка происходит на основе торга, переговоров между субъектами социально-трудовых отношений [2].

В рамках экономической системы общества на первый план выходит совокупная рабочая сила рынка труда, которая становится одним из ключевых факторов развития национальной экономики. И здесь также вступают в действие законы рынка. Носители индивидуальной рабочей силы (множество которых и образует совокупную рабочую силу) выходят на рынок труда с предложением ее продажи.

Стоимость и цена рабочей силы выступают инструментом достижения сбалансированности между ее спросом и предложением. Однако существуют определенные особенности в формировании стоимости и цены рабочей силы по сравнению с другими товарами [3, с. 218].

Стоимость рабочей силы (*англ. laborcosts*) – основа формирования ее цены, которая в практической экономике принимает форму заработной платы.

Следует отметить, что в зарубежной и отечественной экономической литературе нет единого подхода к пониманию сущности рынка труда. Среди зарубежных авторов, занимающихся этой проблемой, можно отметить, таких как К. Лэнг, В. Ридел, Дж. Аджелл, А. Риис [4 – 7].

Рынок труда рассматривается с разных точек зрения: как система экономических отношений; как форма движения трудовых ресурсов; как взаимодействие спроса и предложения; как область рыночных отношений; как рынок купли-продажи рабочей силы и др.

Большинство отечественных экономистов под эффективной занятостью в условиях социально-ориентированной рыночной экономики понимают занятость населения, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда. Такой теоретический подход к категории эффек-

тивной занятости нацелен на всестороннее развитие человека и вполне допустим, но он довольно широк, и отсюда следует, что эффективную занятость возможно измерить, только лишь используя широкий спектр показателей. Однако ему можно дать количественную характеристику через систему показателей. Показатели, характеризующие занятость, систематизированы и обобщены в таблице 1.

Таблица 1

Система показателей, характеризующих эффективную занятость

Показатель	Характеристика показателя
Уровень занятости населения профессиональным трудом	Коэффициент уровня занятости населения профессиональным трудом – это частное от деления занятых профессиональным трудом на общую численность населения, выраженное в процентах. Этот коэффициент показывает зависимость уровня занятости от демографических факторов, т.е. от коэффициентов рождаемости, смертности и прироста населения, которые исчисляются статистикой. Данный коэффициент – одна из характеристик благосостояния общества
Уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве	Этот показатель тесно связан с динамикой трудоспособного населения, которая имеет тенденцию к повышению и понижению в связи с изменениями демографических и социально-экономических факторов. Уровень занятости трудоспособного населения с экономической точки зрения выражает, с одной стороны, потребность общественного хозяйства в рабочих местах, а с другой – потребность населения в рабочих местах. Он рассчитывается аналогично первому показателю. О прогрессивности изменения этого показателя нужно судить с учетом исходного уровня занятости и роста производительности труда. Высокая занятость не означает высокую эффективность, если не обеспечивает высшей производительности труда
Пропорции распределения трудовых ресурсов общества по сферам общественно полезной деятельности	После расчета показателя коэффициента занятости профессиональным трудом аналогичным образом можно определить коэффициенты занятости учебной и другими видами общественно полезной деятельности. Это позволит выявить необходимые пропорции. Прогрессивность изменения данных пропорций в динамике следует оценивать с учетом общественной производительности труда и уровня занятости в предшествующий период развития экономики (сверхвысокая или низкая), а также с учетом целей общества. При сверхвысокой занятости чем выше достигаемый уровень производительности труда, тем ниже может быть уровень участия трудоспособного населения в общественном производстве, тем выше доля занятых на учебе и в домашнем хозяйстве
Рациональная структура распределения работающих по отраслям и секторам экономики	Данный показатель, нередко называемый рациональной занятостью, представляет собой пропорции распределения трудового потенциала по видам занятий, отраслям, секторам экономики. От неудовлетворительного распределения рабочей силы на стыках между звеньями производства, отраслями и секторами возникают потери. При рациональной занятости можно избежать таких потерь или сократить их, дополнительно получив положительный результат, что будет означать рациональное использование рабочей силы. Вместе с тем это означает и повышение эффективности занятости. В условиях перехода от централизованной системы экономики к рыночной, когда рыночный механизм еще не заработал в полную силу, потери от нерационального распределения трудовых ресурсов особенно велики. Это наглядно демонстрирует значительное сокращение занятости в отраслях, обеспечивающих научно-технический прогресс (в науке и научном обслуживании)
Показатель связан с оптимизацией профессионально-квалификационной структуры работающих	Этот показатель позволяет выявить соответствие профессионально-квалификационной структуры работающего населения структуре рабочих мест, а также определить, насколько система подготовки кадров соответствует потребности экономики в них. При выявлении несоответствия следует разработать систему мер по стимулированию сбалансированности структуры рабочих мест и профессионально-квалификационной структуры рабочей силы. Главное внимание должно быть уделено подготовке, переподготовке и повышению квалификации персонала на предприятиях и в учебных заведениях всех уровней

Источник: собственная разработка автора на основании данных [8].

Устойчивому функционированию и динамичному развитию производства, а впоследствии и повышению его эффективности как на национальном, так и на уровне отдельных предприятий способствуют определенные группы факторов. Факторы, оказывающие влияние на повышение эффективности развития производства, представлены в таблице 2.

Таблица 2

Факторы, оказывающие влияние на повышение эффективности развития производства

Факторы	Характеристика фактора
Организационные	Предполагают рациональную организацию предприятий по размерам и ресурсам, организацию связей и взаимодействия товаропроизводителей и структурных подразделений, организацию эффективного управления и выгодной кооперации труда и капитала
Рыночные	Определяются необходимостью в той или иной мере считаться с объективными законами рынка и постепенным вхождением предприятий в более совершенную систему их функционирования, а именно: широкомасштабные маркетинговые исследования рынка на предмет изучения спроса на продукцию, объемов сбыта, требуемого качества, каналов товародвижения, конъюнктуры цен, рекламы и т.д.; использование принципов бизнес-планирования с целью расчета объективных возможностей развития производства, достижения (получения) достаточных доходов для осуществления расширенного воспроизводства, накопления капитала; поэтапное завоевание ниш на рынках продовольствия (как внутренних, так и внешних) посредством выравнивания качества сельскохозяйственной продукции в соответствии с требованиями международной сертификации и стандартизации, перехода на интенсивные и ресурсосберегающие технологии, позволяющие получать конкурентную продукцию
Экономические	Имея особенностью своего формирования два уровня: макроуровень и микроуровень, являются определяющими тактику производственно-экономической деятельности предприятий агропромышленного комплекса
Производственные	Выступают основополагающими, их исходное состояние свидетельствует о целесообразности и эффективности всякого аграрного производства
Научного, профессионального и информационного обеспечения	Призваны гарантировать более эффективное ведение производства в соответствии с научными рекомендациями при внедрении передового опыта, принятии правильных и своевременных хозяйственных решений в силу наличия и целенаправленного использования информации о ситуации в производстве, сфере сбыта, торговли, потребления

Источник: составлено автором на основе данных [9].

На уровне предприятия система показателей экономической эффективности включает показатели как по видам используемых ресурсов, так и оценочные. Главным оценочным показателем деятельности предприятия является прибыль. К оценочным показателям эффективности традиционно относят: рентабельность продукции; рентабельность производственных фондов; производство продукции на 1 рубль затрат; относительную экономию основных и оборотных фондов, а также материальных, трудовых затрат и фонда оплаты труда [9].

Заработная плата (англ. wages) является достаточно эффективным инструментом согласования работы всех субъектов рынка труда. Заработная плата – это вознаграждение за труд, признание обществом необходимости данного труда, приносящего социально-экономический эффект, что выражается в получении работодателем дохода (прибыли). Но заработная плата – не только плата за результат труда. Роль заработной платы выражается в ее стимулирующем воздействии на человека: размер оплаты, порядок выплаты и элементы организации обычно развивают у человека личный интерес к труду. Таким образом, заработная плата выполняет двоякую роль: с одной стороны, это плата за результат труда, с другой – стимул к труду [10]. Заработная плата, как и цена любого другого товара, зависит от колебания спроса и предложения труда. Если спрос превышает предложение, цена труда будет расти, в обратной ситуации – снижаться. Однако эта закономерность имеет специфическое проявление на конкретных типах рынков.

Когда на рынке труда существует единственный крупный наниматель, проявляется полная монополия [3, с. 223]. Если фирма нанимает значительную часть из общего предложения конкретного вида труда, ее решение о найме большего или меньшего числа работников повлияет на ставки заработной платы. Если фирма является крупной по отношению к рынку труда, она вынуждена будет платить более высокую ставку заработной платы, чтобы привлечь большее количество работников. В то же время более высокая заработная плата, призванная привлечь дополнительных работников, должна выплачиваться всему персоналу, в том числе и нанятому ранее по более низким ставкам.

Конкурентный рынок труда характеризуется чертами, представленными на рисунке 1 [3, с. 221].

В условиях монополии (англ. *monopsony*), при которой работодатель обладает монополией на покупку рабочей силы (или на найм работника), рынок труда приобретает черты, показанные на рисунке 2.

В результате для монополиста не только будут расти издержки на персонал, но и предельные издержки на ресурсы труда превысят ставки заработной платы. При прочих же равных условиях монополист максимизирует свою прибыль путем найма меньшего количества работников и при этом выплачи-

вает ставку заработной платы меньше, чем в условиях конкуренции. Монополист-работодатель считает выгодным сокращать занятость, чтобы снизить ставки заработной платы и, соответственно, издержки на персонал, т.е. установить ставки заработной платы ниже конкурентного уровня.

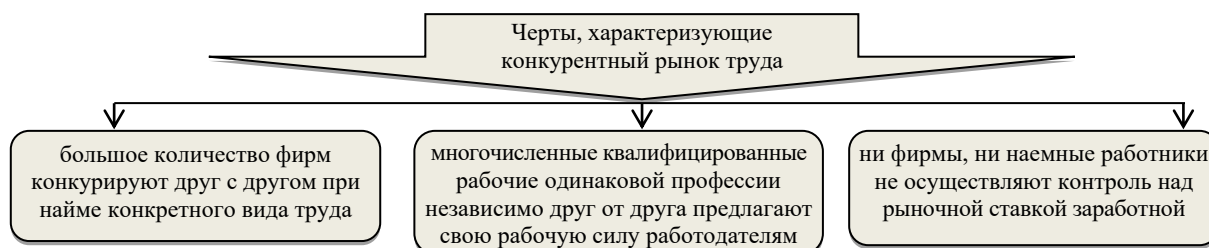


Рис. 1. Черты, характеризующие конкурентный рынок труда

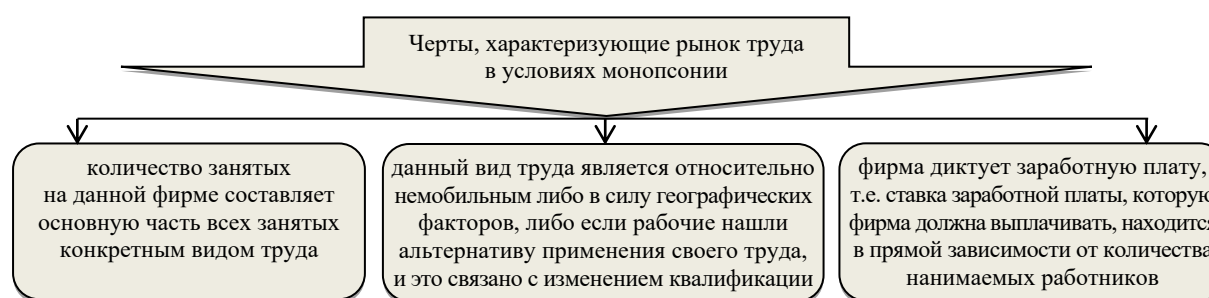


Рис. 2. Черты, характеризующие рынок труда в условиях монополии

На величину и динамику заработной платы влияют те же факторы, что и на стоимость рабочей силы. Однако размер заработной платы может отклоняться от стоимости рабочей силы. Решающее влияние здесь оказывает состояние рынка труда. Резко снижают уровень реальной заработной платы рост цен на товары и услуги, их дефицит, а также инфляция, которая в значительной степени сокращает покупательную способность денег. При этом под реальной заработной платой понимается то количество товаров и услуг, которое может приобрести работник за полученную им номинальную (в денежном выражении) заработную плату [11, с. 188].

Для того чтобы в условиях возможной инфляции заработная плата в большей мере соответствовала стоимости рабочей силы, в масштабах государства используется индексация доходов населения.

На размер заработной платы может влиять занятость, соотношение спроса и предложения на рабочую силу. Здесь следует иметь в виду три возможных варианта.

Первый (идеальный вариант) – на рынке труда спрос на рабочую силу соответствует предложению. В данном случае цена рабочей силы, определяемая заработной платой, будет равна ее стоимости.

Второй вариант – спрос на рабочую силу превышает предложение. При такой ситуации работодатели, собственники, предприниматели, конкурируя на рынке труда между собой, могут предлагать заработную плату работникам (прежде всего, высокой квалификации, дефицитных профессий) значительно выше ее стоимости [11, с. 188].

Наконец, третий вариант, достаточно распространенный в условиях рыночной экономики, – предложение на рабочую силу превышает спрос на нее. Теперь уже работники конкурируют между собой за получение рабочих мест. Возникает тенденция к снижению цены рабочей силы и размеров заработной платы, создаются условия для установления заработков ниже стоимости рабочей силы. Государство в данном случае может законодательно «блокировать» такие возможности, официально устанавливая уровень минимального потребительского бюджета (прожиточного минимума). При этом минимальная заработная плата не должна быть ниже уровня физиологического прожиточного минимума.

В научной и учебной экономической литературе приводится около двух десятков определений экономической категории «заработная плата». Однако большинство из них не соответствует современным условиям хозяйствования. Так, наибольшее распространение получили определения заработной платы как части (доли) общественного продукта, распределяемого по труду между отдельными работниками. Характерно, например, такое определение: «Заработная плата представляет собой долю работника

в совокупном продукте общества, которую он получает в порядке распределения по труду...» [11, с. 189]. Эта формулировка с различными модификациями до сих пор приводится во многих работах и учебниках. Модификации такого определения в основном касаются источника заработной платы (совокупный общественный продукт, национальный доход, ВВП и т.д.). В таком определении заработной платы есть, на наш взгляд, следующие слабые места:

- *во-первых*, в качестве главного свойства данной экономической категории указываются лишь источники заработной платы, однако при этом упускается более принципиальное содержание;
- *во-вторых*, не совсем точно и конкретно называются эти источники (совокупный общественный продукт, национальный доход и т.п.);
- *в-третьих*, согласно такой формулировке, заработная плата распределяется только по количеству и качеству труда. Однако это не так. Ее размеры во многом зависят и от фактического трудового вклада работника и, что особенно характерно, от конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия, где он трудится;
- *в-четвертых*, не учитываются изменения в отношениях собственности, разгосударствления и приватизации, при которых человек становится не только производителем, рабочей силой, но и собственником предприятия и его производственных фондов [11, с. 190].

Прежние определения заработной платы в большой мере отражают этап экстенсивного развития экономики, когда на оплату труда централизованно выделялись значительные средства из государственного бюджета, без точного учета их связи с результатами труда конкретного трудового коллектива.

Необходимость уточнения источника заработной платы, а также ее определения в целом связана с переходом трудовых коллективов на самофинансирование и рыночные отношения. Сегодня особенно видно, что отмечаемые ранее признаки заработной платы в новых условиях хозяйствования не совсем адекватно и глубоко отражают сущность данной категории. В определениях заработной платы как части совокупного общественного продукта, национального дохода, других средств, формируемых на уровне общества, как бы нивелируются связи заработной платы с непосредственным источником ее образования, с общими результатами работы трудового коллектива в целом. Все они слишком удалены от действительного, прямого источника, формирование которого не должно выходить за пределы конкретного предприятия, а создаваться именно здесь. Такой подход соответствует новым формам и методам хозяйствования, когда источником формирования фонда оплаты труда должно быть непосредственно данное предприятие.

Таким образом, в результате проведенного теоретического исследования нами сделаны *обобщения*:

- заработная плата как форма цены рабочей силы, занятой в производственной сфере, – это основная часть жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и зависящая от конечных результатов работы предприятия [11, с. 190].

Данная формулировка в большей мере характерна для производительного труда. По нашему мнению, не следует стремиться к единому определению сущности заработной платы для всех работников (производственной, социальной сферы, госслужащих и т.д.), так как это ведет к «размыванию», «выхолащиванию» наиболее важных, сущностных особенностей данной экономической категории.

При таком уточнении сути заработной платы: *во-первых*, акцентируется главное свойство заработной платы как основной части жизненных средств трудящихся; *во-вторых*, подчеркивается зависимость заработной платы каждого работника не только от количества и качества затраченного им труда, но и реального трудового вклада, конечных результатов работы трудового коллектива; *в-третьих*, подтверждается логичность вывода о том, что, являясь основной частью жизненных средств трудящихся, она выступает не только главной формой распределения по труду, но и важнейшим материальным стимулом, поскольку для удовлетворения материальных и духовных потребностей трудящиеся объективно заинтересованы в получении и росте заработной платы, а значит и в повышении результативности своего труда и коллектива в целом, от чего и зависят размеры оплаты труда [11, с. 190].

С одной стороны, *рынок труда (labormarket)* – это совокупность экономической деятельности субъектов и объектов рынка, которая имеет ряд существенных отличий и особенностей, характеризующих процесс взаимодействия спроса и предложения, зависящих от многочисленных параметров, связанных с функционированием домашнего хозяйства, предпринимательской фирмы и всей национальной экономики по поводу подготовки, привлечения и использования рабочей силы как фактора производства; это механизм функционирования экономических отношений по поводу купли-продажи товара особого рода – рабочей силы, нацеленный на получение определенной платы за труд. С другой – это *гибкий, динамичный институт экономической системы*, который предъявляет серьезные требования к воспроизводству рабочей силы, к согласованности профессионально-квалификационной структуры пред-

ложения трудовых ресурсов и спросу на них и имеет в качестве инструментария регулирования спроса на рабочую силу и ее предложения уровень заработной платы на предприятиях, в отраслевом разрезе. Цель функционирования рынка труда – достичь согласованной работы всех субъектов, институтов для эффективного развития региональной экономической системы.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Базылев, Н.И. Экономическая теория / Н.И. Базылев. – Минск: Экоперспектива, 2008. – 637 с.
2. Riddell, W. Craig. Discussion of Michael Parkin's paper / W. Craig Riddell // In Price Stability and the Long-Run Target of Monetary Policy. – Ottawa: BankofCanada, 2001. – С. 266 – 279.
3. Маковская, Н.В. Внутренний рынок труда как институциональная форма реализации человеческого капитала / Н.В. Маковская // Страны с переходной экономикой в условиях глобализации: материалы шестой междунар. науч.-практ. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых, Москва, 28 – 30 марта 2007 г. / Рос. ун-т дружбы народов; редкол.: Н.А. Волгина, И.А. Айдрус. – М., 2007. – С. 600 – 602.
4. Agell, Jonas Theories of Pay and Unemployment: Survey Evidence from Swedish Manufacturing Firms / Jonas Agell and Lundborg Per // Scandinavian Journal of Economics 97 (June 1995). – P. 295 – 307.
5. Бузгалин, А.В. Переходная экономика / А.В. Бузгалин. – М., 1994. – 500 с.
6. Шимов, В.Н. Становление и регулирование рынка рабочей силы в БССР / В.Н. Шимов, Л.Е. Тихонова, А.Ф. Галлов // Сб. науч. тр. / НИЭИ Госэкономплана Респ. Беларусь; науч. ред. В.Н. Шимов, А.В. Богданович. – Минск: НИЭИ, 1991. – 380 с.
7. Юрьева, Т.В. Экономическая теория: учеб.-метод. компл. / Т.В. Юрьева, Е.А. Марыганова. – М., 2008. – 286 с.
8. Сидорович, А.В. Курс экономической теории / А.В. Сидорович. – М.: Дело и Сервис, 2001. – 832 с.
9. Фролова, Т.А. Экономика предприятия: конспект лекций / Т.А. Фролова. – М.: ТРТУ. – 2005.
10. Willis, R. Education and self-selection / R. Willis and S. Rosen // Journal of Political Economy. – 1975. – P. 87 – 90.
11. Уиллис, А. Образование / А. Уиллис, С. Роузен // Журнал политэкономии. – 1975. – С. 87 – 90.
12. Лазарева, О.В. Наем или переобучение: опыт российских предприятий / О.В. Лазарева, И.А. Денисова, С.В. Цухло; Препринт WP3/2006/11. – М.: ГУ ВШЭ, 2006. – 48 с.

Поступила 24.09.2013

#### BACKGROUND AND THEORETICAL JUSTIFICATION OF THE EFFECTIVE EMPLOYMENT PROBLEM IN THE LABOUR MARKET IN THE CURRENT ECONOMIC ENVIRONMENT

*A. BAHĐANA*

*Socio-economic analysis of the category of "labour market" has been conducted. The boundaries of the labour market and the factors determining it, as well as the composition of the subjects identified the labor market have been identified. We have also outlined a mechanism of the labour market functioning. The approaches to the understanding of foreign authors of the labour market have been singled out. Systematized and generalized indicators of employment in the labour market are presented. The factors that influence the efficiency of production and the main performance indicator of the company are identified. The substantiation of the problem of full employment in the labour market has been made. Generalizations about the category of "labour market", "salary" have been presented. The basic purpose of the functioning of the labour market, as well as the place of wages in the system of labour relations have been demonstrated.*