

Зенькова И.В.

Полоцкий государственный университет, Республика Беларусь

Равновесный рынок труда как социально-экономическая категория

Нас интересует рынок труда с точки зрения его сбалансированности (согласования сторон спроса и предложения). Не все категории ясно отражают это согласование. Наиболее отчетливо элемент сбалансированности прослеживается в теоретических подходах российских исследователей Ю.Г. Одегова, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева, В. Гимпельсона, Р. Капелюшников, А. Лукьяновой, В.С. Буланова, Н.А.Волгина, белорусских исследователей – Е.В. Ванкевич, М.Н. Базылевой.

Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. рассматривают рынок труда с позиции механизма спроса и предложения, функционирующего на основе информации о цене труда [5, с. 853]. Преимуществом такого теоретического подхода является то, что ученые четко выделяют элементы рынка труда. Работодателя называют владельцем рабочего места, употребляют такие ценные для нашего исследования термины «промежуточный продукт», «конечный продукт», «наем и использование работников», «...труд – деятельность человека, реальный процесс между ним и средствами производства, имеющий промежуточный или конечный результат. Он характеризует отношения в сфере занятости» [5, с.13]. Определяют равновесие внутренних рынков труда, четко разграничивая количественный и качественный аспект проблемы. Подчеркивая, что, обоснованность равновесия на внутрифирменном рынке труда подтверждается, если «...профессионально-квалификационные характеристики работников соответствуют технико-технологическим параметрам рабочих мест» [5, с.272].

Российские ученые Гимпельсон В., Капелюшников Р., Лукьянова А. рассматривая аспекты равновесного состояния рынка труда и причин его

неравновесия, оперируют категориями «дефицит», «избыток», «неравновесный рынок труда» [3, с.5,32]. Разграничивают дефицит квалификации (skill shortage) и дефицит труда (labor shortage). Такой теоретический подход ценен рассмотрением индикаторов неравновесного состояния рынка труда на уровне отрасли. Они таковы: высокие издержки, связанные с наймом и увольнением работников, отсутствие на местном рынке труда работников нужных специальностей, высокая текучесть кадров, ожидание роста (сокращения) спроса на выпускаемую продукцию, низкий уровень заработной платы относительно других предприятий, сопротивление профсоюзов, ограничения со стороны местных (региональных) властей, социальная ответственность руководства предприятия. Теоретический подход важен для научного осмысления, поскольку, по нашему мнению, часть причин избытка российской рабочей силы можно применить по отношению к белорусскому рынку труда. Это социальная ответственность руководства предприятия, ограничения со стороны местных (региональных) властей, высокие издержки увольнения работников.

Примечательны исследования равновесного состояния рынка труда белорусским исследователем Е.В. Ванкевич. Ею проанализированы и обобщены теоретико-методологические основы равновесия рынка труда. Среди них названы: макроэкономическое равенство национального и совокупного дохода, сбалансированная динамика показателей экономического роста, инвестиций, заработной платы и инфляции; наличие естественного уровня безработицы; институциональные факторы. Рассмотрено неравновесное состояние белорусского рынка труда, определены детерминанты, определяющие это неравновесие. В качестве причин нарушения равновесного состояния белорусского рынка труда, исследователем обозначены следующие: разнонаправленные движения официальной безработицы (которая снижается) и условий макроэкономического равновесия, которые диктуют рост естественного уровня безработицы; опережение темпов роста заработной платы над темпами роста производительности труда; профессионально-

квалификационная, региональная и отраслевая разбалансированность спроса и предложения на рынке труда; административный контроль сразу за двумя параметрами – инфляция и безработица.

Ванкевич Е.В. обозначены пути устойчивого равновесия белорусского рынка труда в кратко и среднесрочном периодах. Они таковы: социально ответственная реструктуризация предприятий, развитие интеллектуального капитала, дальнейшее совершенствование и развитие институционального обеспечения рынка труда, соблюдение условий макроэкономического равновесия и не сдерживание естественного уровня безработицы. Их реализация поможет установить и поддерживать равновесие на белорусском рынке труда. Исследования Ванкевич Е.В. не заканчиваются рамками национального рынка. Вопросы сбалансированности на рынке труда также нашли отражение в ее научном труде «Перспективы формирования рынка труда Союзного государства», где обозначены факторы, определяющие динамику спроса на рынке труда Союзного государства: динамика объемов производства и уровень инвестиционной активности, структурные преобразования экономики, динамика совокупного платежеспособного спроса [2].

Булановым В.С., Волгиным Н.А рассмотрены спрос на рабочую силу (количественная и качественная оценка), предложение рабочей силы, обозначены факторы спроса и факторы предложения. Они называют взаимодействие спроса и предложения сердцевиной рынка труда. Отмечают, что «... спрос и предложение в своем единстве и взаимодействии создают рыночную основу для производительного потребления товара рабочая сила, которое совершается за пределами рынка труда – в процессе материального и нематериального производства» [6, с.98].

Капелюшников Р.И. обсуждая проблему равновесного состояния рынка труда и безработицы, рассматривает категории недозанятости, видимой недозанятости населения, недозанятости по времени. Ученый придерживается качественного подхода, применяемого для разграничения полной и неполной

занятости (классификация подходов: качественный, количественный, комбинированный подход по Lamaitre et al. 1997). Его суть заключена в оценивании респондентом своего режима занятости. Преимуществом подхода является: учет в анализе индивидуальных режимов занятости, гибких форм занятости и индивидуальных причин незанятости [4. с.16-18].

Рынок труда рассматривается Базылевой М.Н. как «...система общественных отношений, связанных с предложением и спросом на рабочую силу...» [1, с.79].

Таким образом, некоторые определения «равновесного рынка труда» рассматриваются без углубления в подробности. Однако в теоретических подходах четко рассматриваются индикаторы неравновесного состояния рынка труда и детерминанты равновесного (неравновесного) состояния рынка труда.

Обобщим индикаторы неравновесного рынка труда: темп изменения занятости в отрасли по сравнению с темпом роста занятости в экономике; изменение опережающими темпами заработной платы в отрасли; изменение средней продолжительности отработанного времени; динамика соотношения найма работников и их выбытия; изменение числа увольнений по инициативе нанимателя и числа вакансий; отсутствие на местном рынке труда работников нужных специальностей; высокая текучесть кадров; ожидание роста (сокращения) спроса на выпускаемую продукцию; сопротивление профсоюзов, ограничения со стороны местных (региональных) властей, социальная ответственность руководства предприятия.

На равновесие (неравновесие) рынка труда влияют факторы следующего порядка: разнонаправленные движения официальной безработицы (которая снижается) и условий макроэкономического равновесия, которые диктуют рост естественного уровня безработицы; опережение темпов роста заработной платы над темпами роста производительности труда; профессионально-квалификационная, региональная и отраслевая разбалансированность спроса и предложения на рынке труда; наличие (отсутствие) административного контроля сразу за двумя параметрами – инфляция и безработица; динамика

объемов производства и уровень инвестиционной активности, структурные преобразования экономики, динамика совокупного платежеспособного спроса.

Анализ категорий, причин, индикаторов неравновесного рынка труда позволил сделать обобщение категории «равновесный рынок труда».

Равновесный рынок труда - это равновесие профессионально-квалификационной структуры предложения трудовых ресурсов и экономически целесообразных рабочих мест, достижение и поддержание, которого (приближение к нему) возможно с учетом постоянного выявления детерминант определяющих спрос и предложение в каждый данный момент времени социально-экономического развития экономики и выработки механизмов согласования обеих сторон.

Литература

1. Базылева, М.Н. Рынок труда: генезис и особенности / М.Н. Базылева, Л.В. Бондарь // Вестник Белорус. гос. экон. ун-та. – 2001. - №1. – С. 79–84.
2. Ванкевич Е.В. Перспективы формирования рынка труда Союзного государства /Е.В. Ванкевич. – Витебск: УО «ВГТУ», 2008. – 120 с.
3. Гимпельсон, В., Капелюшников Р., Лукьянова А., Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников, А. Лукьянова. – Москва, 2007. – 60 с.- (Препринт / Гос. ун-т Высшая школа экономики, WP3/ 2007/03).
4. Капелюшников, Р.И. Нестандартные формы занятости и безработицы в России. / Р.И. Капелюшников. – Москва, 2004. – 52 с. (Препринт/ Гос .ун-т. Высшая школа экономики; WP3/2004/06).
5. Одегов, Ю.Г., Руденко, Г.Г., Лунева, Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. – Москва: Издательство «Альфа-Пресс», 2007. – 900 с.
6. Рынок труда: учебник / В.Н. Бобков [и др.]; под ред. проф. В.С. Буланова, проф. Н.А. Волгина. – 2-е изд. – Москва: «Экзамен», 2003. – 480 с.