

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

УДК 331.5

АНАЛИЗ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОДЕРЖАНИЯ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ ЗАНЯТОСТИ

канд. экон. наук **И.В. ЗЕНЬКОВА**
(*Полоцкий государственный университет*)

Систематизированы теоретические подходы к пониманию сущности сбалансированности занятости. Отмечен критерий сбалансированности занятости на рынке труда – согласование профессионально-квалификационной структуры рабочих мест и эффективного спроса на них. Обобщены сведения об индикаторах и причинах неравновесного рынка труда: темп роста занятости в отрасли по сравнению с темпом роста занятости в экономике, повышение опережающими темпами заработной платы в отрасли, увеличение средней продолжительности отработанного времени, превышение найма работников над их выбытием, снижение увольнений по инициативе нанимателя, рост числа вакансий и проблемное их заполнение. Сделан вывод о том, что теоретические подходы не в полной мере дают ответ на вопрос о методах и механизмах достижения сбалансированности занятости на рынке труда всех уровней экономической системы с учетом внутренних и внешних факторов системы, пропорций и взаимосвязей между ее элементами.

Введение. Предпосылки для появления категории «сбалансированность занятости на рынке труда» появились в экономических теориях. Вопросы занятости рассматривались А. Смитом [1, с. 12 – 39], Дж.С. Миллем [2, с. 738 – 740]. Существенный вклад в решение проблем полной занятости внесли: Ж.Б. Сэй, Д. Рикардо, Дж. Перри, М. Фелдстайн, Р. Холл. Затем теория занятости предстала в многообразии исследований таких выдающихся ученых-экономистов, как А. Маршалл, Дж.М. Кейнс, П.А. Самуэльсон, Р. Эренберг, Дж.Р. Хикс. Исследования институционалистов (Дж. Коммонса, Т. Веблена, Дж. Гэлбрейта) в сфере занятости также представляют научный интерес. В различной степени вопросы сбалансированности занятости нашли отражение в макроэкономических моделях Ч. Кобба, П. Дугласа, Я. Тинбергена, Е. Домара, Р. Харрода, Р. Солоу, М. Калецкого, Й. Кониингса, Х. Лемана. Они по-разному объясняют сбалансированность занятости на рынке труда и предлагают различный методический инструментарий ее достижения и поддержания.

Основная часть. Производственная функция Кобба – Дугласа определяет переменные, которые задают в экономической системе уровень национального дохода и занятости – это затраты капитала и труда. Данный теоретический подход к сбалансированности занятости на рынке труда позволяет проанализировать зависимость динамики изменения объемов производства (национального дохода) от динамики изменения затрат труда и капитала. Недостатком такого методологического подхода является некоторая ограниченность практического применения модели в трансформационный период экономики, ведь она дает наилучший результат в условиях, когда моделируемая ситуация приближена к свободному конкурентному рынку, находящемуся в состоянии долгосрочного равновесия, в стабильной экономической ситуации [3, с. 602; 4, с. 2944 – 2970].

Методологический подход Кобба – Дугласа развит Яном Тинбергеном, который сформулировал уравнение национального дохода с учетом фактора времени, технического прогресса, качественных характеристик труда, капитала и эффективности их использования. Условия сбалансированности занятости рассматриваются Е. Домаром [5, с. 32 – 34]. Его методологический подход примечателен рассмотрением проблемы полной занятости в условиях экономической системы, находящейся в развитии. Он подробно рассмотрел связь совокупного спроса и производственных возможностей экономической системы, обосновал наличие взаимосвязи между величиной совокупного спроса и национального дохода, оперируя в своем анализе категориями «полная склонность к сбережению» и «средняя общественная производительность капиталовложений». Основной тезис данной теории таков: для сохранения уровня полной занятости в каждом последующем периоде развития экономической системы необходимо, чтобы совокупный спрос возрастал пропорционально ее производственным возможностям.

Состояние равновесия экономической системы и условия роста экономической системы в своих трудах рассматривал Р. Харрод. Модель Р. Харрода позволяет увязывать в одну систему следующие переменные: прирост общего выпуска продукции за период времени; долю этого прироста в объеме всего выпуска продукции; капитал как отношение объема инвестиций в производство к приросту продукции; долю дохода, идущего на сбережение; темп роста объемов населения и технического усовершенствования. Достижение и сохранение условия полной занятости связано с согласованием темпов роста объема производства, гарантированного и естественного темпов роста [5, с. 35 – 40].

Опираясь на модель Р. Харрода и неоклассическую производственную функцию, Солоу Р. представил в своих трудах условие роста предложения трудовых ресурсов. В ней определены переменные, которые задают в экономической системе уровень национального дохода и занятости: труд, капитал, темп накопления капитала, сбережения. Условие сбалансированности занятости на рынке труда по Р. Солоу – равенство объема нового капитала на одного занятого и объема капитала, необходимого для оснащения одного рабочего из новых трудовых ресурсов. Ценность методологического подхода Р. Солоу заключается в рассмотрении возможности экономического роста при сохранении уровня полной занятости, доказательстве устойчивости этого роста, обозначении механизма возвращения отношения «капитал – труд» к равновесной величине [5, с. 41 – 44].

В своей модели М. Калецкий рассмотрел тенденции изменения национального дохода в длительной перспективе. Факторами, определяющими динамику темпа роста национального дохода, являются: доля производственного накопления в национальном доходе, коэффициент капиталоемкости по отношению ко всему капиталу, амортизация, усовершенствования в производственной сфере [5, с. 45 – 50].

Согласно зарубежному подходу Дж. Кюри (J. Currie) и Б.С. Мэдриен (B.C. Madrian), к сбалансированности занятости инвестиции в здоровье определяют величину предложения трудовых ресурсов на рынке. Авторами в качестве факторов сбалансированности обозначены: вектор изменения производительности работника, совокупный доход, нетрудовой доход, заработная плата, процентная ставка, непродуктивное время (время болезни). Модель учитывает инвестиции в здоровье, а значит, позволяет экономить денежные средства работодателя (будущему работодателю) [6, с. 3311 – 3312].

В экономической модели Джузеппе Бертолы (G. Bertola) в планируемой величине прибыли фирмы учитывается ожидаемая динамика занятости среднесписочной численности работников. Ценность подхода видится в возможности экономической оценки процесса найма или увольнения работников в текущий момент и на перспективу [7, с. 2986 – 3000].

Таким образом, общие теоретико-методологические основы достижения и поддержания сбалансированности занятости сводятся к инструментарию, где имеет место равенство: национального дохода и совокупного предложения; темпов роста национального дохода, гарантированного и естественного темпов роста; изменения отношения «капитал – труд» и сбережений; нового капитала на работника и капитала для оснащения новых трудовых ресурсов; темпов роста национального дохода и доли производственного накопления, капиталоемкости, амортизации, коэффициентов технических усовершенствований.

Анализ теоретических концепций позволяет выявить основные инструменты обеспечения сбалансированности занятости. Однако то, что сегодня обозначается единым термином «политика занятости», на деле является концентрацией элементов кейнсианской концепции, монетаристских рекомендаций, рецептов экономики предложения, различного рода институциональных реформ. Это подтверждают российские исследователи. Возможности и направления использования кейнсианских и неокейнсианских моделей регулирования рынка труда и занятости рассматриваются и белорусскими учеными. Наиболее исследуемым в области регулирования занятости на рынке труда остается макроуровень.

В соответствии с многоуровневым подходом к систематизации и структуризации социально-экономических явлений исследование сбалансированного развития занятости проведено на микро-, мезо- и макроуровнях.

Специфика занятости на современном этапе предопределила общие направления исследования: от уточнения содержания сбалансированности занятости на рынке труда, методов ее анализа до разработки оптимизационной модели сбалансированности профессионально-квалификационной структуры предложения и спроса на региональном рынке труда, механизма согласования систем высшего, среднего специального образования и занятости на рынке труда. Это, на наш взгляд, позволит выявить дисбаланс в профессионально-квалификационной структуре предложения трудовых ресурсов и рабочих мест на белорусском рынке труда различных уровней экономической системы, обозначить и обосновать направления согласования структуры трудовых ресурсов и рабочих мест со структурой подготовки специалистов в учреждениях образования.

В экономической литературе представлено достаточно определений понятия рынка труда и занятости, где только отмечается элемент сбалансированности занятости, но не рассматриваются механизмы ее достижения. Например, «рынок труда – это органическая сфера рыночной экономики, выполняющая функцию опосредствованно через куплю-продажу рабочей силы, соединения вещественных и человеческого факторов производства, поддержания их *сбалансированности* в условиях многообразия форм собственности на средства производства и преимущественного права граждан на распоряжение своей рабочей силой и способностями. ...Это специфический механизм распределения и перераспределения трудоспособного населения по сферам и отраслям хозяйства, видам и формам деятельности, перелива работников внутри и между предприятиями по критерию эффективности в соответствии со структурой общественных потребностей и интересами капитала в самовозрастании» [8, с. 4]. Определения категорий

рынка труда отличаются по ширине охвата трудовыми рыночными отношениями явления воспроизводства рабочей силы, касаются аспектов наивысшей эффективности труда и уровня заработной платы. Не все дефиниции четко и глубоко отражают согласование спроса и предложения на рынке труда. Наиболее отчетливо элемент *сбалансированности занятости на рынке труда* прослеживается в трудах зарубежных, российских и белорусских исследователей (таблица).

Элементы анализа сбалансированности занятости на рынке труда содержатся в работах М.Н. Базылевой, И.М. Удовенко, Г.Г. Джагаряна.

Систематизация теоретических подходов к пониманию сущности сбалансированности занятости на рынке труда

Автор	Вклад
<p><i>Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева</i></p> <p>Труд рассматривается как «...деятельность человека, реальный процесс между ним и средствами производства, имеющий промежуточный или конечный результат. ...Он характеризует отношения в сфере занятости»</p> <p>Разграничены качественные и количественные аспекты функционирования рынка труда на уровне предприятия</p>	<p>Четкое выделение элементов рынка труда: работодатели (собственники средств производства, предприниматели) и наемные работники. Употреблены такие ценные для нашего исследования термины, как «промежуточный продукт», «конечный продукт», «наем и использование работников». <i>Обобщены условия, при которых спрос и предложение на рынке труда оптимально сбалансированы в теоретических школах.</i></p> <p>Так, основным регулятором спроса и предложения на конкурентном и монополистическом рынках труда выступает заработная плата, но поведение фирм здесь различно. На чисто конкурентном рынке труда каждый предприниматель нанимает столь небольшое количество рабочих, что это не влияет на ставку заработной платы. Монополист-работодатель считает выгодным сокращать занятость, чтобы снизить ставки заработной платы и соответственно издержки на персонал, т.е. установить ставки заработной платы. Работу таких согласовательных механизмов спроса и предложения на рынке труда можно наблюдать на практике в части формирования спроса на труд градообразующих предприятий регионов Беларуси.</p> <p>Теоретический подход приводит к пониманию того, что наличие или отсутствие государственных программ социальной защиты граждан на рынке труда определяет соотношение предложения рабочей силы, ставок заработной платы и численности работников</p> <p>Преимуществом теоретического подхода является акцентирование внимания на взаимосвязи профессионально-квалификационных характеристик работников и технико-технологических параметров рабочих мест</p>
<p><i>П.Э. Шлендер</i></p> <p>Раскрыта сущность понятия сбалансированности по трудовому фактору в статике и динамике, понятия категорий: «динамическая сбалансированность»; «статическая сбалансированность»; «производственная сбалансированность»; «воспроизводственная сбалансированность»; «личностная сбалансированность»</p>	<p>Рассмотрена сущность дефиниции «сбалансированность» и обобщены ее виды. Так, «...сбалансированность представляет собой фактически сложившуюся количественную и качественную пропорциональность в распределении трудовых ресурсов, рассматриваемую как соотношение потребностей производства в рабочей силе и имеющихся трудовых ресурсах»</p> <p>Ценность такого подхода – в рассмотрении качественной сбалансированности, которая требует наличия рабочей силы, по профессиональной структуре, соответствующей структуре рабочих мест, по техническому уровню отвечающих возрастающим требованиям к качеству труда работников. Обозначены параметры качества рабочей силы: социально-экономические формы включения и функционирования рабочей силы, образовательный потенциал работников, их половозрастная структура, качество выполняемого ими труда. И, наконец, самое важное: в качестве критерия уровня сбалансированности производства по трудовому фактору в его теоретическом подходе обозначена профессионально-квалификационная структура рабочей силы</p>
<p><i>В.С. Буланов, Н.А. Волгин</i></p> <p>«...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»</p>	<p>Предложена количественная и качественная оценка спроса на рабочую силу, предложения рабочей силы, рассмотрены факторы, определяющие их</p>
<p><i>В. Гимпельсон, Р. Капелюшников, А. Лукьянова</i></p> <p>Рассмотрены аспекты равновесного состояния рынка труда и причин его неравновесия, оперируют категориями «дефицит», «избыток», «неравновесный рынок труда». Разграничены понятия <i>дефицит квалификации (skill shortage)</i> и <i>дефицит</i></p>	<p>Рассмотрены индикаторы неравновесного состояния рынка труда на уровне отрасли. Выявлены причины неравновесного состояния рынка труда. Для нашего исследования отмечаем одну из таких причин – отсутствие на местном рынке труда <i>работников нужных специальностей.</i></p> <p>Теоретический подход важен для научного осмысления, поскольку, по нашему мнению, часть причин избытка российской рабочей силы можно назвать и в отношении белорусского рынка труда и занятости. Это в первую очередь социальная ответственность руководства предприятия, ограничения со стороны</p>

труда (labor shortage)	местных (региональных) властей, высокие издержки увольнения работников
------------------------	--

Окончание таблицы

Автор	Вклад
<i>Р.И. Капелюшников</i> Рассмотрены категории недозанятости, видимой недозанятости населения, недозанятости по времени	Ученый придерживается качественного подхода, применяемого для разграничения полной и неполной занятости. Его суть заключена в оценке респондентом своего режима занятости. Преимуществом подхода является учет в анализе индивидуальных режимов занятости, гибких форм занятости и индивидуальных причин незанятости
<i>Е.В. Ванкевич</i> Проанализированы и обобщены теоретико-методологические основы равновесия рынка труда и сбалансированности занятости на рынке труда	Рассмотрено неравновесное состояние белорусского рынка труда и детерминанты, определяющие это неравновесие. Обозначены причины нарушения равновесного состояния белорусского рынка труда. Для нашего исследования мы отмечаем следующую причину неравновесия рынка труда – <i>профессионально-квалификационная, региональная и отраслевая разбалансированность спроса и предложения на рынке труда</i> . Обозначены факторы, определяющие динамику спроса на рынке труда – это динамика объемов производства и уровень инвестиционной активности, структурные преобразования экономики, динамика совокупного платежеспособного спроса

Источник. Разработано и составлено автором [9, с. 16 – 18; 10; 11, с. 40 – 50; 12, с. 4 – 10; 13; 14, с. 5 – 23; 15, с. 273; 16, с. 98; 17, с. 173 – 174].

Выводы. Некоторые аспекты сбалансированности занятости на рынке труда рассматриваются исследователями. Касательно сбалансированности занятости на микроуровне мы особо отмечаем дефиниции Ю.Г. Одегова, Г.Г. Руденко, Н.К. Луновой о том, что «равновесное состояние внутриорганизационного состояния рынка труда» оценивается по нескольким критериям. Если количественные и качественные характеристики рабочих мест соответствуют потребностям производства, говорят о равновесии рабочих мест. Если к тому же профессионально-квалификационные характеристики работников соответствуют технико-технологическим параметрам рабочих мест, обоснован вывод о равновесии внутрифирменного рынка труда.

По подходу к сбалансированности занятости на макроэкономическом уровне П.Э. Шлендера, «сбалансированность есть форма проявления объективно обусловленной пропорциональности в распределении трудовых ресурсов. Это означает, что распределение трудовых ресурсов по видам деятельности, отраслям экономики, регионам страны, а также соотношения между структурой производственных фондов и рабочей силой соответствуют общественным потребностям, обусловленным данным уровнем развития общества» [17, с. 173 – 174].

Теоретические подходы ценны для нашего исследования сформулированным критерием сбалансированности занятости на рынке труда – согласованием профессионально-квалификационной структуры рабочих мест и эффективного спроса на них.

Обобщены сведения об индикаторах и причинах неравновесного рынка труда. Они таковы: темп роста занятости в отрасли по сравнению с темпом роста занятости в экономике, повышение опережающими темпами заработной платы в отрасли, увеличение средней продолжительности отработанного времени, превышение найма работников над их выбытием, снижение увольнений по инициативе нанимателя, рост числа вакансий и проблемное их заполнение. *Они позволяют при анализе занятости не просто фиксировать динамику, а иметь доказательную базу несогласования (согласования) спроса и предложения на рынке труда.*

Выявленными причинами равновесного (неравновесного) рынка труда являются: разнонаправленное движение уровня безработицы (официально она снижается) и условий макроэкономического равновесия, которые диктуют рост естественного уровня безработицы; преобладание 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 – *позволяют учесть их при составлении модели спроса на рабочую силу. Представленные теоретические подходы, безусловно, проработаны и внимательно нами изучены, но они не в полной мере дают ответ на вопрос о методах и механизмах достижения сбалансированности занятости на рынке труда всех уровней экономической системы с учетом внутренних и внешних факторов системы, пропорций и взаимосвязей между ее элементами.*

ЛИТЕРАТУРА

1. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит; пер. с англ.; предислов. В.С. Афанасьева. – М.: Эксмо, 2007. – 960 с.

2. Милль, Дж.С. Основы политической экономии с некоторыми приложениями к социальной философии / Дж.С. Милль; пер. с англ.; биограф. очерк М.И. Туган-Барановского. – М.: Эксмо, 2007. – 1040 с.
3. Курс экономической теории / под общ. ред. проф. М.Н. Чепурина, Е.А. Киселевой. – Киев: Изд-во «АСА», 1994. – 624 с.
4. Handbook of labor economics: 2 vol. / edited by: Orley C. Ashenfelter and Richard Layard. – North-Holland, 2005. – Volume 3C: Labor markets and economic growth / Robert Topel. – 2005. – P. 2944 – 2981. = Руководство по экономике труда: в 2 т. / редкол.: О.С. Ашенфельтер, Р. Лаярд. – Норт Холланд, 2005. – Т. 3: Рынки труда и экономический рост / Роберт Топэл. – 2005. – С. 2944 – 2981.
5. Асанович, В.Я. Математические модели макроэкономики: учеб. пособие / В.Я. Асанович. – Минск: БГЭУ, 2002. – 88 с.
6. Handbook of labor economics: 2 vol. / edited by: Orley C. Ashenfelter and Richard Layard. – North-Holland, 2005. – Volume 3C: Health, health insurance and the Labor market / Janet Currie, Brigitte C. Madrian. – 2005. – P. 3310 – 3400. = Руководство по экономике труда: в 2 т. / редкол.: О.С. Ашенфельтер, Р. Лаярд. – Норт Холланд, 2005. – Т. 3: Здоровье, обеспечение здоровья и рынок труда / Джанет Кюри, Бриджит Мадриэн. – 2005. – С. 3310 – 3400.
7. Handbook of labor economics: 3 vol. / edited by: Orley C. Ashenfelter and Richard Layard. – North-Holland, 2005. – Volume 3B: Microeconomic perspectives on aggregate labor markets / Giuseppe Bertola. – 2005. – P. 2986 – 3024. = Руководство по экономике труда: в 2 т. / редкол.: О.С. Ашенфельтер, Р. Лаярд. – Норт Холланд, 2005. – Т. 3: Микроэкономические перспективы на агрегатных рынках труда / Джузеппа Бертола. – 2005. – С. 2986 – 3024.
8. Российский рынок труда / И.С. Маслова [и др.]. – М.: Ин-т экономики РАН, 1993. – 189 с.
9. Капелюшников, Р.И. Нестандартные формы занятости и безработицы в России / Р.И. Капелюшников. – М., 2004. – 52 с. (Препринт / Гос. ун-т Высш. шк. экономики; WP3/2004/06).
10. Ванкевич, Е.В. Перспективы формирования рынка труда Союзного государства / Е.В. Ванкевич. – Витебск: УО «ВГТУ», 2008. – 120 с.
11. Ванкевич, Е.В. Проблемы согласования рынка образовательных услуг и рынка труда (на примере Республики Беларусь) / Е.В. Ванкевич // Образование в условиях социальных изменений: сб. ст.; Даугавпилс. ун-т. – Даугавпилс, 2008. – С. 40 – 53.
12. Ванкевич, Е.В. Равновесие на рынке труда: теория и практика / Е.В. Ванкевич // Экономический бюллетень. – 2006. – № 6. – С. 4 – 19.
13. Ванкевич, Е.В. Управление региональным рынком труда при переходе к рыночной модели социальной политики в Беларуси / Е.В. Ванкевич, А.П. Морова, И.В. Новикова. – Витебск, 2004. – 330 с.
14. Гимпельсон, В.Е. Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников, А. Лукьянова. – М., 2007. – 60 с. – (Препринт / Гос. ун-т Высш. шк. экономики; WP3/2007/03).
15. Одегов, Ю.Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2007. – 900 с.
16. Рынок труда: учебник / В.Н. Бобков [и др.]; под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – 2-е изд. – М.: «Экзамен», 2003. – 480 с.
17. Экономика трудовых ресурсов: учеб. пособие / П.Э. Шлендер [и др.]; под ред. П.Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник, 2008. – 302 с.

Поступила 17.11.2010

THE ANALYSIS OF ECONOMIC CONTENTS OF THE BALANCED EMPLOYMENT

I. ZINKOVA

There were systematized theoretical approaches to the interpretation of the notion “balanced employment”. The criterion of balanced employment in the labour market was specified – co-ordination of professional qualifying structure of working places and productive demand on them. There was generalized information about indicators and causes of the off-balance labour market: the rate of growth of employment in the field in comparison with the rate of growth of employment in economy, the growth of salary at an advanced speed, the growth of an average duration of work time, the excess of employment over retirement, the decrease of dismissals on behalf of the employers, the growth of vacancies, and problematic filling of vacancies. There was made a conclusion that theoretical approaches don't provide with methods and mechanisms of the achievement of the balanced employment in the labour market at all the levels of economic system in full measure taking into account internal and external factors of the system, proportions and interconnections between its elements.