

**ЛЮДМИЛА СЕМКО,**

*директор Николаевского учебно-научного  
центра Одесского государственного уни-  
верситета имени И.И.Мечникова*

## **Проблемы формирования и функционирования рынка труда в Украине**

*Abstract*

*The article presents the theoretical and methodological problems related to the labour market formation and functioning in Ukraine. Special attention has been given to the regional specific features of the market. There have been separately discussed the economic, organizational and social-psychological aspects of the employment policy.*

### **Место и роль рынка труда в социально-экономической жизни общества**

Вопрос исследования рынка труда приобретает актуальность в условиях перехода общества к социально-рыночным основам хозяйствования, что требует формирования эффективной и действенной политики занятости.

Под рынком труда понимают систему отношений по поводу обмена индивидуальных способностей к труду на фонд жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы, и размещения работающих в системе общественного разделения согласно законам товарного производства и обращения [1]. Рынок труда — это органичная составляющая рыночной экономики, выполняющая функции распределения и перераспределения общественного труда по сферам и отраслям хозяйства, видам и формам деятельности, в соответствии с критерием эффективности труда и производства и структурой общественных потребностей и форм собственности.

Опыт развитых стран показывает: рынок труда — одна из важнейших составляющих общеэкономического рыночного механизма. Здесь, по мнению экспертов Международной организации труда (МОТ), предприниматели и работающие ведут переговоры, коллективные или индивидуальные,

относительно заработной платы и условий труда [2]. Как отмечает американский исследователь Д.Аштон, рынок труда — это не просто укомплектовывание рабочих мест соответствующими кадрами. Рынок труда — арена, где решаются проблемы оплаты и условий труда, уровня квалификации, объемов и интенсивности выполняемой работы, ответственности за нее и т.п. [3].

Близкой точки зрения придерживаются такие специалисты, как Л.Еловиков, А.Аверин, А.Харламов, В.Павлов и др. [4–6]. Таким образом, рынок труда можно определить как общественно-экономическую форму движения трудовых ресурсов (рабочей силы), отвечающую рыночной экономике [см.: 4–6].

Рынок труда дает человеку экономическую свободу, делает возможным выбор не только места работы, но и образа жизни. До сих пор развитие производства у нас осуществлялось под влиянием спроса на продукцию, близости ресурсов и ряда других обстоятельств, среди которых практически не учитывалось желание людей работать на том или ином производстве. Формирование рынка труда качественно изменяет эту ситуацию, начинают развиваться в первую очередь те производства и технологии, которые отвечают потребностям человека, его представлениям о достойной работе. То есть рынок труда призван обеспечить как можно более полное удовлетворение спроса на такой специфический товар, как “рабочая сила”.

Назначение рынка труда заключается и в том, что он является инструментом оптимизации потоков распределения и перераспределения рабочей силы в народном хозяйстве, рычагом регулирования индивидуальных доходов, приближения их к общественно необходимому уровню с учетом квалификации и профессии. В условиях возрастания, с одной стороны, конкуренции между сферами занятости за привлечение лучших работников, а с другой — экономической самостоятельности первичных хозяйственных структур рынок регулирует условия оплаты труда и, как следствие, индивидуального воспроизводства. Под влиянием рыночных факторов ликвидируются экономически неэффективные производства и рабочие места, обновляется техническая база производства, происходят структурные сдвиги в экономике.

Вместе с тем, рыночное распределение зачастую не гарантирует реализации такого социально-экономического права человека, каковым является право на стандарт благосостояния, обеспечивающий ему достойное существование независимо от форм и результатов экономической деятельности. Внимание к этим проблемам обуславливает такой подход к рынку и присутствующему ему способу распределения, который ныне довольно распространен на Западе.

По этому поводу некоторые исследователи отмечают, что рынок создает систему мотивационных механизмов интенсивного и высокопроизводительного труда, однако не реализует такие общечеловеческие ценности, как право на труд, свободное избрание сферы деятельности, профессиональный труд в соответствии с личными интересами человека [7].

Вследствие ряда причин в экономике рыночного типа неизбежно постоянное воспроизводство вынужденной безработицы в структурной, региональной, технологической, скрытой и других формах, что ставит перед государством множество сложных проблем. Его обязанностью становится регулирование рынка труда для обеспечения как можно более полной занятости, сокращения вынужденной безработицы, материального обеспечения

безработных. При этом следует также заботиться о занятых, например, установить такой минимальный уровень заработной платы, который гарантировал хотя бы выживание.

Представление о рынке труда как о системе свободного, самодовлеющего, нерегулируемого извне найма и увольнения работающих с установлением цены рабочей силы только на основе согласования спроса и предложения, то есть стихийно-рыночной цены не вполне оправданно. На самом деле существует множество внешних и внутренних регуляторов как в самой сфере трудовой деятельности, так и в системе трудоустройства, призванных сдерживать социально опасные проявления рыночной экономики вроде конкуренции между работающими и безработицы.

В цивилизованном обществе, вступившем в XXI век, рынок не может быть сугубо стихийным — только регулируемым. Отсюда возникает важный вопрос о целесообразности сочетания самодвижения спроса и предложения рабочей силы с внешним контролем.

Зрелым можно признать лишь рынок труда, регулируемый разветвленной системой прямых и косвенных мер, в том числе (в разумных пределах) методами централизованного планирования. В основу новых экономических отношений должно быть заложено не прямое, непосредственное распределение трудовых ресурсов, а по преимуществу не прямое регулирование рабочей силы, управление не самими объектами (предприятиями, работниками), а социально-экономической средой, в которой они функционируют. То есть не рынок должен служить плану, а наоборот, план — служить рынку с целью согласования его с общественными интересами.

Предпочтение следует отдавать непрямым (экономическим) формам регулирования, то есть фискальной (бюджетной) и кредитно-денежной политике. Речь идет о создании экономических, социальных, организационных и социально-психологических условий, помогающих всем субъектам рыночных отношений действовать в интересах обеспечения оптимальной занятости. Кроме того, необходимо помнить, что все формы и методы регулирования являются противоречивыми по своей природе. Так, стимулирование научно-технического прогресса может привести к росту безработицы, борьба с инфляцией — к удорожанию кредитов, сокращению объемов инвестиций и, в итоге, к спаду производства. Чтобы не допустить сильных негативных сдвигов или хотя бы ослабить их последствия, государство должно тщательно взвешивать варианты политики, выбирая наиболее приемлемые в конкретной экономической и политической ситуации.

Вероятно, рынок труда в условиях перехода нашей страны к рыночной экономике будет иметь свою специфику, обусловленную особенностями развития продуктивных сил и производственных отношений на предыдущих этапах функционирования общества. Заметим, что рынок труда всегда существовал у нас, только в деформированном виде. Опыт жестко централизованной экономики свидетельствует о том, что рыночные отношения окончательно ликвидировать невозможно, поскольку они естественны для любого товарного хозяйства. Деформированность рынка труда — результат вытеснения его в сферу неформальных связей, теневой экономики с присутствием ей “черным” рынком рабочей силы.

Отечественный рынок труда не имеет пока что адекватной инфраструктуры. Не завершена подготовка нормативно-правовых актов, призванных определить взаимодействие всех учреждений и институтов, способству-

ющих занятости. Отсутствует достаточная по степени охвата и качеству показателей информация о спросе и предложении на рабочую силу. Вместе с тем, программа перехода к рыночной экономике предполагает, с одной стороны, свободу предложения рабочей силы, а с другой — свободу спроса на рабочую силу, а также свободное обращение заработной платы и других законных видов доходов при обязательном соблюдении установленного законом гарантированного уровня.

На этих основаниях создается рынок труда. Его составляющими являются рынки занятости (удовлетворенный спрос на рабочую силу и рабочие места), свободных мест и незанятого трудоспособного населения. Колебания на рынке занятости (сокращение или увеличение количества рабочих мест, высвобождение работников) непосредственно сказываются на рынке незанятого населения, нуждающегося в трудоустройстве.

Формирование современного рынка труда определяется целым комплексом правовых, социальных и экономических предпосылок, таких как: единство правовых основ, обеспечивающих его функционирование на основе свободного выбора занятости и конкуренции; наличие единого экономического пространства и обеспечение свободного передвижения в нем граждан; организация единой, замкнутой и эффективной системы бирж труда; система профессиональной ориентации, обучения и переподготовки рабочих кадров, регулируемая демократическими механизмами; общенациональный и местные банки данных о спросе и предложении по такому товару, как рабочая сила; наличие у местных органов власти необходимых финансовых и материальных ресурсов, достаточных для организации эффективной системы трудоустройства и стимулирования занятости, а также социальной поддержки безработных.

Создание этих предпосылок предполагает по меньшей мере два периода формирования рынка труда. На первом (переходном) этапе (вывод экономики из кризиса) основной целью государственной политики в области занятости должно стать закрепление новых правовых, экономических и социальных условий использования трудовых ресурсов. Второй период должен характеризоваться стабилизацией рынка труда с завершением формирования разветвленной эффективной системы трудоустройства, подготовки и переподготовки кадров и их социальной защиты.

Как следует из опыта развитых стран, рынок труда охватывает широкий круг социально-экономических отношений, обладающих определенной спецификой в пределах конкретной территории, где локализован процесс воспроизводства населения, трудовых ресурсов и рабочей силы. То есть рынок труда зависит от региональных особенностей, разнообразия форм собственности, социально-демографической и профессиональной структуры кадров, уровня научно-технического и социально-экономического развития конкретного региона.

### ***Особенности формирования и функционирования рынка труда в Украине***

Формирование рыночных отношений в нашей стране в целом и рынка труда в частности происходит при значительных перепадах уровней хозяйственного развития и производительности труда, технико-экономического и трудового потенциала, природно-климатических условий и националь-

но-культурных традиций между регионами. Распад административно-командной системы управления народным хозяйством при отсутствии прочих действенных механизмов регулирования экономики привел к разрушению сформированных межрегиональных хозяйственных связей и потере управляемости экономики на государственном уровне. Формированию свободного рынка, регулируемого на национальном уровне экономическими рычагами (централизованной налогово-кредитной и инвестиционной политикой и т.п.), предшествовал распад прежнего планового, директивно управляемого, плохо сбалансированного, но все-таки рынка.

В таких условиях естественная территориальная мобильность трудовых ресурсов (как способ преодоления значительной дифференциации регионов страны по уровню трудоспособности) оказалась в существенной степени ограниченной. Поэтому формирование рынка труда должно происходить, прежде всего, на региональном уровне. Создание украинского рынка труда требует регулируемого на основе единой государственной политики взаимодействия локальных рынков с присущими им региональными особенностями воспроизводства трудовых ресурсов. Модель украинского рынка труда должна исходить из многовариантности форм и методов регулирования региональных ситуаций в сфере занятости и учитывать как специфические, так и общие для отдельных территориальных образований интересы.

На региональном уровне формирование рынка сталкивается с необходимостью структурной перестройки производства, что усложняется, кроме всего прочего, еще и несоответствием количественных и качественных параметров трудовых ресурсов региона перспективной профессионально-квалификационной структуре. Это обстоятельство приводит к острым противоречиям в сфере занятости, когда наряду со значительным дефицитом рабочей силы в развивающихся отраслях возникает массовая структурная безработица, увеличивающаяся с высвобождением рабочей силы из отраслей, которые сокращаются.

Проведенное нами исследование региональных особенностей рынка труда показывает, что в своем современном варианте он представляет собой структуру, образуемую двумя взаимозависимыми сферами. Они могут иметь разный удельный вес, различаться по способам и формам аккумуляции резервов рабочей силы, организации и регулирования, по характеру влияния на эффективность производства и по положению работающих. По этим признакам отечественный рынок труда имеет официальный (организованный) и неофициальный (преимущественно стихийный) секторы.

Открытый рынок труда охватывает все трудоспособное население (занятые, ищущие работу, нуждающиеся в профориентации, подготовке и переподготовке), все вакантные рабочие места и должности, а также ученические места в государственном и негосударственном секторах. Официальный сектор открытого рынка включает свободную рабочую силу, вакансии, зарегистрированные в службе занятости, и ученические места в государственной системе. Неофициальный — аккумулирует ту часть вакансий (а также учебных мест и предложений рабочей силы), где потребность в трудоустройстве удовлетворяется на основе прямых контактов с работодателями или государственными посредническими структурами. Скрытый рынок труда составляют работники, сохраняющие статус занятых, но рискующие лишиться работы с высокой степенью вероятности. Причина этого

заключается в многолетней практике резервирования избыточной рабочей силы на предприятиях.

Кризис народного хозяйства, психологическая неподготовленность работников и работодателей к происходящим изменениям породили ситуацию, когда при относительном росте открытого рынка труда происходит колоссальное увеличение скрытой его части. Вместе с тем, значительная часть рабочей силы находится в этой сфере недопустимо долго для эффективной экономики. В целом же скрытую безработицу можно определить как занятость, при которой люди используются ниже своих возможностей, знаний, квалификации, что приводит к крайне низкой производительности труда.

Современный отечественный рынок труда глубоко деформирован и функционирует с устойчивым нарушением стихийных регуляторов занятости, которыми являются стоимость и цена рабочей силы, свобода обращения труда и капитала, конкуренция. Гипертрофия скрытого рынка труда в Украине — это черта переходного периода, когда старые организационно-управленческие и институциональные структуры разрушены, а новые еще не созданы. В таких условиях правительство стремится минимизировать рамки официального рынка труда, чтобы смягчить последствия “шока” от трансформационных мероприятий, связанного с психологической неподготовленностью работающих и работодателей к происходящим изменениям, а также ограниченностью материально-технической базы и инфраструктурного и финансового обеспечения государственной службы занятости.

Правительство сознательно перекладывает основную часть функций и ответственности по смягчению социальных последствий перехода к рынку на трудовые коллективы и администрации предприятий. Последние применяют различные методы: сохранение рабочих мест с временным прекращением оплаты труда или частичной выплатой заработной платы, контрактные формы найма, расширение гибких форм занятости.

Для нынешней ситуации в Украине позиция администраций предприятий, которые сдерживают массовые увольнения работающих средствами “внутреннего” рынка труда, является наиболее приемлемой. Если эта позиция найдет понимание в обществе и будет “достроена” сверху адекватными мерами государственного регулирования, Украине удастся перейти к современному рынку труда без ощутимых социальных потрясений и потерь трудового потенциала.

Основной задачей государства на рынке труда в условиях переходного периода, на наш взгляд, должно стать расширение пространства продуктивной занятости, где трудоспособное население может заработать на жизнь. Это означает, что необходим курс не на банкротство, а на поддержку предприятий, не на сложный и дорогой разрешительно-регистрационный порядок открытия малого бизнеса, а простой явочно-информационный и т.п.

Переходный период характеризуется решительным пересмотром концепции общей народнохозяйственной уравниловки. Усиление роли рыночных механизмов, усовершенствование производственных и распределительных отношений в обществе, самостоятельность хозяйственных звеньев создают условия для существования и взаимодействия разных форм собственности: государственной, кооперативной, личной, собственности общественных организаций. При этом в рамках каждой из них могут развиваться различные типы хозяйственных отношений (например, на государственных предприятиях могут применяться разные формы хозрасчета, аренды и т.п.).

Существенным образом изменяется и политика в сфере занятости населения. Во-первых, ослабляется гарантированность со стороны государства права на труд и отдых независимо от “признания” рынком результатов трудовой деятельности. В перспективе возможность получать для личного потребления часть общественного продукта будут иметь лишь те коллективы и работники, которые создали товары, приобретенные покупателем на рынке (тут речь идет не о бюджетных учреждениях, где механизм распределения иной). Уровень жизни каждого будет зависеть не от бюрократического произвола и не от государственной поддержки, а от признания со стороны потребителей и от колебаний рыночной конъюнктуры. Это должно усилить зависимость производителей от потребителей и повысить ответственность за результаты экономической деятельности.

Вместе с тем переход к рынку усиливает подвижность рабочей силы. Ускоряются темпы структурных сдвигов в экономике. В условиях многоукладной экономики, свободного предпринимательства и конкуренции увеличивается количество товаропроизводителей. Некоторые будут процветать и быстро развиваться, другие, понеся убытки и разорение, “будут выбрасывать” на рынок труда “лишнюю” рабочую силу. Становится достоянием прошлого непрерывный стаж в одном коллективе, на одном рабочем месте. Взамен появляются неуверенность и беспокойство, необходимость бороться за “доходное место” в изменчивом рыночном мире. При всех “неудобствах” это имеет и положительную сторону, заставляя работников ценить свое рабочее место, а администрацию — прилагать усилия для обеспечения более продуктивного, высокооплачиваемого труда и улучшения его условий. Становится привычным и законодательно регулируемым и такой ранее чуждый для социалистической экономики путь разрешения трудовых конфликтов, как забастовки. То есть возникает проблема сохранения стабильности экономической системы в период сбоев в функционировании ее отдельных звеньев.

Изменяется и роль образования в обеспечении занятости и личных доходов. Если ранее решающее значение имели “усредненные” знания, подтвержденные аттестатом или квалификационным свидетельством, то теперь такие документы в значительной мере обесцениваются, перестают быть пожизненным гарантом. На первый план выступают предприимчивость, умение создать и освоить новую продукцию, приспособиться к стремительно меняющейся рыночной конъюнктуре.

Высвобождение работников в новых условиях хозяйствования превращается в реальный экономический метод ведения хозяйства, закономерный результат действия закона смены труда. Ведь скрытый излишек работающих на предприятиях и в учреждениях (как и их дефицит) — это свидетельство незрелости производственных отношений и действия тормозящих механизмов в процессе экономического развития. Высвобождение рабочей силы — это объективно необходимый процесс. Смысл его в том, чтобы повысить производительность труда. Однако нередко соответствующие органы не готовы к высвобождению даже в малых “дозах”, к своевременному осуществлению перераспределения и переквалификации работающих, которые высвобождаются.

Отрицательно влияет на процессы в сфере занятости нехватка отечественных инвестиционных ресурсов. В первую очередь это касается создания новых и улучшения качества существующих рабочих мест. В ближай-

шие годы станет практически невозможным улучшение соотношения количества современных, технически прогрессивных рабочих мест и рутинных, непривлекательных и вредных для здоровья. Сохранение последних в значительной степени связано с низким уровнем производительности труда.

В литературе приводятся различные определения занятости. С одной стороны, это свидетельствует о сложности ее сущности, с другой — об отсутствии общепризнанного подхода. Можно выделить два основных направления в ее толковании. Представители первого четко разграничивают отношения по поводу обеспечения работающих рабочими местами и отношения непосредственного использования рабочей силы в трудовом процессе. К таким исследователям относятся Е. Саруханов и А. Котляр, включающие в понятие занятости “совокупность экономических отношений, связанных с обеспечением работающих местами и участием в хозяйственной деятельности” [8]. Ученые другого направления (С. Злупко, В. Чембровский) считают, что занятость охватывает отношения по обеспечению и использованию рабочей силы, а также привлечения перераспределения и потребления ресурсов труда. Представители обоих направлений в определенной мере абсолютизируют отдельные аспекты исследуемого явления. На наш взгляд, более жизнеспособным является первое толкование.

Расхождения во взглядах на проблему заключаются в том, что одни исследователи отождествляют занятость с использованием рабочей силы, другие — с ее распределением; одни рассматривают занятость в широком аспекте (включая общественное производство, домашнее и подсобное хозяйство), другие — в узком (только в пределах общественного производства). Более правильным будет, скорее, определение занятости населения в условиях перехода к рынку как участия человека в трудовом процессе с целью создания благ на условиях индивидуальной оплаты, обеспечивающей ему соответствующее место в обществе при отсутствии гарантий постоянной работы со стороны государства.

В соответствии с Законом “О занятости населения” занятость определяется как всякая, не противоречащая Конституции, деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и, как правило, приносящая заработок или трудовой доход. Следовательно, к занятому населению относятся не только все работающие по найму полный и неполный рабочий день (неделю), но и граждане, которые самостоятельно обеспечивают себя работой, включая предпринимателей, кооператоров, фермеров и членов их семей. Это соответствует и определению занятости, предлагаемому XI Международной конференцией по статистике труда: “Лица, имеющие работу, — это все лица, достигшие установленного возраста и относящиеся в течение установленного короткого базового периода времени, например недели или дня, к одной из таких категорий: а) “работа по найму”; б) “работа не по найму” [10].

Отражая важнейшую составляющую социального развития человека (связанную с удовлетворением его потребностей в сфере труда), занятость, одновременно, имеет экономический смысл, поскольку труд — самый важный фактор экономического роста. Экономический критерий служит для оценки способности систем занятости к достижению максимального экономического эффекта при минимизации ее количественного уровня. С помощью этого критерия мы определяем собственно экономический эффект занятости.



Сторонники приоритетности экономических ориентаций при решении проблем занятости объясняют свои подходы тем, что недостаточная эффективность общественного производства — прямое следствие снижения темпов роста эффективности труда. Отсюда выдвигается тезис о необходимости усовершенствования экономических методов стимулирования работающих с целью ускорения темпов повышения производительности труда. Такие представления основываются на недооценке социальных мотиваций трудовой деятельности, тогда как занятость по своей сути — явление социальное. Важное значение в данном контексте имеет решение проблем улучшения здоровья населения, увеличения продолжительности жизни, как можно более длительного сохранения высокой трудоспособности человека.

### ***Рынок труда и занятость населения***

В период формирования разнообразия форм собственности, продвижения к рыночной системе приоритетными должны стать социальные аспекты занятости. Факторы социального характера действуют в направлении создания надлежащих условий для воспроизводства человека, что непосредственно связано с его материальной обеспеченностью и возможностью работать. Удовлетворение потребности трудоспособного населения в рабочих местах определяет другую сторону занятости — ее полноту.

Анализ существующих взглядов на определение полной занятости дает возможность выделить несколько подходов. Полную занятость понимают как замещение всех имеющихся в общественном производстве рабочих мест; как соответствие между численностью трудоспособного населения и количеством рабочих мест; как обеспечение потребности населения в рабочих местах в общественном производстве или вообще потребности в работе трудоспособного населения [11–13]. Нетрудно заметить различия в этих методологических подходах. Если одни авторы исходят в своих определениях из интересов прежде всего производства (отождествляя их с интересами общества), то соотнесение занятости с удовлетворением потребностей работающих выдвигает на передний план интересы личности.

Полная занятость населения, по нашему мнению, означает предоставление всем гражданам возможности работать в избранной сфере деятельности соответственно призванию, образованию, профессиональной подготовке с учетом общественных потребностей. Из такого понимания полной занятости следует, что она отнюдь не должна быть принудительно-поголовной (как в свое время считалось), и вместе с тем можно говорить о полной занятости при разной степени охвата работой трудоспособного населения. Даже относительно невысокий процент работающих может свидетельствовать о полной занятости. Отсюда — характеристика полной занятости как соответствия (сбалансированности) спроса и предложения на рынке труда не является приемлемой. Ведь если количество рабочих мест превышает число желающих работать, то, хотя между ними и нет соответствия, вполне возможно полное насыщение потребности в рабочих местах.

Вместе с тем наша нынешняя “сверхзанятость” не является полной, поскольку во многом не удовлетворяет потребностей населения в труде. Под “сверхзанятостью” понимают такое увеличение количества работающих, которого можно избежать благодаря лучшей организации производ-

ственного процесса и связанной с ним трудовой деятельности (усовершенствование техники, технологии, усиление материальной заинтересованности, укрепление дисциплины и т.п.) [14].

До сравнительно недавнего времени понятие полной занятости у нас связывалось с достижением максимально высокой степени привлечения трудоспособного населения к общественному производству. Такой подход диктовался объективными условиями экстенсивного развития экономики. Обеспечение полной занятости, как правило, происходило автоматически, поскольку наращивание производственного потенциала и соответственно количества рабочих мест длительное время превышало прирост трудовых ресурсов. Рациональность такой полной занятости (которую правильнее было бы считать сверхзанятостью) сегодня ставится под сомнение, в частности, что касается высокого процента занятости женщин. Полнота такой занятости носит весьма условный характер, если вспомнить, что на большинстве отечественных производств (по сравнению с аналогичными зарубежными) при условии выпуска одинакового объема продукции количество персонала в 1,5–2 раза больше.

Условность полной занятости объясняется также тем, что роль профессионального труда в системе регулирования спроса на рабочие места и их предложения у нас гипертрофирована в ущерб остальным социально важным сферам общественно полезной деятельности (например, учеба, домашнее хозяйство). Социальная роль высокого уровня занятости существенно снижается, когда многочисленные контингенты работающих занимаются малоквалифицированным трудом, работают в неблагоприятных условиях или имеют ограниченные возможности для профессионального роста, если ухудшается социально-экономическое положение женщин, молодежи, пенсионеров, снижаются показатели воспроизводства населения.

Таким образом, “полная занятость” — это понятие не чисто количественное, статистическое, а скорее качественное, социально-экономическое. Решающую роль здесь играет соответствие общественным и личным потребностям при условии приоритета последних. Полная занятость в обществе возможна лишь при условии полного удовлетворения индивидуальных запросов в сфере труда. В новых условиях хозяйствования понимание полной занятости означает смещение акцента с вопроса о том, где взять рабочую силу, на вопрос, как добиться того, чтобы работники, занятые на предприятии или в организации, работали творчески и добросовестно. При этом к рабочему месту выдвигается требование максимального “соответствия” способностям и профессиональным интересам работника с целью обеспечения наиболее полного самовыражения личности в труде.

Таким образом, понятие занятости получает ныне качественно новое наполнение, а именно: социально ориентированная занятость, повышающая роль личности в реализации права на труд. Это право закрепляется законом как одно из самых важных прав человека. Раньше право на труд понималось скорее как обязанность, как требование занять определенное место в государственном или кооперативном секторе экономики. Современная стратегия занятости должна исходить из признания равноправия, равной социальной значимости любого вида общественно полезной деятельности, независимо от сферы ее приложения. Согласно этой стратегии прогрессивным считается уменьшение удельного веса населения, занятого

в государственном секторе экономики, и развитие сфер занятости вне его. Такая перегруппировка уже имеет место.

Если в условиях нехватки рабочих мест о полной занятости просто не идет речь, то в случае излишка полная занятость не является эффективной. Полная занятость предполагает удовлетворение потребностей населения в рабочих местах. Эффективная же занятость — удовлетворение соответствующих потребностей всех участников экономических отношений, то есть согласование интересов работающих, трудового коллектива, региона и общества в целом относительно воспроизводства системы рабочих мест [15]. Главным критерием эффективной занятости служит рост производительности труда [16]. То есть предполагается отбор из множества вариантов организации процесса воспроизводства рабочей силы наилучшего по совокупности критериев экономической результативности.

Подход с позиций сугубо экономической эффективности в современных условиях хозяйствования предполагает интенсификацию производства, то есть обеспечение увеличения результативности при снижении затрат всех ресурсов в их совокупности. Следовательно, приоритетными должны стать тенденции к сокращению количественных затрат трудовых ресурсов в целом и к таким сдвигам в структуре занятости, которые будут обеспечивать экономию как живого, так и овеществленного труда. Это обстоятельство также обуславливает тенденцию к снижению уровня занятости.

По нашему мнению, противоречие между полной и эффективной занятостью заключается в том, что они представляют собой различные аспекты занятости, непосредственно не определяющие друг друга. Полная занятость, целью которой является гарантия труда, отнюдь не означает его рационального использования, то есть эффективной занятости. В свою очередь, эффективное использование способностей к труду не предполагает удовлетворения потребности в труде. Это противоречие не является антагонистическим и решается путем сочетания полной и эффективной занятости. Мы разделяем мнение С.Кузьмина, считающего, что основным условием полной занятости должна быть ее эффективность, то есть народно-хозяйственная производительность труда и сбалансированность между производством и спросом (потреблением) во всех отраслях [17].

Относительно рациональной занятости также условно можно выделить две точки зрения. Приверженцы одной понимают рациональную занятость как экономически обоснованное распределение носителей рабочей силы по отраслям и сферам народного хозяйства, что обеспечивает наиболее полное удовлетворение потребностей всех членов общества [18]. Это, на наш взгляд, довольно узкое толкование рациональной занятости. Такой занятости нельзя достичь путем распределения по отраслям народного хозяйства, даже экономически эффективного.

Приверженцы иной точки зрения, наоборот, расширительно трактуют рациональную занятость. Среди них много экономистов: В.Аперьян, А.Закумбаев, Л.Квот, П.Литваков и др. Большинство исследователей придерживаются того мнения, что рациональная занятость — это оптимальное сочетание полной занятости и эффективного использования трудовых ресурсов.

В качестве интегрального можно предложить понятие “оптимальная занятость”, под которой следует понимать наличие у каждого гражданина возможности участвовать в общественно полезном труде в соответствии со

своими способностями и потребностями при условии достаточно большого объема производимых им материальных и духовных благ. Оптимальная занятость определяется именно разумной (с точки зрения и каждого работника, и общества в целом) комбинацией возможных в данных условиях социальных и экономических целей. Таким образом, оптимальная занятость включает, наряду с социальной ее ориентацией, соответствие требованиям экономической эффективности производства. Для оптимальной занятости характерна также тенденция сохранения высокой трудоспособности людей в течение всей трудовой жизни. Это важное дополнение, поскольку высокой производительности можно добиться и ценой увечья людей. Учитывая то, что в нашей стране и здоровье людей ухудшается, и трудоспособность падает, игнорировать это дополнение никак нельзя.

Кроме того, оптимальная занятость предполагает согласованность разных аспектов сочетания факторов производства (региональных, профессиональных, квалификационных) и должна обеспечиваться общими усилиями всех субъектов социально-экономических отношений. Каждый из них (государство, регион, предприятие, коллектив, отдельный работник) на основе собственных критериев оптимальности и присущих им методов должен способствовать достижению необходимой согласованности.

Достижение оптимальной занятости предполагает не только привлечение трудоспособных граждан к трудовому процессу, но и оптимальное использование рабочего времени, “личную” оптимальную занятость, рациональное использование способности к труду. Это в качестве важного условия требует, в частности, достижения не только количественного, но и качественного (профессионально-квалификационного) соответствия занятой рабочей силы и рабочих мест, их сбалансированности с социальной точки зрения. Речь идет о создании нормальных условий труда, способствующих развитию рабочей силы, социальному, профессионально-квалификационному продвижению и т.п. Только такая сбалансированность создает условия для эффективного труда каждого человека.

Общепризнанной целью политики в сфере занятости (что зафиксировано в документах МОТ и Законе “О занятости населения”) считается благоприятствование полной, продуктивной и свободно избранной занятости. Основным смысл продуктивной занятости состоит в том, что общественно приемлемой должна считаться не любая работа, а лишь отвечающая двум важнейшим требованиям. Во-первых, занятость должна приносить трудовой доход, обеспечивающий достойные человека условия жизни. Отсюда вытекает прямая связь политики занятости с политикой доходов, цен, с антиинфляционными мерами и т.п. Во-вторых, продуктивная занятость противопоставляется занятости формальной. Частный случай последней — содержание лишних работников или создание формальных рабочих мест для предотвращения безработицы. Политика государства должна способствовать тому, чтобы труд каждого человека был экономически целесообразным, максимально продуктивным для общества. Из концепции продуктивной занятости следует необходимость не только рационализации производства, но и развития образования.

Стремление к полной, продуктивной и свободно избранной занятости вполне оправданно, поскольку отражает естественную потребность общества предоставить каждому работу по силам и способностям и так распределить работников по рабочим местам, чтобы в результате получить наи-

больший объем материальных и духовных благ. Эта цель определяет социально ориентированную политику занятости, направленную на реализацию права на труд, а не на минимизацию безработицы. Но, на наш взгляд, это скорее долгосрочные стратегические цели для цивилизованного, развитого и гибкого рынка, нежели реальные задачи и четко определенные рубежи переходного периода.

Уточнение социально-экономического содержания категории “занятость”, анализ ее тенденций в переходный период позволяют определить объект регулирования занятости. По нашим представлениям, это вся совокупная система отношений, касающихся сочетания личностных факторов производства с вещевыми. Следует отметить, что подобный подход отличается от традиционных установок экономистов. В целом рассмотрение регулирования занятости как объекта самостоятельного исследования появилось в экономической и социологической литературе только в последнее время и в основном в постановочном плане. В большинстве случаев речь идет об управлении трудом, трудовым потенциалом, процессом воспроизводства рабочей силы и т.п., что лишь опосредствованно связано с занятостью [19].

Исследование тенденций занятости свидетельствует о возможности эффективного ее регулирования на основе развития позитивных и нейтрализации негативных тенденций для достижения оптимума.

Свободно-рыночные основы в формировании рынка труда тесным образом переплетаются с государственно-регулятивными. При этом нужно учитывать, что рынок труда включает в себе серьезное, с социальной точки зрения, противоречие, проявляющееся в расхождении интересов субъектов хозяйствования с социальными интересами. Реализуя свой коммерческий интерес, предприятие ориентируется на рабочую силу с таким набором качественных черт и свойств, который обеспечивает наивысшую эффективность использования материальной базы производства. То есть в каждый конкретный момент спрос на то или иное качество рабочей силы ограничивается и определяется сформированной структурой производства, уровнем его организации, финансовыми возможностями предприятий. Что касается интересов общества, то здесь воспроизводство рабочей силы не ограничивается одними только потребностями производства, что выводит нас на уровень задач формирования современной личности.

При переходе к рынку обозначилась устойчивая тенденция к покрытию затрат учреждений и организаций, обеспечивающих подготовку рабочей силы, за счет средств предприятий, для которых она готовится. Развитие личности во всем многообразии ее способностей и свойств практически сводится к одностороннему воспроизводству ее как работника, причем с узковедомственным, узкопрофессиональным набором качественных черт.

Разрешение этого противоречия (принимającego форму расхождения между спросом общества и предприятия на рабочую силу и ее качеством) возможно лишь на основе включения в рыночный механизм требований воспроизводства личности. Именно при таком способе разрешения противоречий рынка труда достигается не только воспроизводство человека как личности и носителя совокупности общественных отношений, но и воспроизводство рабочей силы, не ограниченной одними текущими запросами общественного производства, а ориентированной на перспективу.

Таким образом, отмечая мобильность и эффективность рыночных форм воспроизводства рабочей силы определенного качества, следует признать, что последние не в состоянии полностью обеспечить весь процесс воспроизводства человеческой способности к труду в соответствии с общественной потребностью в формировании высокообразованного и профессионально подготовленного человека. Необходимо создание качественно новых правовых, экономических и организационных механизмов регулирования занятости. Речь идет не об альтернативе: регулирование пропорций занятости на плановой основе или рынок труда, а об их органичном сочетании, о дополнении системы плановой организации занятости рыночными связями как необходимым звеном хозяйственного механизма.

### **Литература**

1. Малютина Н.Н. Социальная деятельность предпринимателей в странах Восточной Европы // Труд за рубежом. — 1994. — № 1. — С. 12.
2. Невзорова Е.О. О новой стратегии занятости // Вести ЛГУ. Серия “Экономика”. — 1991. — Вып. 2. — С. 58.
3. Никитенко А.Б., Новоселова Е.Г., Селенова Н.Ю. Служба занятости: задачи и проблемы. — Томск, 1993. — С. 58.
4. Еловигов Л. Рынок труда: вершина айсберга и его подводная часть // Человек и труд. — 1992. — № 3. — С. 54.
5. Аверин А., Харламов А. Занятость населения и безработица в условиях рыночной экономики. — М., 1992. — С. 5.
6. Павлов В. Отечественный рынок труда: соображения по регулированию // Российский экономический журнал. — 1992. — № 4. — С. 13.
7. Максимова В.Ф., Шишков А.Л. Макроэкономика. — М., 1992. — С. 48.
8. Цит. по: Ставицкий А.В., Бородянский Э.И. Формирование зарплаток и политика занятости на промышленных предприятиях // Общество и экономика. — 1993. — № 4. — С. 47.
9. См.: Злупко С.Н. Теоретико-методологические аспекты занятости в развитом социалистическом обществе. — К., 1985; Чембровский В.В. Проблемы занятости в социалистическом обществе. — Кишинев, 1973.
10. Recommendations internationales en vigueur sur les statistiques du travail. — Geneve, 1988. — P. 56.
11. Лиждвой В., Картов В., Боровик Ю. Аналіз ставлення населення України до масового безробіття // Україна: аспекти праці. — 1995. — № 7–8.
12. См.: Резюме международных трудовых норм. — Женева; Москва, 1988.
13. См.: Концепция занятости в условиях социально ориентированной экономики. — М., 1990.
14. Бабкина З.В. Занятость в социальной экономике глазами Запада. — М., 1989. — С. 36.
15. Лисовик Б.С. Труд и рынок. — Санкт-Петербург, 1991. — С. 127.
16. Ставицкий А.В., Бородянский Э.И. Формирование зарплаток и политика занятости на промышленных предприятиях // Общество и экономика. — 1993. — № 4. — С. 25.
17. Кузьмин С.А. Эффективная занятость населения. — М., 1990. — С. 29.
18. Бейсенов С. Рыночные отношения — путь к эффективной занятости // Социалистический труд. — 1990. — № 2. — С. 14.
19. См.: Ставицкий А.В., Бородянский Э.И. Формирование зарплаток и политика занятости на промышленных предприятиях // Общество и экономика. — 1993. — № 4. — С. 19; Резюме международных трудовых норм. — Женева; Москва, 1988. — С. 63; Гузанова А. Качественные связи в системе занятости // Социологические исследования. — 1992. — № 2. — С. 14.