РЫНКИ ТРУДА КАК РЕГУЛЯТОРЫ ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТИЦЫ

Прежде всего необходимо уточнить два понятия — трудовые ресурсы и занятость, определить, как они соотносятся между собой и каким образом можно количественно оценить их. Как отмечалось, под трудовыми ресурсами понимается часть населения страны, обладающая физическим развитием умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в народном хозяйстве. Но нельзя не учитывать известную условность такой трактовки. Строго говоря трудовые ресурсы—это не само население, т.е. совокупность людей трудоспособного возраста (поскольку люди являются носителями, обладателями этих ресурсов), а совокупные способности той или иной категории людей к трудовой деятельности. Тогда занятость можно определить как ту или иную форму реализации этих способностей. Исходя из этого, занятость как социально-экономическая категория характеризует различные формы участия трудоспособной части населения в общественно полезной деятельности с получением соответствующих доходов.

При использовании более емкого понятия “человеческий ресурс” формы занятости расширяются, включая не только работу по найму на предприятиях, в организациях и учреждениях различных форм собственности, но и предпринимательство, самозанятость, индивидуальную 1 трудовую и творческую деятельность, работу в личном подсобном хозяйстве, занятость домашним хозяйством и воспитанием детей, исполнением государственных и общественных обязанностей, очное обучение в средних специальных и высших учебных заведениях. Следовательно, трудовые ресурсы и занятость взаимосвязаны, поскольку расширение форм занятости обогащает трудовые ресурсы. Как и всякие другие ресурсы, трудовые ресурсы и связанная с ними занятость могут быть количественно измерены. С переходом к рыночной экономике измерение числом людей становится недостаточным, учитывая возможности регулирования рабочего времени в интересах работодателя и работника. Поэтому единым измерителем может быть количество часов рабочего времени. Такой подход позволяет учитывать частичную или неполную занятость, а также вторичную занятость. Заслуживает внимания тот факт, что в США на одного экономически активного жителя приходится в среднем более двух занятий. Кроме того, появляется возможность оценивать эффективность той или иной формы занятости в зависимости от достигаемого при этом уровня среднечасового трудового дохода.

Различают понятия полной и эффективной занятости. Полная занятость характеризует такое состояние, при котором обеспечены работой все нуждающиеся в ней и желающие работать, что соответствует наличию сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы. Эффективная занятость характеризуется с двух точек зрения: с экономической — как наиболее рациональное использование человеческого ресурса и социальной как наиболее полное соответствие интересам человека труда. Таким образом, если полная занятость отражает занятость с количественной стороны, то эффективная с качественной.

Дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда всегда означает отступление от условий полной и эффективной занятости. Если предложение превышает спрос, то имеет место явная безработица, а при превышении спроса над предложением и реальной потребностью —скрытая безработица. Следовательно, занятость и безработица —взаимообусловленные социально-экономические категории. Их соотношение отражает наиболее синтетическую характеристику политики на рынках труда. При этом необходимо учитывать, что и занятость, и безработица возникают по инициативе как работодателей — субъектов спроса, так и работников — субъектов предложения. Тем не менее решающее влияние на формирование внутреннего рынка труда, естественно, оказывает позиция работодателей.

Как известно, в процессе текущей деятельности предприятий возникает потребность в оперативных изменениях условий занятости работников, предусмотренных трудовым договором. Для этой цели в зарубежной практике находят применение гибкие формы регулирования занятости и безработицы, основанные на использовании различных способов введения частичной безработицы. В частности, заслуживает внимания работа французских специалистов (4), в которой определены шесть основных факторов, побуждающих предпринимателей прибегать к частичной безработице: институциональные отношения предприятия (т.е. воздействия органов власти и управления); изменения экономической деятельности; традиционно сложившиеся на предприятии формы занятости; включение в местный рынок труда; состав работников — штатных и работающих по контрактам; технико-организационная структура; степень квалификационной мобильности; профессиональные отношения. Заметим, что, в отличие от скрытой, а потому и незаконной безработицы, частичная безработица предусмотрена законом, условия и процедуры ее использования определены Кодексом труда Франции Предприятиям предоставлена возможность воздействия на уровень занятости, не запрашивая разрешения в случае необходимости регулирования условий загрузки и найма работников. При этом используются три формы гибкости — гибкость рабочего времени, гибкость занятости и гибкость вознаграждения (путем его индивидуализации). Все они взаимосвязаны и обусловлены гибкостью факторов труда, т.е. гибкостью применяемых форм организации труда (ее внутренней мобильностью, автономией рабочих групп), гибкостью производственных структур, новых технологий и оборудования, гибкостью производственной программы и уровня материальных запасов.

В зависимости от характера причин, вызывающих безработицу, принято различать три ее типа. Первый тип — фрикционная безработица, обусловленная частными особенностями и интересами людей, т.е. носящая личностный характер и связанная со сменой места жительства, профессии, этапов жизни — учебой, переходом на пенсию, рождением и уходом за ребенком (для женщин). Второй тип — структурная безработица, обусловленная изменением спроса на некоторые виды профессий из-за изменения структуры потребительского спроса и технологии, несоответствия рабочей силы новой структуре рабочих мест. Третий тип — циклическая безработица, возникающая при общем резком сокращении спроса на рабочую силу в период спада деловой активности, вызываемого экономическим кризисом.

Позиция Международной организации труда в отношении занятости и безработицы выражена в Конвенции о содействии занятости и защите от безработицы, принятой в 1991 г. (5). Касаясь содействия продуктивной занятости, Конвенция устанавливает, что содействие полной, производительной и свободно избранной занятости всеми соответствующими средствами, включая социальное обеспечение, должно быть приоритетной задачей национальной занятости. Такие средства должны включать, среди прочего, службы занятости, профессиональную подготовку и профориентацию. В период экономического кризиса в политику приспособления следует включать, согласно предписанным условиям, меры, поощряющие инициативы, направленные на широкомасштабное использование рабочей силы. Обращается внимание на меры обеспечения профессиональной мобильности, защиты безработных и предоставления им подходящей работы.

Основным механизмом, регулирующим занятость и безработицу в целях поддержания их на желательном уровне, является система внутренних рынков труда предприятий, взаимодействующих с местными и региональными рынками. Роль рынков труда как регуляторов занятости и безработицы осуществляется на основе их реагирования на изменение спроса и предложения на рабочую силу. Действуя подобно автопилоту, рыночный механизм может успешно функционировать “в автоматическом режиме” лишь в нормальных условиях, т.е. в пределах допустимых значений уровней занятости и безработицы. При выходе за эти пределы, что характерно для экономического кризиса, необходимы институциональные воздействия на рынки труда путем осуществления комплекса экономических и организационных мер, направленных на увеличение спроса на рабочую силу при одновременном повышении ее цены за счет роста квалификации работников и достижения ими высокого уровня эффективности труда.