

УДК 331(476)

Е.В. Ванкевич

Методологические основы регулирования экономических отношений занятости

Экономические отношения занятости следует рассматривать как совокупность отношений по поводу форм и методов воспроизводства человеческого капитала страны. Методология современного анализа экономических отношений занятости, по нашему мнению, должна включать сущностное и функциональное исследование аспектов и уровней экономических отношений занятости, дополненное изучением внеэкономических (институциональных) факторов, на них влияющих. Регулирование экономических отношений занятости можно рассматривать как воздействие на их участников, т.е. на поведение субъектов и объектов для разрешения многочисленных противоречий функционирования между ними. С теоретической точки зрения можно выделить два подхода к регулированию экономических отношений занятости – стихийный рыночный и административный (институциональный).

Стихийный рыночный подход означает воздействие на экономические интересы участников отношений занятости и через их интересы. Форма такого воздействия – рынок, свободное колебание спроса и предложения рабочей силы, рыночное размещение, использование и оценка человеческого капитала. Состояние равновесия системы занятости в данном случае устанавливается стихийно, автоматически, со свободным движением заработной платы и уровня безработицы. Достоинства такого подхода к регулированию занятости состоят в следующем: заинтересованность субъектов в осуществляемой деятельности через показатели доходности вложенного капитала (человеческого и овеществленного); производство, распределение и обмен по критерию экономической эффективности, что предполагает экономически целесообразное использование ресурсов общества; поиск новых форм повышения конкурентоспособности (как работодателей, так и работников) под влиянием конкуренции.

Положительными характеристиками занятости, регулируемой стихийным рынком труда, являются: ее экономическая эффективность (рациональность) – поскольку распределение человеческого капитала происходит по критерию его рентабельности; мобильность работников – в противном случае

они не смогут реализовать свой человеческий капитал, а перелив капитала под влиянием конкуренции обеспечивает общественно необходимую структуру экономики; оптимальность – поскольку уровень занятости на каждом предприятии определяется реальным совокупным платежеспособным спросом на производимый товар.

Негативной характеристикой занятости, регулируемой стихийным рынком труда, является: ее социальная несправедливость – поскольку в конкуренции за рабочие места не все люди могут участвовать одинаково. Теоретически у всех равные права, но практически «за бортом» остаются инвалиды, престарелые, другие социально уязвимые слои общества; структура занятости, складывающаяся по критерию рыночной самокупаемости, не предусматривает заполнение тех ниш, которые нужны всем членам общества в совокупности, но не могут быть реализованы на уровне частного экономического интереса субъекта (например, органы охраны правопорядка, окружающей среды, соблюдения санитарно-гигиенических норм в городах и пр.); сугубо рыночные регуляторы приводят к стремлению субъектов к монополизации своего положения. Это проявляется в разорении мелких и средних предприятий, возникновении монополистического типа занятости – т.е. единственного в отрасли, регионе покупателя рабочей силы. Монополия же устанавливает свое соотношение «занятость – цена рабочей силы», при которой последняя может упасть значительно ниже уровня общественно необходимых затрат на воспроизводство рабочей силы (человеческого капитала), что приведет к возникновению неимущих слоев населения, люмпенизации части рабочей силы; волнообразное развитие рынка труда приводит к высвобождению части занятых с производства в годы неблагоприятной экономической конъюнктуры. Существование вынужденной незанятости и полное равнодушие работодателей к ней также является негативной чертой рыночного регулирования занятости.

На стадии становления товарного производства преобладание стихийного рыночного регулирования соответствовало уровню развития субъектов и объектов экономических отношений занятости. Работополучатель в этих условиях характеризовался: низким уровнем образованности и информированности; только внешней мотивацией (заработками на грани голода, боязнью безработицы, т.к. она сулила люмпенизацию и голодную смерть); раздробленностью (отсутствие объединений работополучателей). Объектами отношений занятости на этом уровне являлись рабочая сила (понимаемая в основном как физическая выносливость), и рабочие места, требующие незначительной подготовки и легкозаменяемые. Работодатель на стадии становления товарного производства может быть охарактеризован через следующие характеристики: использование власти через принуждение, влияние – через страх; низкие расходы на подготовку и обучение работников, простота и часто произвол при найме и увольнении; отсутствие объединений.

С развитием общественного производства, усложнением условий воспроизводства человеческого капитала и общественных отношений, стихийное рыночное регулирование начинает дополняться административным, целенаправленным регулированием, появление которого обусловлено следующими обстоятельствами:

1. Усложнение системы субъектов экономических отношений занятости. Это проявляется в появлении нового субъекта – государства, которое принимает на себя решение многих социальных проблем, связанных с негативными последствиями стихийно сложившейся системы занятости, само выступает работодателем (особенно в тех случаях, где это невыгодно атомизированному частному владельцу средств производства). Происходят изменения работополучателей и работодателей.

2. Усложнение объектов экономических отношений занятости. Это прежде всего касается необходимости решения на микро- и макроуровнях социальных вопросов, связанных с формированием и развитием человеческого капитала, усложнением рабочих мест, их многообразием и отсутствием жесткой привязки к конкретному работодателю.

3. Усложнение связей, форм занятости.

4. Необходимостью устранения негативных характеристик занятости, складывающихся в результате полного стихийного рыночного регулирования.

Второй подход к регулированию занятости – административный – связан с появлением в системе занятости третьего субъекта – государства, которое принимает на себя функции носителя и выразителя экономических интересов работодателей и работников, оставляя им роль исполнителей административных распоряжений. Административное регулирование занятости осуществляется в условиях отсутствия рыночных законов в экономике. Административное регулирование (внерыночное) – это, как правило, государственное, хотя государственное регулирование не обязательно административное (поскольку может осуществляться экономическими методами). Исторически полно и наглядно административный подход к регулированию занятости продемонстрировал СССР за годы своего существования. Характерными чертами занятости, регулируемой административным (командным) способом являются:

- поголовная занятость (а потому избыточная);
- преобладание идеологических и политических мотивов в установлении структуры занятости (отраслевой, территориальной);
- немобильность работников, часто их внеэкономическое закрепление;
- жесткость заработной платы;
- единственный работодатель – государство;
- социальная эффективность занятости – поскольку все категории лиц в трудоспособном возрасте были обеспечены работой, а за пределами трудоспособного возраста, либо по причине утраты трудоспособности – гарантированной социальной поддержкой государства.

Таким образом, характеристикой работодателя при административном регулировании занятости является его полная монополия; характеристикой работника – немобильность, трудовой идеологизированный энтузиазм, сменяемый пассивностью. Объектом занятости является не отдельный человек, а обобщенная абстракция – совокупный работник. Полная экономическая неэффективность занятости, достигаемой при чисто административном регулировании, объективно требует введения рыночных регуляторов занятости.

Рассматривая сущность и объективную необходимость регулирования занятости, нельзя не исследовать противоречивость и границы этого процесса. Внутренняя противоречивость регулирования экономических отношений занятости связана с противоречивостью между рыночным и внерыночным способами его осуществления (в этом источник их развития). И.В. Новикова справедливо указывает на данное обстоятельство: «Но, входя, в рыночную систему, оно [государство] дестабилизировало ее, так как выступая субъектом этой системы и одновременно осуществляя соционормативное регулирование, оно создавало себе благоприятные условия для экономической деятельности. А благоприятные условия одного из субъектов системы отрицают рыночную парадигму – свободу продавцов и покупателей, отсутствие монополии как со стороны продавцов, так и покупателей, – в конечном итоге разрушало рынок» [1].

В процессе регулирования занятости проявляется противоречие между стремлением достаточно полно включить работника в общественное производство и ограниченной помощью ему до и после включения в общественное производство, а также между желанием полного включения всего человеческого капитала в производство и частичным использованием знаний, навыков и потенциала работника. Возникает это противоречие потому, что работник не ставит своей целью полную реализацию всех своих способностей. Его цель – удовлетворение своих потребностей.

Границами регулирования занятости являются:

а) интересы собственников объектов отношений занятости;

б) экономические интересы субъектов отношений занятости, в результате которых возникают региональные проблемы в обеспечении занятости, явления монополизации локальных и профессиональных рынков труда. Обостряют данные взаимоотношения объединения субъектов отношений занятости (ассоциации работодателей, профессиональные союзы работников и т.п.);

в) явление гистерезиса в состоянии занятости.

Гистерезис, как физическое явление, представляет собой «неспособность системы, подвергшейся воздействию извне, вернуться в свое исходное состояние после прекращения такого воздействия» [2]. Регулирование занятости может привести к гистерезису. На это указывают западные специалисты, в частности М. Бурда. Так, повышая заработную плату отдельной категории работников, следует учесть невозможность ее снижения в будущем (по крайней мере, номинального уровня), что может привести к росту цен и инфляции. Или, увеличение отчислений предприятий в фонд социального страхования снизит спрос на труд этих предприятий, и даже в дальнейшем, снижение данных отчислений может не привести к пропорциональному увеличению найма. Либо, оказавшись в рядах безработных, часть лиц остается в них длительное время (больше года), что не уменьшает потоки вновь прибывающих в ряды безработных на эту величину. Высвобождение избыточной занятости, вызванное значительным падением объемов производства в странах с переходной экономикой, не означает ее полное восстановление при наметившемся росте объемов промышленного производства, т.к. часть человеческого капитала устарела за прошедший промежуток времени.

Регулирование занятости представляет собой сложный и динамический процесс, при изучении которого в нем можно выделить определенные устойчивые взаимосвязи (закономерности). Диалектические закономерности определяют эволюцию регулирования занятости с точки зрения развития субъектов и объектов этого процесса, усложнения и увеличения взаимосвязей между ними, расширения числа факторов, влияющих на данный процесс, вариативность этих факторов и необходимости их учета при разработке общего направления регулирования занятости. К диалектическим закономерностям регулирования занятости, по нашему мнению, можно отнести: расширение границ регулирования занятости; увеличение уровней регулирования занятости; усложнение форм и способов регулирования, их вариативность во времени и конкретно-исторической обстановке; зависимость регулирования занятости от политических и социально-экономических целей общества.

Расширение границ регулирования занятости связано с диалектикой объектов и субъектов занятости. Человеческий капитал становится главным залогом конкурентоспособности предприятия на рынке, а потому со стороны работодателя растут требования к нему, увеличиваются затраты на его подготовку. Это находит выражение в расширении границ обучения и профподготовки, утверждении кадрово-образовательной концепции инновационного процесса, согласно которой «рабочая сила рассматривается как единствен-

ный первоисточник всех перспективных качественных сдвигов в науке, технике, производстве в целом» [3].

Расширение границ регулирования занятости связано с новым подходом к пониманию рабочего места (второго объекта отношений занятости). Современные требования к нему нашли отражение в концепции «обогащения рабочих мест», которая возникла в результате исследований Ф. Герцбергом мотивационного механизма современного работника; утверждению концепции «качества трудовой жизни», возникшей в середине 70-х годов в США как итог эмпирических исследований способов улучшения социально-экономического содержания труда и форм организации труда, способных наиболее полно задействовать весь потенциал человека. Основные компоненты концепции качества трудовой жизни, вовлекаемые в отношения занятости, относятся к расширению понятия рабочего места и возможностям развития человеческого капитала: создание безопасных и здоровых условий труда, непротиворечивость трудовой карьеры здоровью и семье работника, обеспечение профессионального роста, уверенности в будущем в отношении занятости и доходов, хорошие взаимоотношения в коллективе, возможности удовлетворения потребностей в самореализации.

В середине 80-х годов появляется концепция глобальной занятости, авторы и последователи которой (Ж. Мули, Д. Фридмен) расширяют отношения занятости за пределы традиционного найма (включая нетрадиционно занятых, самозанятых, скрытую занятость), предлагают увеличить разнообразие и улучшить качество работ, расширить выбор рабочих мест, расширить трудовую жизнь работника за счет комбинирования его труда, обучения, других форм занятости. Генкин Б.М. приходит к выводу, что «до последнего времени основное внимание уделялось ресурсам рабочего времени (численности персонала). Однако развитие современного производства определяется в первую очередь такими ресурсами как творческий потенциал, активность, образование, профессионализм. Все более осознается роль нравственности как важного экономического ресурса» [4].

Второй различимой диалектической закономерностью регулирования занятости является увеличение его уровней. Стихийное рыночное регулирование занятости, свойственное эпохе капитализма свободной конкуренции, проявлялось, как представляется, прежде всего на микроуровне (уровне предприятий). Атомизированные работодатели самостоятельно определяли уровень занятости на каждом предприятии, свободно его изменяя под влиянием экономической конъюнктуры.

Административное регулирование занятости, свойственное странам с огосударствленной экономикой, в большей степени регулировало макро- и мезо-пропорции занятости. Макропропорции сводились к полному отсутствию безработицы (в условиях всеобщей трудовой обязанности). Мезопропорции занятости определялись необходимым опережением темпов роста производства группы "А" над группой "Б", достигаемой преимущественно экстенсивными способами (в области занятости – дополнительный наём), а также регулированием территориальных пропорций (например, строительство БАМа, освоение целинных земель Казахстана, пр.). В итоге, оба подхода, применяемые в одиночку, характеризуются одномерностью регулирования занятости, одноуровневостью. Это проявляется не только в плане приоритетной регулируемой пропорции занятости, но и в плане фазы движения человеческого капитала общества. Стихийный рыночный механизм регулировал только объем потребляемой рабочей силы в производстве (и частично – в форме обучения на рабочем месте – подготовку рабочей силы). Административный механизм вмешивался практически во все фазы (производство – распределение – по-

требление), но обмен им игнорировался, заменяясь распределением и уравнительной оплатой.

Ограничительные характеристики обоих подходов снимаются в ходе их объединения, взаимодополнения друг другом в направлении нейтрализации негативных последствий каждого из них. Это взаимное переплетение, возникнув в начале XX века, к настоящему времени сложилось в достаточно прочный многоуровневый симбиоз. В странах с рыночной экономикой этот процесс шел в направлении дополнения стихийного рыночного регулирования государственным. В странах с транзитивной экономикой закономерностью регулирования занятости является переход от административно-командного регулирования занятости к регулированию рыночному. Это означает, во-первых, активизацию предприятий в собственном комплектовании персоналом необходимого качества и экономически обусловленного количества; во-вторых, изменение функций государства и форм государственного регулирования занятости по общецивилизированным критериям.

В итоге, как в промышленно развитых странах, так и в развивающихся, и в транзитивных экономиках, складывается многоуровневая система регулирования занятости. Она может быть описана по трем уровням: микро-, региональный, макроуровень. Кроме того, тенденция интернационализации экономик (на примере стран Западной Европы, СНГ) приводит к необходимости выработки общих, межгосударственных норм поведения в области занятости. Это касается вопросов миграции и эмиграции, обоюдное признание дипломов и сертификатов о получении образования и квалификации, единой политики в области пенсионного обеспечения, права на получение рабочего места, первой медицинской помощи и др. Указанные факты свидетельствуют о возникновении и развитии еще одного уровня регулирования занятости – межгосударственного (интеруровень), который реализуется в деятельности транснациональных корпораций, в межгосударственных соглашениях в области занятости, в функционировании международных органов, непосредственно занимающихся вопросами труда и занятости в мире (МОТ, МБТ), либо затрагивающих в своей деятельности это направление (ООН, ЮНЕСКО).

Третьей выявленной диалектической закономерностью занятости, на наш взгляд, представляется существующая зависимость регулирования занятости от политических и социально-экономических целей общества, усложнение форм и способов регулирования, их вариативность во времени и конкретно-исторической обстановке. Так, выдвинутая в СССР в 20-е годы XX века цель индустриализации повлекла воздействие на структуру и уровень занятости в стране. В рыночных экономиках, в зависимости от провозглашаемых целей, также можно отметить вариативность направлений регулирования занятости. В Великобритании в годы второй мировой войны, под влиянием политической и социально-экономической обстановки, свободное рыночное регулирование занятости было дополнено государственным вмешательством в отношении занятости, что проявилось в форме государственного найма, гарантий занятости, создании рабочих мест путем организации широкого фронта общественных работ и др. Однако эти меры, оказав положительное воздействие в критической обстановке (снизился уровень вынужденной безработицы), стали противодействовать развитию экономики в годы благоприятной рыночной конъюнктуры. Поэтому в 50-60-е годы в Великобритании наметилась тенденция к снижению существенно возросшей доли государства в найме рабочей силы, была проведена денационализация и существенная флексибилизация отношений занятости. В Швеции регулирование занятости определяется социально-политическими целями, проводимыми правящей партией социал-демократов. Занятость конституирована в качестве одной из основных целей

общества (а не соподчиненных, как например, в США), поэтому ее регулирование проводится в направлении предупреждения безработицы, превентивных мер для желающих поменять место работы, усиленной профориентацией, разнообразными формами повышения мобильности работников.

Резюмируя сказанное, отметим, что содержание процесса регулирования экономических отношений занятости определяется уровнем развития субъектов и объектов занятости, а объективная необходимость регулирования обусловлена обеспечением экономической и социальной эффективности занятости, достижение такого ее состояния, уровня и структуры, которое бы позволило обществу найти свой, конкретно-исторический вариант сочетания способов регулирования занятости, создающих условия эффективного воспроизводства человеческого капитала. Этот вывод подтверждается выявленными тенденциями в области воспроизводства рабочей силы, функционирования рынка труда и развития различных институтов на нем как зарубежными, так и отечественными авторами.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Новикова И.В.** Рынок и государство: проблемы макрорегулирования. Минск: Мисанта, 1994. С. 75-76.
2. Безработица, структурная перестройка экономики и рынок труда в Восточной Европе и России / Под ред. **Р. Емцова, С. Коммандера, Ф. Коричелли.** М.: Инфра М, 1995. С. 415.
3. **Громыко В.В.** План и рынок в воспроизводстве рабочей силы: опыт развитых индустриальных стран. М.: РЭА им. Г.В. Плеханова, 1992. С. 31.
4. **Генкин Б.М.** Эффективность труда и качество жизни. СПб.: СПбГИЭА, 1997. С. 48.

S U M M A R U

The article illustrates the questions of methodological of economic relations learning. The contradictions and limits of employ regulation have been investigated. The dialectical regularities of employ, which can be used in practice of employ direction have been formulated.