
СТРУКТУРНАЯ СБАЛАНСИРОВАННОСТЬ НА РЫНКЕ ТРУДА И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Н.В. Юрова

Ключевые слова: рынок труда, структурная сбалансированность, причины нарушения сбалансированности, регулирование рынка труда.

Понятие и актуальность проблемы сбалансированности на рынке труда

Понятие «сбалансированность» применительно к основным факторам производства означает, что между ними имеются определенные взаимоувязанные соотношения, обусловленные пропорциями их участия в общественном производстве. Сбалансированность на рынке труда представляет собой количественную и качественную пропорциональность как соотношение предложения и потребностей производства в рабочей силе. По своему экономическому содержанию сбалансированность – форма проявления объективно обусловленной (необходимой) пропорциональности в распределении и использовании ресурсов труда.

В теоретическом плане этот вид пропорциональности означает, что распределение трудовых ресурсов по видам деятельности, отраслям народного хозяйства, регионам страны, а также соотношение между структурой производственного капитала и рабочей силой соответствуют общественным потребностям, обусловленным уровнем развития производительных сил и производственных отношений. В действительности структура общественных потребностей и пропорций в распределении трудовых ресурсов никогда полностью не совпадает. Поэтому объективно обусловленные пропорции в распределении трудовых ресурсов как закономерность общественного развития относительно. Они предполагают возникновение временных, преходящих диспропорций, постоянно разрешаемых в процессе планомерного приспособления структуры ресурсов к требованиям производства. В этом смысле можно говорить о пропорциональности и диспропорциональности как о диалектическом

единстве, дающем импульс к развитию производства.

Границы сбалансированности на рынке труда являются подвижными: от полного соответствия между потребностями производства в рабочей силе, занятой в народном хозяйстве, которая в количественном отношении по профессиональному и квалификационному составу, как правило, отвечает требованиям производства (максимальная сбалансированность), до такого соответствия, которое лишь делает возможным осуществление процесса производства (минимальная сбалансированность). Поэтому повышение уровня сбалансированности между потребностями производства в рабочей силе и ее наличием означает более эффективное использование трудовых ресурсов и рост производительности труда. Это вызывает необходимость рассмотрения сбалансированности производства с учетом выявления потерь живого и овеществленного труда, обусловленных несоответствием потребности в рабочей силе и ее наличием.

Возможны и устойчивые дисбалансы между факторами производства. Они возникают из-за расхождения между прогнозами научно-технического прогресса и реальным отставанием в развитии техники, а также по причине устойчивой инерционности функционирования и реализации хозяйственного механизма.

Структурная сбалансированность на рынке труда

Сбалансированность экономики по трудовому фактору классифицируется в зависимости от статики и динамики.

Статическая сбалансированность отражает степень соответствия численности работников

и числа рабочих мест с учетом качественных характеристик в каждый данный момент. Она отражает достигнутый уровень эффективности использования рабочей силы, имеющейся технической структуры производства, качественные характеристики трудовых ресурсов, сложившиеся пропорции между формированием (подготовкой), распределением, перераспределением (переподготовкой) работников.

Динамическая сбалансированность – это сбалансированность по трудовому фактору, которая отражает процесс развития производства. Формирование динамической сбалансированности предполагает учет системы факторов – демографических, социальных, экономических, технических, хозяйственных, обуславливающих реализацию принятых программ социально-экономического развития и роста эффективности производства.

Если рассматривать сбалансированность с позиции «потребности –ресурсы», то целесообразно выделить сбалансированность:

- между занятыми в производстве, на учебе, в личном подсобном и домашнем хозяйстве, другими видами индивидуально-трудовой деятельности;

- между потребностями производства в работниках и фактической численностью занятых в нем.

Первый тип сбалансированности связан с осуществлением воспроизводственного процесса во всех его видах (воспроизводством совокупного общественного продукта, населения, квалифицированной рабочей силы), которые требуют сбалансированного с общественными потребностями распределения трудовых ресурсов между сферами производства. В разные периоды времени структура занятости населения в общественном производстве различна. Однако наблюдается устойчивая тенденция смещения занятых из сельского хозяйства к промышленности, к сфере услуг [1, с.113].

Величина занятых и незанятых в общественном производстве трудовых ресурсов на том или ином этапе экономического развития определяется совокупностью факторов: численностью и темпами роста населения, его половозрастной структурой, темпами роста трудоспособного населения, соотношением накопления и потребления в национальном доходе, соотношением интенсивных и экстенсивных факторов в воспроизводственном процессе, а также уровнем развития социально-экономической инфраструктуры.

В настоящее время еще не выработаны критерии объективно обусловленных (необходимых) пропорций в распределении трудовых ресурсов между сферами общественно полезной деятельности, а следовательно, отсутствует база для формирования научно обоснованного их распределения между общественным производством, учебой, личным подсобным и домашним хозяйством.

При ускорении научно-технического прогресса и существенном повышении на его основе производительности труда во всех отраслях народного хозяйства обеспечивается значительный рост заработной платы и величины фондов потребления. В этой связи происходят изменения сложившихся пропорций в распределении трудовых ресурсов в сторону сокращения занятости в сфере производства товаров и увеличения в сфере предоставления услуг. Происходят изменения сложившихся пропорций совокупного фонда рабочего времени, увеличение свободного вне рабочего времени, необходимого для развития трудящимися своих способностей и творческих сил, которое само, в свою очередь, обратно воздействует в конечном счете на эффективность труда, а также на воспитание подрастающего поколения.

Второй тип сбалансированности, который проявляется между потребностями производства в ресурсах труда и фактически функционирующей рабочей силой целесообразно рассматривать в трех плоскостях – производственной, воспроизводственной, личностной, каждая из которых имеет количественную и качественную стороны.

Производственная сбалансированность означает наличие взаимоувязанного соотношения между числом имеющихся рабочих мест, требующих определенной профессионально-квалификационной специализации, и численностью работников, фактически занятых производственной деятельностью соответствующего профессионально-квалификационного профиля.

Воспроизводственная сбалансированность предполагает достижение равновесия между приростом числа рабочих мест и дополнительной, вновь вовлекаемой в производство рабочей силой соответствующего профессионально-квалификационного профиля.

Личностная сбалансированность предусматривает обеспечение трудоспособного населения, включенного в процесс производства, рабочими местами. По своему техническому уровню эти люди должны отвечать растущим

потребностям работников в содержательности труда.

В целом количественная сбалансированность предполагает соответствие числа имеющихся и вновь введенных рабочих мест числу работников, фактически занятых в производстве, независимо от их профессионально-квалификационного профиля, обеспечение рабочими местами всего трудоспособного населения, включенного в процесс производства. Качественная сбалансированность предполагает наличие рабочей силы, которая по профессионально-квалификационной структуре соответствует структуре рабочих мест по техническому уровню, отвечает развивающимся требованиям к работникам по качеству и содержательности труда.

Качество рабочей силы – сложное понятие. В экономической литературе к нему относят социально-экономические формы включения и функционирования рабочей силы, образовательный потенциал работников, их половозрастную структуру, качество выполняемого ими труда. Каждая из них выражает определенную сторону «качества» рабочей силы, занятой в производстве. Профессионально-квалификационная структура работников (в отличие от других характеристик) выражает так называемую непосредственно производственную сторону качества рабочей силы, что определяет выбор ее как критерия уровня сбалансированности производства по трудовому фактору.

Критерием уровня качественной сбалансированности между потребностями производства в рабочей силе и ее наличием является степень развитости профессионально-квалификационной структуры работников в соответствии с общественными потребностями. Чем она выше, тем выше уровень качественной сбалансированности факторов производства. И наоборот, существенное отставание в развитии профессионально-квалификационной структуры от требований научно-технического прогресса снижает уровень сбалансированного развития производства.

Показателями уровня количественной и качественной сбалансированности факторов производства являются баланс и различного рода дисбалансы между потребностью производства в рабочей силе и ее наличием, которые систематически воспроизводятся на разных уровнях хозяйствования.

Причины нарушения структурной сбалансированности на рынке труда

Существует ряд причин нарушения структурной сбалансированности в системе занятости.

Первая и главная причина – это одновременное сосуществование избытка и дефицита различных категорий работников.

На рынке труда Республики Беларусь доминирует спрос на рабочие профессии. В заявленной работодателями потребности в рабочих доля рабочих специальностей составляет около 80%. Соотношение профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения рабочей силы показывает, что наиболее востребованными на рынке труда Республики Беларусь являются рабочие строительных и сельскохозяйственных специальностей, увеличился спрос на работников жилищно-коммунального хозяйства и образования. Среди специалистов и служащих повышенный спрос существует на высококвалифицированных прорабов, мастеров строительных работ, главных бухгалтеров, ветврачей. Избыток работников имеет место среди профессий неквалифицированного труда.

Вторая причина разбалансированности на рынке труда – чрезмерный рост вторичной занятости.

Вторичная занятость – дополнительное использование рабочей силы, уже вовлеченной в трудовую деятельность. Она не является феноменом исключительно белорусского рынка труда. Тенденции расширения вторичной занятости в 70–80-х гг. XX столетия наблюдались в производстве Польши, ГДР, Венгрии и ряда других стран. Весьма значительным было количество лиц, имеющих две и более работ в США (5% занятых) [5, с. 71].

Сейчас размеры вторичной занятости оцениваются по-разному, в том числе исходя из различных методологических подходов, от 10 до 17 и даже до 25%. В отраслевом разрезе основная доля занятых на дополнительной работе приходится на промышленность, торговлю и общественное питание, сельское и лесное хозяйство. Однако дополнительная незанятость способствует росту профессионально-квалификационного уровня работников, тем более, что часто вторая работа сопровождается понижением профессионального статуса.

Третья причина – отсутствие соответствия между масштабами переподготовки кадров и масштабами первичной подготовки кадров.

Система переподготовки кадров должна дополнять систему их подготовки, давая возможность переподготовки или повышения квалификации специалистам, чья профессия или уровень подготовки не соответствует современным требованиям рынка. Поэтому кадровая политика предприятий и организаций становится одним из приоритетных факторов в определении перспектив развития и эффективности деятельности всех форм профессионального образования. В настоящее время образование и обучение в течение всей жизни становится нормой, а способность к постоянному обучению и приобретению новых умений рассматривается как самое важное качество рабочей силы. Это требование особенно актуально для отраслей, определяющих НТП, где процессы быстрого устаревания информации (2–3 года) с одной стороны сопровождаются нарастанием объемов новых знаний с другой стороны [2, с.148]. На длительность сохранения квалификации оказывают влияние скорость развития знаний и умений в той области, с которой связана квалификация; внедрение новых технологий в области организации труда и производства, что часто приводит к исчезновению той или иной квалификации [3, с.248].

В западных странах в последнее время всё более и более практикуется подход, согласно которому повышение квалификации рассматривается в качестве одной из форм поощрения за эффективную работу. При этом доступ к наиболее дорогостоящим формам обучения получает наиболее квалифицированный и хорошо работающий персонал. Дифференцированно определяется продолжительность обучения работников: в зависимости от результатов труда они получают ежегодно от одной до трех недель на повышение квалификации. Таким образом, оно рассматривается как одна из форм стимулирования труда работников и предполагает их широкую самостоятельность в выборе тех или иных видов обучения и его конкретных сроков.

В Республике Беларусь переквалификация и повышение профессионального уровня рассматриваются в качестве активных средств борьбы с безработицей.

Четвертая причина нарушения сбалансированности в системе занятости – преобладание несправедливого социального неравенства над неравенством по качеству и количеству труда.

Наиболее наглядно эта причина проявляется в несоответствии уровня образования

людей их материальному благосостоянию. Сочетание низкого уровня образования с высоким уровнем материального состояния у одних и высокого уровня образования с низким уровнем дохода у других является сейчас типичным явлением. В результате прямая зависимость между материальным положением и уровнем образования стала исчезать [6, с.54].

Заработная плата не в полной мере находится в прямой зависимости от сложности труда, уровня квалификации и стажа работника и по существу превращается в вариант социального пособия для тех, у кого заработная плата не увязана с конечными результатами производства. Следствием этого является то, что желание хорошо зарабатывать не коррелируется со стремлением совершенствовать знания и навыки, которыми человек владеет.

Таким образом, структурный дисбаланс системы занятости имеет много проявлений и разнообразные причины, а потому регулировать его нужно системно и комплексно на всех уровнях управления.

Заключение

Исследования показали, что структурная сбалансированность на рынке труда – это оптимальное соотношение между всеми элементами структуры рынка труда, означающее соответствие профессионально-квалификационной и профессионально-отраслевой структуры рабочих мест качественному составу и структуре совокупной рабочей силы, которая обеспечивает: нормальный ход воспроизводства основных отраслей экономики (то есть не ведет к развитию диспропорции между отраслями), полную занятость совокупной рабочей силы в соответствии с ее профессиональным образованием и квалификацией.

Для достижения такой сбалансированности необходимо, чтобы в соответствии находились следующие параметры социально-экономического развития страны:

- уровень занятости;
- естественный прирост населения;
- темпы экономического развития;
- производительность труда;
- нормативный уровень жизни населения.

Особая роль в регулировании рынка труда отводится государству, которое должно постоянно контролировать его важнейшие характеристики. Основной пропорцией рынка труда выступает соотношение между спросом

и предложением рабочей силы. В соответствии с задачами регулирования выделяются:

макропропорции – соотношение между совокупной величиной спроса и предложением рабочей силы;

мезопропорции – соотношение между спросом и предложением рабочей силы в разрезе отраслей, регионов;

микрорпропорции – соотношение между спросом и предложением рабочей силы на предприятиях в разрезе отдельных профессий, специальностей.

В условиях рыночных отношений любые диспропорции в производстве рабочей силы ведут к нарушению макро-, мезо- и микрорпропорций рынка труда. Поэтому задачей их регулирования является воздействие не только на рыночные отношения, но и на процессы воспроизводства рабочей силы. Такое воздействие предполагает регулирование подготовки и переподготовки кадров, а также территориального, отраслевого и профессионального перераспределения трудовых ресурсов.

Известно, что между элементами рынка труда (предложением, спросом и ценой рабочей силы) существует взаимосвязь. Регулируя, например, предложение, государство тем самым воздействует на цену и спрос. В результате регулирования динамики спроса, предложения и цены рабочей силы происходят снижение, рост или стабилизация уровня занятости.

Для согласования всех пропорций и сегментов рынка рабочей силы необходима комплексная система регулирования занятости.

Она должна обеспечивать регулирование мезо- и микропропорций, а также выполнять маркетинговые функции. К ним относятся: стратегическое (индикативное) планирование, информационные маркетинговые исследования спроса на рабочую силу и ее предложения, реклама, стимулирование трудоустройства и т. д.

В рамках системы регулирования рынка труда целесообразно использовать сочетание следующих видов регулирования:

– защитное, предназначенное для ограничения действий, которые ведут к незащищенности различных групп трудящихся;

– поощрительное, направленное на создание условий, в которых могут осуществляться и развиваться определенные формы деятельности;

– ограничительное, осуществляемое для исключения действий отдельных лиц или групп лиц таким образом, чтобы они не могли получить преимущества перед другими;

– директивное регулирование, предполагающее воздействие правительства на рынок труда с учетом интересов населения;

– регулирование посредством экономических финансовых мер (налогов и субсидий), способствующих росту предложений на рынке труда или содействующих повышению занятости.

Только комплексный, системный подход к проблеме регулирования рынка труда может обеспечить сбалансированность трудовых ресурсов – важнейшего фактора расширенного воспроизводства и социально-экономического развития страны.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бестужев-Лада, И.В. Социальные проблемы занятости в России / И.В. Бестужев-Лада // Социс. – 2002. – №12.
2. Галаева, Е.В. Направления и механизмы профессионально-квалификационного роста работников на предприятии / Е.В. Галаева // Общество и экономика. – 1997. – №7–8.
3. Исследование человеческого капитала в зарубежной литературе // Общество и экономика. – 1997. – №7–8.
4. Филиппов, В. Главное в профобразовании – качество подготовки специалистов / В. Филиппов // Проблемы теории и практики управления. – 2002. – №2.
5. Хибовская, Е. Вторичная занятость как способ адаптации к экономическим реформам / Е. Хибовская // Вопросы экономики. – 1995. – №5.
6. Шадрин, В. Ключевые проблемы рынка труда и очередные задачи службы занятости / В. Шадрин // Человек и труд. – 2003. – №1.

РЕЗЮМЕ

Рассмотрены понятие и факторы структурной сбалансированности на рынке труда. На основе классификации признаков нарушения структурной сбалансированности на рынке труда предлагаются основные направления ее совершенствования.

SUMMARY

The concept and factors of structural equation on a labour market are considered. On the basis of classification of attributes of infringement of structural equation on a labour market the basic directions of its perfection are offered.

* Статья поступила в редакцию 18 мая 2010 г.