

**ЭФФЕКТИВНАЯ ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ:  
МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

---

Неуклонное сокращение потребности экономики в трудовых ресурсах при одновременном резком повышении требований к их качеству — объективная тенденция, наблюдающаяся во всех развитых странах. В нашей стране сокращение численности занятых в материальном производстве будет в течение некоторого времени сопровождаться ее наращиванием в непроизводственных отраслях. Так, из общего числа занятых в частном секторе экономики более 43 % сосредоточены в торговле, 23 % — в личном подсобном хозяйстве и только 34 % — в производственном секторе [1]. Данная тенденция для трансформационной экономики является вполне объективной. Однако увеличение численности занятых в непроизводственной сфере также имеет свои границы, обусловленные спецификой переходного периода экономического развития государства. Следовательно, в своем сбалансированном состоянии численность занятых в экономике государства должна достигнуть некой величины, которая может и не совпадать с численностью трудовых ресурсов на макроуровне.

Своевременной в связи с этим представляется постановка вопроса об анализе социально-экономической стороны отношений занятости, что дает возможность реализовать расширительную трактовку такого сложного и многопланового понятия, как “занятость”.

Занятость важнейшая характеристика экономики, благосостояния народа; уровень занятости — важный макроэкономический показатель. Но занятость не только экономическое явление, она зависит от демографических процессов, выступает частью социальной политики, т.е. имеет демографическое и социальное содержание. Как экономическая категория занятость — это совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности; выражает меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работах и личных потребностей в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода. С этих позиций занятость выступает важнейшей характеристикой рынка труда.

В законе “О занятости населения Республики Беларусь” занятость определяется как общественно полезная деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, приносящая, как правило, заработок (трудовой доход) [2]. Эта характеристика занятости выражает как социально-экономическое, так и правовое содержание.

Занятость общественно-полезной деятельностью охватывает широкий круг трудоспособного населения: работающие по трудовому договору (контракту); занимающиеся предпринимательской деятельностью; самостоятельно обеспечивающие себя работой; занятые в подсобных промыслах; выполняющие работы по гражданско-правовым договорам (договорам подряда), а также члены производственных кооперативов (артелей); избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность; проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел; проходящие очный курс обучения в общеобразовательных и других образовательных учреждениях; временно отсутствующие в связи с нетрудоспособностью, отпуском, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовками или иными причинами.

В соответствии с Международным классификатором статуса занятости выделяются шесть групп занятого населения: наемные работники; работодатели; лица, работающие за свой счет; члены производственных кооперативов; помогающие члены семьи; работники, не классифицируемые по статусу [3].

Категория “занятые работники” — достаточно широкое понятие по своей трактовке, поскольку практические потребности учета населения вызывают необходимость выделения различных видов занятости. Так, необходимо различать занятость полную, эффективную, социально ориентируемую, неполную, рациональную, нерациональную, продуктивную и трудовую.

Достижение полной и эффективной занятости — ключевая задача социально-экономической политики, важнейшая проблема экономической науки.

Понятие “полная занятость” не имеет однозначного толкования и в зависимости от критерия, лежащего в основе его характеристики, трактуется по-разному. В советский период таким критерием для науки и практики служила всеобщая занятость, обеспечение всего трудоспособного населения рабочими местами. В условиях централизованной планово-распределительной системы полная занятость — это состояние экономики, при котором задействованы все трудовые ресурсы. В западной экономической мысли и практике полная занятость — это состояние экономики, когда все желающие работать при сложившемся (доминирующем) уровне реальной заработной платы имеют работу. В данном контексте как тождественное используется понятие “оптимальная занятость”. При каком уровне вовлеченности в профессиональный (оплачиваемый) труд может быть достигнута полная занятость? Ответ, видимо, следует искать в направлении обеспечения соответствия рабочих мест потребности в них населения. Однако не каждое рабочее место может удовлетворить потребность в нем. Об этом говорит наличие в экономике вакантных (незанятых) рабочих мест одновременно с наличием безработных. Поэтому речь должна идти о предлагаемых экономически целесообразных рабочих местах. Экономически целесообразное рабочее место — это продуктивное (общественно-полезное, обеспеченное оборотными средствами и т.д.) рабочее место, позволяющее человеку реализовать личный интерес, добиться высокой производительности труда, используя достижения науки и техники, и иметь достойный заработок.

Полная занятость возможна и при некотором отклонении существующих рабочих мест от статуса экономически целесообразных, в условиях несоответствия их профессионально-квалификационному составу, образовательному уровню. В данной ситуации и работники, и государство будут нести экономические и социальные потери. Часть работников будет получать низкие заработки, не обеспечивающие нормального существования, а государство, общество — недополучать ресурсы в бюджет и в социальные фонды. Поэтому возникает проблема эффективной занятости. Многие отечественные экономисты под эффективной занятостью в условиях социально ориентированной рыночной экономики понимают занятость населения, обеспечивающую

достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда. Такое определение нацелено на всестороннее развитие человека, но оно довольно широкое и его невозможно измерить с помощью одного показателя. По нашему мнению, в условиях трансформационной экономики, когда сохраняются исходные условия, определявшие эффективную занятость в рамках прошлой модели хозяйствования, и одновременно возникают ее новые детерминанты, эффективная занятость будет предполагать эффективное использование трудовых ресурсов, причем во всем многообразии форм собственности и хозяйствования, а также становление механизмов и институтов рынка труда в сочетании с развитой системой государственного регулирования занятости и социальной защищенности.

Трансформация системы занятости в эффективную требует преодоления многих противоречий и трудностей переходного периода, таких как наличие скрытой

безработицы, проблема востребованности квалифицированного труда, отсутствие хорошо отлаженных институтов профориентации и повышения квалификации и т.п. Данное обстоятельство логически обуславливает наличие в обществе неполной занятости. Согласно подходу, принятому в международной статистике труда, “неполная занятость имеет место, когда работа индивида неудовлетворительна с точки зрения определенных нормативов или другой возможной с учетом его квалификации (подготовки и опыта работы)” [4]. Неполная занятость — это скорее аналитическое понятие, которое с большим трудом поддается операционализации и измерению. Оно отражает дисбаланс в использовании труда и других факторов производства. Симптомами ее могут быть низкие доходы и неполное использование квалификационного потенциала работника или низкая производительность труда.

В рамках известных концепций на современном этапе занятость определяется как общественно-экономическое отношение, в котором заключается необходимость развития и использования способностей человека к трудовой деятельности. Оно реализуется во взаимосвязи с совершенствованием всех других способностей человека для осуществления определенного вида общественно-полезного труда в любом из секторов экономики с целью удовлетворения как индивидуальных, так и общественных потребностей. Следовательно, с позиций социально-экономической парадигмы отношения занятости должны способствовать развитию и совершенствованию личности в процессе трудовой деятельности, что в свою очередь обеспечивает продуктивное осуществление последней. Именно такое понимание занятости соответствует общецивилизационной тенденции свободного всестороннего развития человека и позволяет рассматривать ее как составной элемент социально-экономического развития общества. В данной трактовке — занятость не только средство функционирования и развития производства, но и его цель и потому более социально значима.

Таким образом, в рамках социально-экономической парадигмы понятие “занятость” получает качественно новое наполнение. Это — социально ориентированная занятость, характеризующая экономически активное население, которое трудится не только в общественном производстве, но и обучается очно, ведет домашнее хозяйство. Она исходит из признания равноправия, одинаковой социальной значимости любого вида общественно полезной деятельности, независимо от сферы ее осуществления.

Понятие “социально ориентированная занятость” содержит в себе более узкую категорию — “продуктивная занятость”, т.е. занятость населения в общественном производстве, которая характеризует экономически активное население и соответствует понятию “занятость по методологии МОТ” (совокупная численность занятых в официальном секторе экономики) [3].

С точки зрения экономической эффективности следует выделять два полярных вида занятости: рациональную и нерациональную.

*Рациональная занятость* — это отношение величины продуктивной занятости к величине занятости социально ориентированной, складывающееся между производственным сектором и личностью по поводу участия ее в общественном производстве на основе реализации индивидуальных интересов. *Нерациональная занятость*, в свою очередь, определяется как сохранение ориентации на неизменность неэффективной структуры занятости и характеризуется высоким удельным весом “социально-тупиковых” рабочих мест (масштабы оборота кадров превышают общественно необходимый уровень), ростом числа работающих по совместительству, малодинамичной профессионально-квалификационной структурой и т.п.

Одной из важных социально-экономических проблем в Республике Беларусь, требующих нового осмысления и практического решения, безусловно, является проблема трудовой занятости населения и ее обеспечения. Эта категория занятости является неотъемлемой составной частью вышеперечисленных видов занятости.

До сих пор отсутствует точное определение терминов “трудовая занятость” и “обеспечение трудовой занятости”. В науке пока нет единого взгляда на суть этих вопросов.

Содержащееся в законе “О занятости населения Республики Беларусь” определение занятости как деятельности граждан, связанной с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащей законодательству Республики Беларусь и приносящей им, как правило, заработок, трудовой доход [2], все же не совсем конкретно, так как два понятия “занятость” и “трудовая занятость” являются взаимозаменяемыми категориями. По нашему мнению, эти понятия имеют отличную друг от друга научно-практическую основу.

Занятость — это неотъемлемое естественное состояние любого человека, означающее “делать что-то”, “занятие” и т. п.

Трудовая занятость — это занятость индивидов в сфере общественного и личного труда, как имеющая на единицу времени определенную трудовую нагрузку (или набор работ) и направленная на получение заработка (трудового дохода) или иного вознаграждения, так и не имеющая такой цели.

Наряду с понятием “трудовая занятость”, с точки зрения экономической целесообразности, необходимо ввести понятие “обеспечение трудовой занятости”. Данные понятия употребляются в экономической литературе, однако практически почти нигде не поясняются.

На первый взгляд, можно прийти к выводу, что обеспечение трудовой занятости сводится к гарантиям права на труд. Да и само слово “гарантия” означает обеспечение, ручательство. Гарантировать — значит обеспечивать, поручаться, устанавливать гарантии. Но с экономической точки зрения структура трудовой занятости складывается из трех элементов: привлечение трудовых ресурсов (П.); собственно трудовая занятость (З.), или непосредственная занятость, т. е. использование рабочей силы; высвобождение трудовых ресурсов (В.).

Основная формула движения занятости — П. → З. → В. Это значит, что трудовая занятость есть одновременное единство П., З. и В. Данные элементы отражают реальные процессы перехода трудовых ресурсов из одного состояния занятости в другое. П. и В. — непрерывные процессы, без которых невозможно понять собственно занятость. Причем доминирующее значение принадлежит второму элементу (З.). Именно на достижение собственно трудовой занятости (включение работника в совокупную рабочую силу, соединение со средствами производства и наделением его определенной трудовой нагрузкой) направлены два других элемента — привлечение (П.) и высвобождение трудовых ресурсов (В.).

В. → П. → З. — формула высвобождения трудовых ресурсов, которая предполагает притяжение рабочей силы, а затем и собственно трудовую занятость. Высвобождение при этом выступает не только как один из необходимых и составных моментов занятости, но и как относительно самостоятельный источник, начальный пункт трудовой занятости.

Вот почему, на наш взгляд, если под обеспечением трудовой занятости понимать все то, что направлено на ее достижение, то применительно к приведенной структуре трудовой занятости в обеспечение можно включить прежде всего привлечение трудовых ресурсов, а также их высвобождение.

Таким образом, с позиции воспроизводства рабочей силы обеспечение трудовой занятости охватывает фазы производства, обмена и распределения. Именно они направлены на достижение трудовой занятости или полного и рационального использования трудовых ресурсов.

Итак, с точки зрения социально-экономической эффективности тактика “придерживания труда”, являющаяся сегодня приоритетной для белорусских предприятий, рациональна для последующей реорганизации производства. В Республике Беларусь происходит спонтанное реструктурирование, для которого неполностью занятые служат лучшим резервом, чем безработные. Таким образом можно сохранять кадровый потенциал и в случае подъема предприятия и возвращения к старым объемам производства иметь готовую обученную рабочую силу.

При необходимости сокращения основного производства организовать “перелив” рабочей силы на новые периферийные участки не всегда возможно из-за различий в квалификации. На переподготовку у предприятий нет средств.

Сохранение квалифицированной рабочей силы путем предоставления ей определенного объема трудовой нагрузки и тем самым гарантированного трудового дохода — это рациональный ответ на состояние неопределенности, целью которой является сохранение квалификационного и социального ядра предприятия, способного к технологической реконструкции.

### **Литература**

1. Рынок труда Республики Беларусь: Стат. сб. Мн., 2001.
2. О занятости населения Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь, 30 мая 1991 г. // Ведымаści Вярхоўн.Савета Рэсп. Беларусь. 1991. № 19.
3. ООН. Международная конференция труда. 75-я сессия 1988 г. Содействие занятости и социальное обеспечение: Доклад V (2A). Женева, 1988.
4. ООН. Международная конференция труда. 80-я сессия 1993 г. Неполное рабочее время: Доклад V (1). Женева, 1993.