

РЫНОК ТРУДА КАК ОБЪЕКТ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

В.В. Липницкая, к.э.н., доцент, З.Г. Близинок

Рынок труда — одна из важнейших составляющих современного общеэкономического рыночного механизма. Необходимость социально-экономического исследования рынка труда объясняется тем, что он имеет ряд существенных отличий от других товарных рынков. Здесь регуляторами выступают не только микро- и макроэкономические факторы, но также социальные и культурные, которые не имеют отношения к цене рабочей силы — заработной плате. Одновременно следует подчеркнуть, что экономическое и социальное пространства — это сообщающиеся сосуды, зависящие друг от друга и дополняющие друг друга.

Известно, что в сфере экономики взаимодействуют не одномерные экономические индивиды, а напротив, многомерные личности, функционирующие также во множестве других подсистем общества и играющие в них другие, уже не экономические роли. Так, работники сельскохозяйственных организаций — это одновременно политические субъекты, жители определенных регионов, носители той или иной культуры, члены семей и т.д. Отсюда ясно, что характер активности людей зависит от их социальных качеств, которые формируются в сфере политики, культуры, идеологии, семьи, а также от того положения, которое они занимают в этих сферах занятости.

В систему экономических отношений приходит, как правило, уже сформировавшийся работник со своими интересами, потребностями, ценностями. Эти сформировавшиеся социальные характеристики определяют характер активности работника в сфере экономики. Например, сформировался пассивный работник, ориентированный на экономию своих усилий, то он будет стремиться к труду с низким уровнем интенсивности, даже если это приведет к снижению доходов, к самореализации вне сферы производственной деятельности. Поэтому сегодня во всем цивилизованном мире значительно возросла заинтересованность разнообразными потребностями и способностями «носителя живого труда» — человека.

Чем глубже мировоззрение, тем легче работник ориентируется в окружающей его социальной и природной реальности. В частности, он в большей степени мобилен, приспособлен к динамичным процессам, происходящим в обществе, способен применять знания в практической деятельности, видеть перспективы развития сельского хозяйства.

Поэтому знания о сформировавшемся типе работника и его основных чертах принципиально важны для разработки дальнейшей стратегии социально-экономического развития республики. Именно активность людей является основным источником изменений в обществе, в частности, в экономике. А если активность в дефиците, то изменений происходит мало.

Однако в настоящее время нет единства в понимании, что такое рынок труда. Можно встретить определение рынка труда как механизма саморегуляции спроса на труд и предложения рабочей силы через свободное движение заработной платы и доходов. Есть и иная точка зрения, согласно которой рынок труда не регулирует непосредственно процессы купли-продажи рабочей силы, а лишь создает условия для удовлетворения спроса и предложения (опосредуя согласование потребностей работодателя и желающего работать по найму).

Мы считаем и пытаемся это аргументировать, что с социально-экономической точки зрения, рынок труда представляет собой сложную систему отношений по поводу обмена индивидуальных способностей к труду на фонд жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы и размещения работников в системе общественного разделения труда.

В историческом аспекте можно выделить четыре концептуальных подхода к анализу функционирования рынка труда. В основе одного из них лежит классическая политическая экономия. Приверженцы этой концепции (А.Смит, Ж. Б. Сэй, П. Самуэльсон), считают, что рынок труда, как и все остальные рынки факторов производства, функционирует на основе ценового равновесия, т.е. основным рыночным регулятором служит цена рабочей силы (заработная плата). С ее помощью регулируются спрос и предложение рабочей силы, а также поддерживается их равновесие. Аналогами инвестиций в средства произ-

водства в данном случае выступают инвестиции в образование и повышение квалификации работника (т.е. в человеческий капитал).

Другого подхода к функционированию рынка труда придерживаются кейнсианцы и монетаристы. Для них рынок труда никогда не бывает равновесным. Кейнсианская модель исходит из того, что цена рабочей силы (заработная плата) должна быть жестко фиксирована и практически не изменяется. Этот элемент модели никак не доказывается, а берется как аксиома. Заработная плата, таким образом, не является регулятором рынка труда, а в его роли на современном этапе выступает государство, увеличивая или уменьшая совокупный спрос и стремясь ликвидировать неравновесие на рынке труда.

Монетаристы также исходят из жесткой структуры цен на рабочую силу. Ими вводится понятие «естественный уровень безработицы», которое отражает реальную структуру рынка труда и товаров, несовершенство колебания спроса и предложения, а также затраты на обзор информации о вакантных местах.

Третий подход к рынку труда и механизму его регулирования принадлежит школе институционалистов (Дж Данлон, Л.Ульман). Сторонники этого направления основное внимание уделяют анализу профессиональных и отраслевых различий в структуре рабочей силы и соответствующих уровней заработной платы. В этом подходе прослеживается попытка перехода от макро к микроэкономическому анализу и объяснения характера рынка труда особенностями динамики отдельных отраслей экономики, а также различных профессиональных, демографических, географических и других отличий потенциальных участников рынка труда.

Подход к рынку труда с точки зрения марксистской экономической теории трактует заработную плату как результат обмена с капиталистом рабочей силы наемного рабочего, а не его труда, т.е. рабочая сила работника является его товаром. Таким образом, понятия «рынок труда» и «рынок рабочей силы» противопоставляются друг другу. Большинство современных экономистов считают, что подобное противопоставление в настоящее время утратило смысл, так как оно имело ярко выраженную идеологическую окраску на этапе становления капиталистического способа производства и утратило свой смысл с переходом общества к постиндустриализму.

Вообще, подходы к определению рынка труда, где он трактуется как место, где происходит купля-продажа такого специфического ресурса, как труд, уходит в прошлое. Это согласуется и с позицией Международной Организации Труда (МОТ), которая в своих документах закрепила положение, что признание рабочей силы предметом купли-продажи не этично и рассматривает рынок труда как механизм согласования цены и условий труда между работодателями и наемными работниками.

Все представленные выше концепции дополняют друг друга и дают общую картину функционирования рынка труда. Однако при исследовании рынка труда в условиях переходной экономики необходимо учитывать как материальное, так и духовное наследие социалистического периода хозяйствования, и реалии постсоциалистического пространства рынка труда. Здесь, в первую очередь, необходимо отметить нежелание современных работников сельского хозяйства принимать реформы, связанные с необходимостью кардинально менять уклад своей жизни, привычные для них модели поведения.

История мировой материальной и духовной культуры свидетельствует, что чувство собственности, чувство хозяина было одним из фундаментальных в социальном отношении свойств человека, благодаря которому формировалось трудолюбие, оседлый образ жизни, материальная, орудийная культура, развивались трудовые навыки и т.д. Традиция либо коллективной, либо государственной собственности на важнейшие средства производства обусловила неуважение крестьян постсоветского пространства к частной собственности. Главными ценностями при этом остаются взаимопомощь в трудную минуту, стабильность, гарантированный заработок и занятость. Этим можно объяснить то, что основная часть сельских жителей не использовала право на выход из коллективных хозяйств со своими земельными и имущественными паями для ведения самостоятельного фермерского или крестьянского хозяйства. Объяснение этой неприемлемости дано еще классиком: традиционалистский строй мышления выражается, в частности, в том, что человек не склонен заработать больше, он просто хочет жить так, как привык. Все попытки

рационализации наталкиваются на силу привычки. При затруднениях традиционалисты не меняют строй жизни, а сокращают потребности [3].

Консерватизм сельских жителей связан с самим характером жизнедеятельности земледельца, его привязанностью к земле и лучшей адаптацией к тем формам общественной организации хозяйства, которые «оберегают» эту привязанность, пусть даже в ущерб экономическому прогрессу. Любые новации воспринимаются при этом навязанными сверху. Именно поэтому большинство реорганизованных хозяйств выбрали формы акционерных обществ или товариществ. Для основной массы сельских жителей это – еще одна возможность удержаться в рамках привычных коллективных форм хозяйствования, ничего не меняя в своей жизнедеятельности принципиально. Этим же объясняется перераспределение трудовой нагрузки на самозанятость в личных подсобных хозяйствах.

История развития сельского хозяйства нашей страны свидетельствует, что сельский житель никогда не был экономически свободным. Вся его жизнь протекала в жестких рамках надындивидуальных структур, которые ограничивали проявления индивидуальности, воспитывали чувство коллективизма и требовали соответствия общепринятым моделям поведения.

Таким образом, сегодня в условиях становления рынка труда перед реформами аграрной сферы стоит двоякая задача: 1) преодоление традиционалистских черт культуры сельских жителей; 2) преодоление отчуждения от результатов своего труда и неспособности к самоорганизации, выработанных в течение десятилетий советского режима.

В свое время Ф. Хайек писал, что «хотя и нетрудно разрушить добровольные формирования, составляющие незаменимую опору свободной цивилизации, нам может оказаться не по силам сознательно воссоздать такую цивилизацию после того, как фундамент ее был разрушен» [4].

Необходимо отметить и то обстоятельство, что в реальной экономической жизни на динамику рынка труда оказывают влияние также множество внешних и внутренних факторов.

Степень влияния внешних факторов на рынок труда весьма велика и разнообразна. Ключевое значение для рынка труда имеют экономические (такие как динамика ВВП, стадии экономического цикла), трудовые (заработная плата, величина рабочего времени, социальное партнерство) факторы. Значительную роль играет и качество рабочей силы, соответствие структуры рабочей силы структуре рабочих мест по профессиям и отраслям, а также квалификация работников. Изучение качества рабочей силы является перспективным направлением социально-экономического исследования рынка труда, в том числе и в переходных экономиках.

Качество рабочей силы может быть определено рядом демографических, социальных и экономических характеристик, таких как здоровье и долголетие, уровень образования и оплаты труда. На сегодняшний день еще не разработан единый индикатор качества рабочей силы, но в международной практике активно используется такой показатель, влияющий на предложение труда, как индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП).

Формирование рынка труда происходит под воздействием демографических, миграционных и социально-экономических факторов. Изменение возрастной структуры населения в большей степени определяется уровнем рождаемости, на который оказывает влияние значительное число факторов, условно подразделяемых на две группы: демографические (возраст, брачность, разводимость и т.д.) и социально-экономические (уровень жизни, занятость, качество жизни, уровень образования, традиции и т.д.).

Величина естественного прироста населения в значительной степени определяется и таким фактором, как уровень смертности. Его взаимосвязь с демографической, биологической, экономической и социальной сторонами жизнедеятельности людей свидетельствует о необходимости комплексного, многопланового подхода к ее изучению.

Важнейшим социально-экономическим аспектом формирования рынка труда в Республике Беларусь являются демографические условия формирования трудовых ресурсов.

В настоящее время численность сельского населения республики составляет 2581,7 тыс. чел., из них в возрасте моложе трудоспособного — 580,7 тыс. чел., трудоспособного возраста — 1407,1 тыс. чел. За период с 1991 по 2008 гг. численность сельского населения республики уменьшилась на 803 тыс. чел. или на 23,6 %.

Анализируя естественное движение сельского населения, следует подчеркнуть, что в республике с 1993 года число умерших превышает число родившихся. В 2007 г. число умерших превышало число родившихся на 29 367 человек.

Сокращение сельского населения в значительной степени объясняется также происходящими миграционными процессами. Так, например, в 2007 г. в сельскую местность прибыло 75 912 чел., а выбыло — 91 184 чел. Таким образом, отрицательное сальдо миграции составило 15 272 чел. Меняли место жительства в пределах страны 18 190 человек за счет перемещения сельских жителей в города.

Следует подчеркнуть, что интенсивность миграционных процессов в современных условиях неудовлетворенного спроса на рабочую силу определяется не масштабами сокращения трудоемкости сельскохозяйственного производства, а сохраняющимися существенными различиями в уровне жизни трудящихся города и села.

Преодолению подобных негативных явлений в миграции сельского населения должна содействовать реализация Государственной программы возрождения и развития села в Республике Беларусь на 2005–2010 годы, которая предусматривает улучшение жилищных условий сельского населения за счет строительства не менее 50 тыс. жилых домов (квартир), полную газификацию домов с переводом не менее 20 % их на потребление природного газа. Предусмотрено обеспечение всех сельских населенных пунктов телефонной связью за счет увеличения количества телефонов на 100 жителей до 26 единиц. Для обеспечения транспортной связи райцентров с агрогородками и другими населенными пунктами будет реконструировано и отремонтировано 4,3 тыс. километров местных автомобильных дорог. Создаваемые на селе амбулатории общей практики должны быть укомплектованы врачами общей практики. Увеличению занятости на селе будет способствовать создание дополнительно более 16,2 тыс. рабочих мест.

Реализация Программы позволит решить многие проблемы обеспечения сельского хозяйства квалифицированными кадрами.

Однако, по нашему мнению, улучшение условий жизни на селе не может полностью решить проблему закрепления кадров в сельском хозяйстве. Текучесть их обусловлена также постоянным увеличением численности свободных мест в промышленности, сфере услуг и других отраслях национальной экономики.

Изучая размеры миграционных потоков, наряду с демографическими аспектами, нами изучена экономическая сторона, а именно, возможность формирования трудовых ресурсов села за счет мигрантов. Обследование массового материала показало, что в общем числе мигрантов большая часть — это люди в трудоспособном возрасте.

Следует отметить, что в процессе территориального движения активное участие принимают и подростки. Эта особенность территориального движения приводит к тому, что происходит не только количественное перераспределение населения, но и появляется реальная возможность глубоких качественных изменений в составе трудовых ресурсов за счет того, что молодежь в большей степени склонна к повышению уровня своего образования, получению специальности.

Из-за усиленной миграции и сокращения естественного прироста населения в сельском хозяйстве создан дефицит трудовых ресурсов. Заметно возросла производственная нагрузка на работника сельского хозяйства. Так, площадь сельскохозяйственных угодий в расчете на работника сельского хозяйства за период с 2001 по 2008 г. возросла с 14,6 до 20,2 га/чел., т.е. на 38,3 %, поголовья крупного рогатого скота — с 6,5 до 9,2 гол./чел. (на 41,5 %), свиней — с 5,4 до 8,3 гол./чел. (на 53,7 %).

Учитывая сложившиеся тенденции в демографии сельского населения республики, важную роль в сокращении потребности сельскохозяйственного производства в трудовых ресурсах должно сыграть улучшение их использования, в рамках которого осуществляется взаимодействие личного и общественного факторов производства и происходит непосредственная реализация способностей, знаний и умений работников, а также проявляется их отношение к труду.

При изучении современного состояния рынка труда в сельском хозяйстве республики следует учитывать, что на данном этапе экономического развития в результате широкомасштабного внедрения интенсивных технологий происходят коренные изменения в социально-экономическом содержании самого процесса труда. Сущность этих изменений

состоит в том, что труд из средства обеспечения материальных потребностей все более перерастает в труд, выражающий самореализацию личности работника. В связи с этим актуальным направлением развития труда становится обогащение его содержания, развитие тех его характеристик, которые позволяют более полно использовать интеллектуальные, творческие и организаторские способности человека.

Развитие рынка труда невозможно без формирования работника нового типа. Для работника нового типа, по нашему мнению, требуется ориентация на индивидуальную ответственность, активность, инициативность, предприимчивость, творческое отношение к труду, инновационность, стремление к повышению квалификации и ориентация на максимальные достижения в труде.

Системообразующим фактором рынка труда выступают способности человека к труду, т.е. они являются исходной "единицей", которая определяет сущностные характеристики рынка труда, структуру и динамику его развития.

Следует обратить внимание на одну принципиальную особенность понятия "способности человека к труду", которая использована нами в контексте данного исследования. Известно, что физические и духовные способности человека - это явление, прежде всего, биологическое. И лишь на определенной стадии развития указанные биологические способности формируются в способности к труду, отражая специфические свойства человека осуществлять целесообразную деятельность, направленную на создание материальных и культурных ценностей с помощью орудий труда. Поэтому способности к труду как экономическая категория выражает не физические и духовные способности вообще, а только те, которые развиты до общественно-необходимого уровня, которые могут быть востребованы в процессе конкретного производительного труда, способного удовлетворять потребности как отдельного работодателя, так и общества в целом.

Именно с осознания человеком своих производительных способностей как ценности, которая может быть обменена на другие материальные и духовные блага, начинается включение работника в систему экономических отношений, их движение в системе общественного воспроизводства.

Таким образом, способности к труду, как объект экономических отношений, характеризуют личностные качества работника, а также умения, навыки и знания, соответствующие полученной профессии или специальности, которые могут быть применены на любой из работ, соответствующих данной подготовке, т. е. у любого из целого ряда работодателей.

На сегодняшний день, как в западной, так и в отечественной экономической литературе, в качестве основного критерия развития способностей человека к труду используется уровень профессиональной квалификации, который можно назвать универсальным критерием, пригодным как для микро-, так и для макроуровня.

Освоение новых технологий требует обучения новым методам организации труда и производства, повышения уровня профессиональной подготовки работников. Развитие реальных способностей, будучи одновременно предпосылкой и результатом труда, на основе преобразования профессиональных способностей работника находит непосредственное проявление в повышении его квалификации, что сопровождается приростом объема производимой продукции при нормальной интенсивности и неизменных условиях труда.

Как показали исследования, отсутствие потребности в повышении своего профессионального мастерства приостанавливает развитие реальных способностей человека, что в свою очередь сдерживает развитие профессиональных и базовых способностей, формирование квалификационного резерва.

Анализ количественных характеристик причин, стимулирующих повышение квалификации работников сельского хозяйства Минской области, свидетельствуют о том, что такие факторы, как стремление больше знать (R5) и требования производства (R1) определяют масштабы повышения образовательного потенциала работников сельского хозяйства и их роль возрастает с повышением стажа работы. Однако степень их проявления неодинаковая. Так, при увеличении стажа работы на 1 год численность работников, стремящихся больше знать, возрастает на 0,18 %. Требования производства в большей степени стимулируют повышение квалификации работников со стажем до 5 лет, где при повышении стажа работы на 1 год, численность работников, повышающих свою квалификацию по данной причине, возрастает в пределах 5,2–1,2 %, в то время как при стаже работы свыше 5 лет по этой причине — в среднем за

год повышают квалификацию от 0,1 до 0,8 % Выявленная тенденция свидетельствует о том, что в сельском хозяйстве имеются значительные возможности для наращивания трудового потенциала, что особенно актуально в условиях рыночных преобразований.

Действие таких причин, как повышение заработной платы (R2) и требования администрации (R4) ощущается, в основном, среди работников со стажем работы до 6 лет, а среди работников со стажем работы свыше 6 лет величина этого фактора незначительна.

С увеличением стажа работы на 1 год численность работников, не повышающих свою квалификацию из-за большой занятости в личном подсобном хозяйстве, увеличивается в среднем на 0,8 %, а численность работников, не повышающих свою квалификацию из-за большой занятости на производстве, сокращается на 1,3 %, из-за отсутствия желания учиться — на 1,07%.

Однако, как показывает опыт большинства высокоразвитых стран, отсутствие возможностей или желания получить современное образование, повысить квалификацию или пройти переподготовку приводят к утрате и "моральному износу" квалификации и образования. Требуется переход на качественно новую ступень организации подготовки квалифицированных работников. Речь идет о том, чтобы будущие квалифицированные кадры имели основательные теоретические знания и практические навыки, умели грамотно применять их на практике, выявлять резервы и пути наиболее полного использования производственного потенциала.

Как свидетельствует практика работы многих предприятий, в том числе и сельскохозяйственных, без мощных личных стимулов развития производство не решит сложных социально-экономических проблем, не обеспечит движение к рыночной экономике.

Поэтому Государственной программой возрождения и развития села на 2005–2010 годы поставлена задача повышения качества рабочей силы в сельском хозяйстве, как составной части развития человеческих ресурсов страны. Для решения этой задачи необходима разработка и реализация системы мер, направленных на воспроизводство, сохранение и совершенствование имеющейся рабочей силы, а также на подготовку новой рабочей силы и создание условий для самообучения [1].

1 Государственная программа возрождения и развития села на 2005 – 2010 годы. ОАО «Полиграфкомбинат им. Я.Коласа» – Мн., 2005

2 Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2008 (Стат. Сб.) Минстат РБ. – Мн.: 2008.

3. Вебер М.. Протестантская этика и дух капитализма / Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990. с. 81 - 88

4. Хайек Ф. А. Индивидуализм: истинный и сложный / Ф.А.Хайек. Индивидуализм и экономический порядок. М, 2000. с. 44

ЦЕЛЕВОЕ ПРОГРАММИРОВАНИЕ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ АПК

С.А. Матох, к.э.н., доцент

В современной мировой практике целевое программное развитие агропромышленного производства имеет очень широкое распространение и является одним из действенных методов государственного регулирования. Оно содействует правильному выбору целей функционирования отраслей и регионов, преодолению ведомственных барьеров и местных интересов, подчинению деятельности министерств и ведомств целям достижения максимальных конечных народнохозяйственных результатов, выбору такой структуры управления экономикой, которая максимально способствует реализации этих целей.

Целевые программы в аграрном секторе экономики представляют собой метод государственного, подкрепляемого финансовой поддержкой, воздействия на воспроизводственную сбалансированность его развития, а также метод согласования интересов участников программ, механизмов и инструментов регулирования, что дает возможность более рационально использовать финансовые ресурсы.