

## Сущность экономических категорий «трудовой потенциал» и «занятость», их взаимосвязь с трудовыми ресурсами

### *Аннотация:*

В статье рассматриваются проблемы оценки человеческого капитала, среди которых важное место занимает «трудовой потенциал», его соотношение с понятием «занятость». Исследуются занятость и безработица как взаимообусловленные социально-экономические категории органически связанные с рынком труда, без реального функционирования которого невозможна структурная перестройка российской экономики.

### *Ключевые слова:*

Трудовой потенциал, трудовые ресурсы, занятость, безработица, рынок труда.

Переход экономики России к рыночной системе хозяйствования потребовал коренного изменения организационно-экономических форм хозяйствования, применения современных методов управления, организации принципиально новых экономических отношений между предприятиями и элементами внешней среды. В этой связи выявление факторов, оказывающих решающее влияние на развитие отраслевых экономик и их эффективное функционирование в современных условиях имеет чрезвычайно важное значение.

Самой действенной и социально активной частью повышения эффективности функционирования предприятий является трудовой потенциал, активной частью которого является рабочая сила. Под рабочей силой следует понимать совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает человек и применяет их для создания необходимых товаров и услуг. Отсюда следует, что трудовые ресурсы становятся рабочей силой только тогда, когда реализуются физические и духовные способности человека в процессе труда. В этой связи понятие экономической категории «трудовой потенциал» несколько шире и многограннее, чем понятие «рабочая сила». В состав трудового потенциала включаются как работники, занятые в общественном производстве, так и часть населения, которая не принимает участия в процессе труда, но при соответствующих условиях может быть использована для производства сельскохозяйственной продукции. Согласно действующему законодательству к трудовым ресурсам относят население в трудоспособном возрасте: мужчины в возрасте от 16 до 59 лет, женщины в возрасте от 16 до 54 лет включительно. Кроме того, в состав трудовых ресурсов включаются подростки и лица пенсионного возраста.

Состав трудовых ресурсов сельскохозяйственных предприятий представлен постоянными, сезонными и временными работниками. Постоянными являются работники, принятые на работу без указания срока. Сезонные работники зачисляются на определенный период года, но не более 6 месяцев, а временными считаются те работники, которые принимают участие в работе не более 2 месяцев. В необходимых случаях в сельском хозяйстве используются трудовые ресурсы, привлеченные со стороны по трудовому соглашению.

Следовательно, исходя из всего комплекса вопросов, связанных с обоснованием категории «трудовой потенциал» возникает необходимость определить как соотносятся между собой понятия «трудовой потенциал» и «занятость» и каким образом можно количественно оценить их. Нами уже оговаривалось, что под трудовым потенциалом 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, что трудовой потенциал – это не само население, а совокупность способностей той или иной категории людей к трудовой деятельности. Тогда занятость можно определить как ту или иную форму реализации этих способностей, характеризующая различные формы участия трудоспособной части населения в общественно-полезной деятельности с получением соответствующих доходов. Проблема занятости и ее составляющие приобретают на сегодня новое звучание в теоретическом и практическом аспектах. Она актуальна для многих стран мира, а тем более для России, вступившей на путь рыночных преобразований. В российском законодательстве, под занятостью понимается – деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход. 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 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, ресурсы для труда, т.е. трудовой потенциал, и связанная с ними занятость могут быть количественно измерены. С переходом на рыночные отношения измерение числом людей становится недостаточным, учитывая возможность 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. Различают понятия полной, продуктивной и эффективной занятости. «Полная» занятость – это конкретная социально-экономическая реализация всеобщности и обязательности труда при социализме. Она связана с предоставлением трудоспособному населению реальных возможностей заниматься общественно полезным трудом, при этом число рабочих мест соответствует числу безработных или превышает его. Рабочие места должны заполняться подготовленной рабочей силой. Лучших результатов можно достигнуть только тогда, когда профессионально-квалификационная структура рабочей силы будет соответствовать структуре рабочих мест, создаваемых с учетом научно-технического прогресса. Поэтому, если спрос на такие рабочие места будет удовлетворяться соответствующим предложением рабочей силы, то можно говорить о состоянии равновесия рабочей силы и рабочих мест или занятость в этом случае является продуктивной. Но у этой проблемы есть и еще один аспект. Он состоит в том, чтобы обеспечить не просто полную и продуктивную занятость, но и экономически эффективную занятость.

Под экономической эффективностью понимают занятость, которая обеспечивает достойный доход, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда. Данное определение дает полную характеристику экономической эффективности с качественной стороны. Его недостаток состоит в количественной неопределенности, невозможности измерить с помощью одного показателя. Эта трудность в значительной степени устраняется с помощью системы показателей. Наиболее подходящими, обеспечивающими достаточно глубокое представление об эффективной занятости, являются такие показатели как:

1. Уровень (коэффициент) занятости населения профессиональным трудом. Определяется отношением числа занятых (ЧЗ) к общей численности населения (ЧН<sub>об</sub>), выраженное в процентах.

$$УЗ_{\text{проф}} = \frac{\text{ЧЗ}}{\text{ЧН}_{\text{об}}} \cdot 100.$$

Снижение этого коэффициента говорит о том, что созданы условия, в виде свободного времени для занятия другими видами деятельности. Вместе с тем он требует дальнейшего анализа, касающегося действительного вовлечения населения в другие виды деятельности. Указанный коэффициент может быть использован для международных сравнений.

2. Уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве. Рассчитывается как процентное отношение численности населения (ЧН), занятого профессиональным трудом, численности всего трудоспособного населения или трудовых ресурсов (ЧН<sub>трудо</sub>).

$$УЗ_{\text{трудо}} = \frac{\text{ЧН}_{\text{проф}}}{\text{ЧН}_{\text{трудо}}} \cdot 100.$$

Данный показатель характеризует эффективное или неэффективное использование рабочей силы в сравнении с прошедшим годом.

3. Оптимальность распределения населения по сферам общественно-полезной деятельности. Если число безработных превышает 10% (по методологии МОТ), то говорить об оптимальной занятости в экономике России не приходится. Высокий уровень желающих работать свидетельствует о неэффективном использовании рабочей силы. Уровень незанятости по методике МОТ рассчитывается как отношение числа безработных (Ч<sub>безр</sub>) к числу трудовых ресурсов (Ч<sub>трудо.рес</sub>).

$$УНЗ = \frac{\text{Ч}_{\text{безр}}}{\text{Ч}_{\text{трудо.рес}}} \cdot 100.$$

Он показывает структурные диспропорции в спросе и предложении рабочей силы, что означает одновременное существование вакантных рабочих мест и лиц, ищущих работу.

4. Рациональность структуры и распределения населения по профессиям, отраслям и секторам экономики.

По этому показателю можно судить об изменении спроса на те или иные профессии, численности и долю занятости в отраслях экономики.

5. Норма безработицы, ее соотношение с естественным уровнем безработицы.

Данный показатель широко используется в западных странах для анализа эффективности занятости. Это стало возможно после научного определения естественного уровня безработицы, отклонения от которого в ту или иную сторону показывает что рабочая сила используется неэффективно и экономика несет потери из-за инфляции или недопроизводства ВВП.

В США во второй половине 90-х годов естественной нормой безработицы считается уровень 5,5-6%. В России, по оценкам экспертов, предельный возможный уровень безработицы не должен превышать 10-12%, хотя этот показатель говорит о неэффективном использовании совокупной рабочей силы. Поэтому необходима корректировка реформ в сторону более активного участия государства в структурной перестройке экономики, роста производства ВВП, решение социальных проблем, опирающихся на увеличение инвестиций, использовании достижений науки и техники, обеспечивающие полную, продуктивную и эффективную занятость.

Понимая значение всех видов деятельности, нельзя недооценивать роль профессионального труда. Так как с переходом на рыночную экономику, с появлением многообразия форм собственности происходят изменения в структуре занятости, а в месте с ними и определенная трансформация социальной функции труда. Появились новые сектора экономики, связанные с частной собственностью и с частными собственниками, лицами ненаемного труда. Господствовавший в течение многих десятилетий государственный сектор уступил первенство частному сектору. Появились новые классы и социальные слои населения, оказывающие активное влияние на изменения структуры занятости. Например, доля занятых в частном секторе за последние пять лет увеличилось почти в 3 раза,

а в остальных формах собственности и хозяйствования возросла более чем в 3 раза.<sup>1</sup>

Происходят значительные увеличения доли населения занятого в режиме неполного рабочего времени, неполной недели. Особенно возросла она на мелких предприятиях (с 10,3 до 16,4%). Это говорит о том, что частные и мелкие предприятия стараются уменьшить свои финансовые издержки за счет экономии на оплате труда. Подобная практика ведет к ухудшению условий воспроизводства рабочей силы, снижению ее качества.

Переход к рыночным отношениям характеризуется изменениями и в сфере образования, то есть имело место в 1992-1995 гг. тенденция к сокращению числа обучающихся в трудоспособном возрасте (до 5,3 млн. человек). Во второй половине 90-х годов наметилась тенденция к росту их численности (5,9 млн. человек в 1998 г.), особенно в ВУЗах. Увеличился прием в аспирантуру и докторантуру. Эти изменения связаны как с высоким статусом образования, дающего более устойчивое положение в обществе, так и с появившейся новой функцией образования – временной социальной защитой. Так, высшая школа отодвигает проблемы безработицы на 5 лет спасает от непопулярной в настоящее время службы в Вооруженных Силах России. Этим можно объяснить факты получения образования по специальностям, не пользующиеся спросом на рынке труда и приводящие к росту безработицы, которая стала новым социальным явлением в России. Возвращение безработных к полноценной жизни затруднено для региональных структур. Рынок труда самостоятельно не справляется с решением проблем занятости. В этих целях нужна активная политика государства.

Дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда всегда означает отступление от условий полной и эффективной занятости. Если предложение превышает спрос, имеет место явная безработица, а при превышении спроса над предложением или 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 работодателя – субъекта спроса, так и работников – субъектов предложения. Тем не менее решающее влияние на формирование внутреннего рынка труда, естественно, оказывает позиция работодателей.

Безработица – это явление, органически связано с рынком труда. По определению Международной организации труда – безработным признается любой, кто на данный момент не имеет работы, ищет работу и готов приступить к ней. По российскому законодательству безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. Современные экономисты рассматривают безработицу как естественную и неотъемлемую часть рыночного хозяйства. В этой связи большое внимание уделяется анализу типов безработицы. Критерием разграничения видов безработи-

цы, как правило, служат причина ее возникновения и продолжительность, а основными видами безработицы считаются структурная, фрикционная и циклическая.

Тенденции в экономическом развитии приводящие к изменению структуры потребительского спроса, в свою очередь, изменяют структуру общего спроса на работников, т.е. создаются новые, более современные товары и услуги, требующие внедрения прогрессивных технологий, соответственно осуществляется структурная перестройка производства с сокращением старых и развитием новых хозяйственных объектов. В этой связи осуществляется повышение квалификации имеющихся работников, причем часть сотрудников может быть высвобождена. Высвобождаемые кадры не редко попадают в состав безработных потому, что люди, как правило, медленно реагируют на появление новых профессий, в результате чего структура предложений труда не отвечает структуре рабочих мест и оказывается, что у некоторых работников нет таких навыков, которые нужны работодателям, и эти граждане становятся безработными. Данная разновидность безработицы именуется **структурной**. Становлению, которой способствовали не только объемы и структуры спроса на товары и услуги, потребности предприятий в количестве и качестве рабочей силы, но и социальные факторы, к которым можно отнести потребности работников в улучшении условий труда, необходимость в периодическом обновлении знаний, расширение профессионального профиля, возможность выбора подходящего режима рабочего времени.

Если человеку предоставляется свобода выбора рода деятельности и место работы, то в каждый определенный момент часть работников оказывается в положении, когда они уже оставили, прежнюю работу, но еще не поступили на новую. Один из них добровольно меняет место работы, другие – в первые ищут работу, третьи закончили сезонную работу. Такая сфера, где формируется этот труд, изначально предназначенный на продажу, является фактически составной частью рынка труда, называемого потенциальным рынком труда, без которого другие элементы рынка труда не могут существовать. Экономическая функция этой части рынка труда заключается в том, что здесь лишь формируется наемный труд, а рынок труда в своей деятельности пытается привести в соответствие количество и качество работников с имеющимися рабочими местами. Подобную безработицу называют **фрикционной**. Поскольку инициатива увольнения в данном случае исходит от самого человека, то фрикционная безработица считается неизбежной и, как утверждают некоторые экономисты, желательной, так как многие работники, добровольно оставшиеся без работы, переходят с низкооплачиваемой, малоэффективной на более высокооплачиваемую и продуктивную работу, а это, в свою очередь, означает повышение благосостояния граждан и более рациональное распределение ресурсов для труда. Надо иметь в виду определенную разницу между структурной и фрикционной безработицей. Так, «фрикционные» безработные имеют все навыки для того, чтобы трудоустроится, тогда как «структурные» безработные нуждаются в обязательной дополнительной подготовке и переобучении.

Совокупность структурной и фрикционной безработицы определяют уровень естественной безработицы.

<sup>1</sup> Народное хозяйство РФ 1992. – С. 122.

Фрикционная безработица есть результат динамичности рынка труда, а структурная – возникает из-за территориального или профессионального несоответствия спроса и предложения на рынке труда. Таким образом, уровень естественной безработицы – есть тот общественно минимальный уровень, ниже которого невозможно опуститься и который соответствует понятию полной занятости. При этом полная занятость понимается не как поголовная, а как занятость, не исключающая определенный естественный уровень безработицы.

Изменение ситуации на рынке товаров и услуг, усиление конкуренции между товаропроизводителями ведут к тому, что часть производств уменьшает или даже прекращает выпуск продукции. В результате происходит перемещение наемных работников с одних рабочих мест, предприятий, отраслей на другие, порождая серьезные проблемы на рынке труда. В ходе такого перемещения, а также при выходе из сферы потенциального рынка труда, образуются перерывы в работе по найму разной продолжительности, появляется армия безработных, подобного рода безработицу именуют **циклической**. Следовательно, в каждый данный момент времени какая-то часть наемных работников находится между выходом одних и включением других в части рынка труда. Это как раз и есть то состояние, когда работники предлагают свой труд, перемещаясь между предприятиями. Здесь труд, как и любой другой товар, циркулирует в качестве объекта торговли. А сфера торговли есть сфера обращения товара и денег, которая находится за пределами сферы производства товара. В сфере обращения продавец товара постоянно перемещается между предприятиями в поисках покупателей, как бы циркулируя между ними.

Позиция Международной организации труда в отношении занятости и безработицы выражена в Конвенции о содействии занятости и защите от безработицы, принятой в 1991 г. Касясь 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.

Поэтому процветает то общество, где созданы условия для наилучшего использования человеческого ресурса, его воспроизводства и обогащения с учетом интересов каждого человека, где высоко ценится труд и проявляется постоянная забота о повышении его эффективности.

Занятость населения составляет необходимое условие для его воспроизводства, так, как от нее зависит уровень жизни людей, издержки общества на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, на их трудоустройство, на материальную поддержку людей, лишившихся работы. Поэтому такие проблемы, как занятость населения, безработица, ресурсы для трудовой дея-

тельности актуальны для экономики любой страны, решение которых призван решать рынок труда.

Без реального функционирования рынка труда невозможна структурная перестройка российской экономики. В то же время он сам не может функционировать без взаимодействия с рынком капиталов, жилья, без решения вопросов, связанных с особенностями воспроизводства рабочей силы наемного работника в переходный к рынку период и т.д. Происходит институциональное оформление рынка труда; создан Фонд занятости, функционируют биржи труда; активную политику проводят законодательные и исполнительные власти России, но полноценного рынка труда в России пока еще нет.

Масштабы российского рынка труда огромны. Большую группу экономически активного населения составляют женщины, студенты, учащиеся и пенсионеры. По данным Международной организации труда уровень безработицы в России значительно выше официальных показателей и составляет не менее 9,5% от численности населения. Тенденция такова, что общая численность безработных постепенно увеличивается. Безработица растет, и в том числе из-за спада производства.

Специфика рынка труда в России заключается в сочетании низкого уровня официально зарегистрированного с крупномасштабной скрытой безработицей. Причина такого высокого уровня скрытой безработицы состоит в том, что людям, как правило, невыгодно регистрироваться в качестве безработных (с уходом с нормальной работы человек лишается многих льгот). Кроме того, многие предприятия сокращают рабочую неделю, количество вакантных мест, увеличивают вынужденные отпуска. Государство сдерживает массовое высвобождение рабочей силы, проводя соответствующую политику. В результате безработица приобрела скрытую форму. Следовательно, уровень безработицы в России будет определяться не только динамикой производства, но и темпами превращения скрытой безработицы в открытую, к чему вынуждают вводимые рыночные механизмы.

В результате значительного сокращения объемов производства в сельском хозяйстве России, а также институциональных преобразований за 2001–2005 гг. численность работников сельскохозяйственных предприятий уменьшилась на 4,2 млн. человек, или на 45%. Если в 2001 г. разница между численностью трудоспособного сельского населения в трудоспособном возрасте и численностью занятости работников составила 8%, то в 2005 г. – 25%. Высвобождаемые из предприятий и организаций сельской экономики работники переходят в личное подсобное и домашнее хозяйство. Численность занятых в этой сфере только за указанный период увеличилась с 2,0 до 4,4 млн. человек, а их доля в составе трудоспособного сельского населения в трудоспособном возрасте – с 11,3 до 24,6%. С учетом личного подсобного хозяйства занятость в аграрном секторе достигает 65% трудоспособного сельского населения. Безработица на селе растет опережающими темпами по сравнению с городом. В 2005 г. ее уровень превысил показатель по городу в 2 раза и почти 2,5 – критический уровень, составляющий по оценке ООН – 10%.

Сельская безработица имеет большую региональную дифференциацию. По методике, используемой государст-

венными органами труда и занятости, регионы в которых уровень безработицы в 2 и более раза превышают среднероссийский показатель, относятся к местностям с критической ситуацией на рынке труда.

Если этот критерий применять не к регистрируемой сельской безработице, которая не отражает реальной ситуации, а к общей, то получится, что в критическую зону попадают 80% субъектов РФ. А в 16 регионах, где уровень общей безработицы на селе превышает десятипроцентную плату в 2 раза и последние годы на селе практически не создавались новые рабочие места, поэтому безработица перешла в застойную фазу.

В российской экономике и особенно в агропромышленном комплексе рынок труда еще не представляет со-

бой саморегулирующую систему, действующую на основе экономических законов. Специфика проведения экономических реформ требует определенного государственного регулирования этим рынком. Так как отношения, складывающиеся на рынке труда, имеют ярко выраженный социально-экономический характер, они затрагивают насущные потребности большинства населения страны. Через механизмы рынка труда устанавливаются уровни занятости населения и оплаты труда. Существенным следствием процессов, происходящих на рынке труда, стала безработица – в целом негативное, но практически неизбежное явление общественной жизни.