

УДК 331.56.57

АКТУАЛИЗАЦИЯ НАУЧНЫХ ВЗГЛЯДОВ К ПРОБЛЕМЕ ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТИЦЫ НА РЫНКЕ ТРУДА

© 2015 г. Е. А. Полищук

Институт экономики и управления Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского», г. Симферополь

Статья посвящена компаративному анализу научных взглядов к проблеме занятости и безработицы на рынке труда, в ходе которого сделан вывод о важности регулирования занятости на различных уровнях в качестве неотъемлемого блока, входящего в стратегию экономического и социального развития государства, с помощью которого можно наладить диалог между основными субъектами на рынке труда, своевременно согласовав противоречивые интересы и скоординировав совместные действия по ее формированию.

Ключевые слова: занятость; безработица; рынок труда; неформальные процессы; регулирование занятости.

The article is devoted to the comparative analysis of scientific views to the problem of employment and unemployment on the labor market. Regulation of employment at different levels is very important. It is an integral component of government strategy of economic and social development. This will help to establish a dialogue between the main subjects in the labor market in a timely manner to reconcile conflicting interests and coordinate joint action on its formation.

Key words: employment; unemployment; labor market; informal processes; regulation of employment.

Реформирование экономики на современном этапе обуславливает значительные изменения в сфере занятости населения, влекущие за собой проблемные моменты на рынке труда, решение которых связано с необходимостью научного аргументирования методологии исследования занятости, безработицы и разработки приоритетных направлений развития рынка труда.

Одним из важнейших критериев социальной ориентированности современной экономики является отношение к занятости в государстве на всех уровнях, которая направлена на человека, его интересы и основные потребности в трудовой деятельности. В государственной политике занятость должна рассматриваться как один из основных ори-

ентиров развития, определяющих перегруппировку различных видов ресурсов (финансовых, трудовых и т. п.) в экономике, приоритетных направлений научно-технического прогресса (НТП) в современных условиях развития и т. д.

Теория занятости, безработицы характеризуется разнообразием концептуальных подходов, методов и инструментов исследования. Научные подходы основаны на разнообразии различных направлений и школ, входящих в структуру мировой экономической мысли (табл. 1) [2; 12–14; 18; 24; 27].

Одной из основных обобщенных характеристик экономической деятельности государства является занятость, отражающая уровень экономического развития и объединяю-

Таблица 1

**Трансформация содержания основных концепций регулирования
занятости и безработицы**

Теория	Сторонники теории	Основные положения теории
Классическая теория занятости и безработицы	А. Смит, Д. Риккардо, Ж. Сэй и др.	— полная занятость на рынке труда наблюдается только в том случае, когда спрос и предложение сбалансированы; — полная занятость характерна только для рыночной экономики и является ее нормой; — причина безработицы — высокий уровень заработной платы.
Марксистская теория занятости	К. Маркс, Ф. Энгельс и др.	— безработица (дисбаланс между предложением рабочей силы и спросом на нее) — необходимый атрибут капиталистической рыночной экономики; — безработные — «промышленная резервная армия»; — увеличение безработицы в период кризиса и уменьшение при экономическом подъеме.
Неоклассическая теория занятости	А. Маршалл, А. Пигу, У. Дживанс, В. Парето и др.	— рыночная экономика способна предотвратить безработицу и восстановить полную занятость без вмешательства государства в процессы рынка труда; — размеры заработной платы зависят от производительности труда и от уровня занятости рабочих; — равновесие между спросом и предложением труда определяют уровень занятости и заработной платы; — безработица является естественным явлением и носит добровольный характер.
Кейнсианская теория регулирования занятости	Дж. Кейнс, Р. Гордон	— основная причина безработицы — недостаточность эффективного совокупного спроса; — регулирование уровня занятости зависит от динамики эффективного спроса, т. е. ожидаемых потребительских и инвестиционных расходов; — недостаток эффективного спроса не обеспечивает полную занятость; — без вмешательства государства рыночный механизм не сможет обеспечить полную занятость.
Институциональная контрактная теория занятости	Т. Веблен, У. Митчелл, Дж. Коммонс, М. Бейли, Д. Гордон и др.	— необходимое регулирование занятости с помощью институтов, формирующих рынок труда. Теория является важным элементом функционирования рынка труда, в основе которой заложены принципы стабильной занятости и жесткости заработной платы.
Монетаристская теория занятости	М. Фридмен, И. Фишер, Э. Фелпс	— отклонения занятости от естественного уровня краткосрочны; — политика стабилизации занятости должна быть направлена на борьбу с отклонениями уровня безработицы от естественной нормы, с колебаниями объемов производства и численности занятых; — введение понятия «естественная норма безработицы».
Теория занятости неоклассического синтеза	Д. Хикс, Х. Ламперт, П. Самуэльсон	— при достижении полной занятости начинает действовать система рыночного саморегулирования, т. е. отпадает необходимость активного вмешательства государства в экономику.

щая производство и потребление, а ее структура, в свою очередь, определяет характер их взаимосвязей.

Данная социально-экономическая категория имеет важное значение для благополучия населения государства, поэтому содействие созданию новых рабочих мест, борьба с последствиями безработицы, неформальной занятости является приоритетом для каждого государства.

Значимое место в формировании рынка труда занимает структура занятости, отображающая процессы и явления, происходящие в экономике страны в целом. Важность ее анализа заключается в отражении единства правовых (обеспечение и защита прав на трудовую деятельность, гарантии государства в области занятости), административных (особенности системы органов государственного управления и ее отдельных элементов, применение эффективных методов управления, формирование партнерского диалога в системе регулирования рынком труда), экономических (экономическое развитие страны в целом и отдельных ее регионов, анализ особенностей отраслевой структуры экономики каждого региона), социальных (уровень жизни, образовательный уровень, уровень занятости, безработицы населения, в частности молодежи; условия труда, система повышения квалификации и переподготовки трудоспособного населения) факторов и аспектов жизнедеятельности общества, описывающих не только количественные, но и качественные особенности формирования и развития рынка труда.

В последние годы исследования зарубежных и отечественных ученых, рассматривающих вопросы формирования и развития рынка труда, направлены на изучение основных проблем занятости, вытекающих из неформальных (нерегулируемых) процессов, согласно которым основным объектом исследований является неформальная занятость (informal employment), представляющая собой форму, не зарегистрированную в официальной экономике, основным источником рабочих мест которой является неформальный сектор и отдельные его виды.

При изучении процессов неформальности, происходящих в экономике, исследователи [8, с. 148–173; 10, с. 6–9; 11, с. 3–40;

15, с. 12–20; 16, с. 52–60] выделяют основные подходы к ее определению: производственный и легалистский. Однако в современных условиях все чаще используется гибридный (смешанный) подход, сочетающий в себе особенности как производственного, так и легалистского подходов, позволяющий преодолеть ограничения первых двух, а значит, быть наиболее продуктивным при анализе исследуемого явления.

На рис. 1 представлена структурная схема выделенных подходов к анализу неформальной занятости на рынке труда.

На основании исследований проводимых Международной организацией труда (МОТ), касающихся неформальной занятости, и работ ученого Ральфа Хуссманса [28] с учетом рассмотренных подходов, представлена «классическая» классификация видов неформальной занятости, согласно которой неформально занятых работников можно объединить в три основные группы:

- неформальные работники формальных организаций (предприятий);
- неформальные наемные работники неформальных организаций (предприятий) и домохозяйств;
- неформальные самозанятые работники.

По утверждению Р. И. Капелюшникова [15, с. 16], на основании выделенных групп неформально занятых работников, можно отдельно выделить еще и виды неформальной занятости: первичную (основная или единственная работа) и вторичную (дополнительная работа).

По мнению исследователя Т. М. Шпилиной [25, с. 13–14], а также коллектива авторов Р. П. Колосовой, Т. О. Разумовой, М. В. Луданик [20, с. 38] структура неформальной занятости в зависимости от отношений между основными субъектами на рынке труда (работодатель и работник) состоит из двух блоков:

I. Неформальные трудовые отношения и неформальная занятость:

1) неформальная работа по найму у физических лиц/домохозяйств, которая представлена в виде неформального найма (нерегистрируемая занятость): отсутствие документов при существующей занятости, в таком случае нарушаются нормы трудового и налогового права;

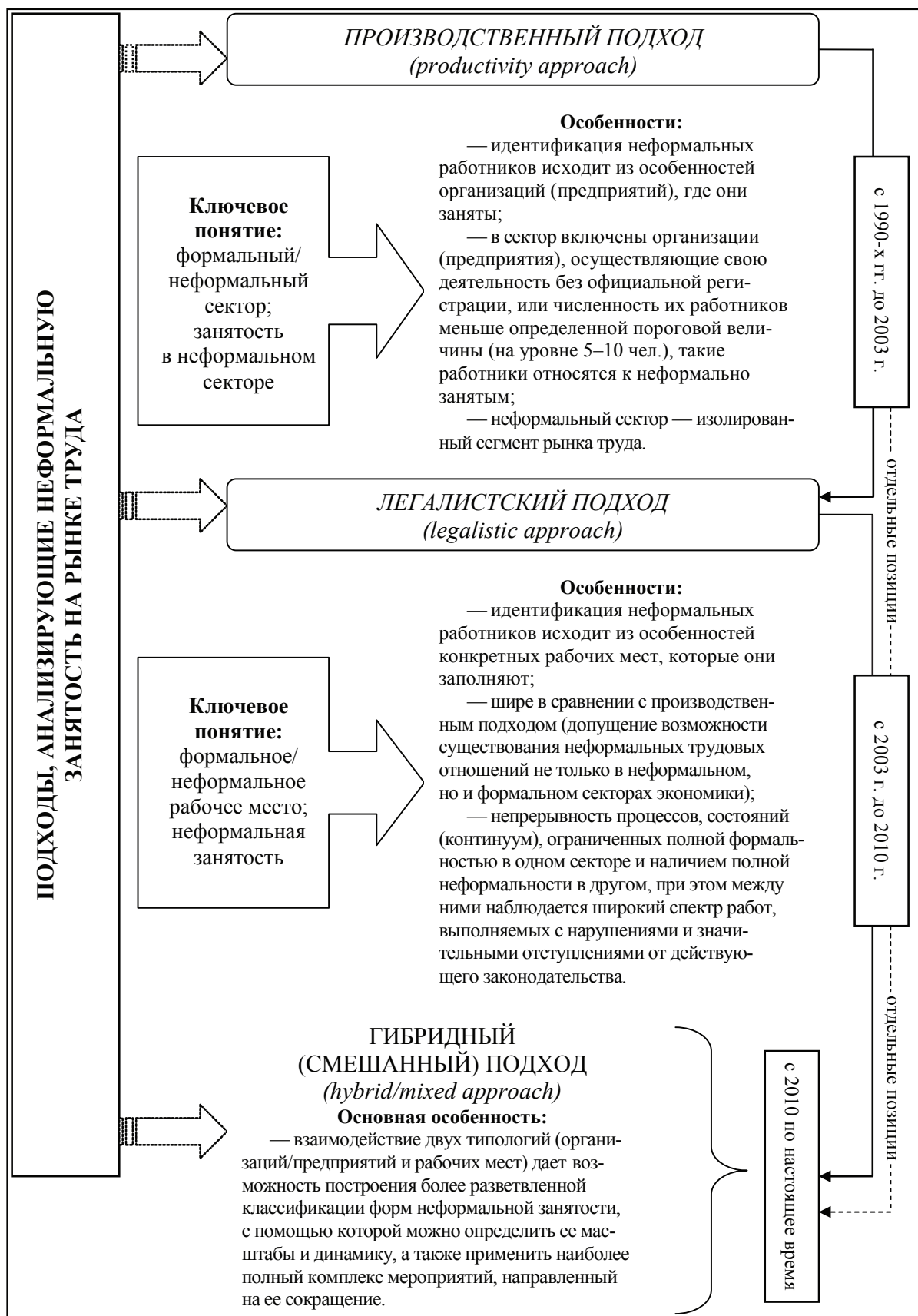


Рис. 1. Структурная схема подходов, анализирующих неформальную занятость

2) неформальная занятость в организациях (предприятиях): неформальный найм (нерегистрируемая занятость), фиктивная занятость (бесконтактный найм: работник официально числится в организации, но по факту не работает), недекларируемая занятость (реальная действительность не совпадает с информацией, зафиксированной в основных документах: скрытая оплата труда, расходование в фактических и формальных условиях найма).

II. Неформальная занятость, при которой не возникает необходимости в отношении найма: неформальная самозанятость, семейные работники, оказывающие помощь.

В развитии неформальной занятости кроме отрицательных, выделяют и положительные ее моменты, основными из которых являются: сдерживание резкого снижения уровня благосостояния населения; адаптационная способность незащищенных категорий населения поддерживать уровень дохода, достаточный для жизни на оптимальном уровне; предъявление более низких требований работодателей к квалификации работников; применение более гибкого, свободного графика рабочего времени — при случайной занятости, самозанятости (в частности для молодежи) и т. п.

В результате проведенного анализа, основанного на рассмотрении категории «занятость», в том числе ее неформальной формы, можно сделать вывод о том, что, несмотря на положительные моменты в ее развитии, такие как сдерживание роста безработицы и резкого падения уровня жизни населения, она приводит к увеличению численности социального слоя, именуемого в современных исследованиях как «прекариат», основным признаком принадлежности к которому является отсутствие законных отношений между работодателем и работником, порождающее ряд проблем: лишение социальных гарантий (лимитированный рабочий день, оплачиваемый отпуск, оформление больничных листов), перспектив профессионального роста, контроля за условиями труда, качеством производимых товаров и оказываемых услуг и т. д. При этом широкое распространение такой формы подрывает правопорядок в стране, систему государственного управления, поэто-

му применение мероприятий, направленных на сокращение неформальной занятости должно входить в блок первостепенных задач стратегии экономического и социального развития любого государства.

В блок важнейших социально-экономических проблем влияющих на развитие государства в современных условиях, определяющих состояние рынка труда и требующих своего регулирования, наряду с неформальной занятостью, входит безработица, представляющая собой неравновесное состояние, вызванное превышением величины предложения рабочей силы над ее спросом.

Как показывает анализ научной литературы, в настоящее время отсутствует единый подход к определению безработицы, существуют также различные мнения о факторах, причинах, последствиях, связанных с безработным состоянием.

Приведем наиболее емкие определения изучаемого явления. По мнению группы российских ученых под руководством профессора А. Я. Кибанова безработица представляет собой социально-экономическое явление, выступающее как отсутствие занятости у определенной части экономически активного населения (большей ли меньшей) способной и желающей трудиться [19, с. 78].

Авторы Большого экономического словаря [4, с. 61], а также коллектив исследователей В. В. Безновская, Е. П. Лепесей, В. И. Прусова [3, с. 29] сошлись во мнении, что безработица представляет собой социально-экономическую ситуацию, при которой часть трудоспособного населения не может найти работу, которую эти люди способны выполнить.

В диссертационных исследованиях А. А. Бухтаярова [7, с. 66], Н. Г. Вишневецкой [9, с. 38] безработица рассматривается в качестве социально-экономического явления, возникающего на рынке труда, при котором часть трудоспособного населения не занята в сфере производства.

Наиболее приемлемым является подход академика Межрегиональной общественной Академии труда и занятости А. И. Рофе [23, с. 170], предложившего рассматривать безработицу как состояние экономически активной части населения, характеризующееся отсутствием у людей наемной работы, или

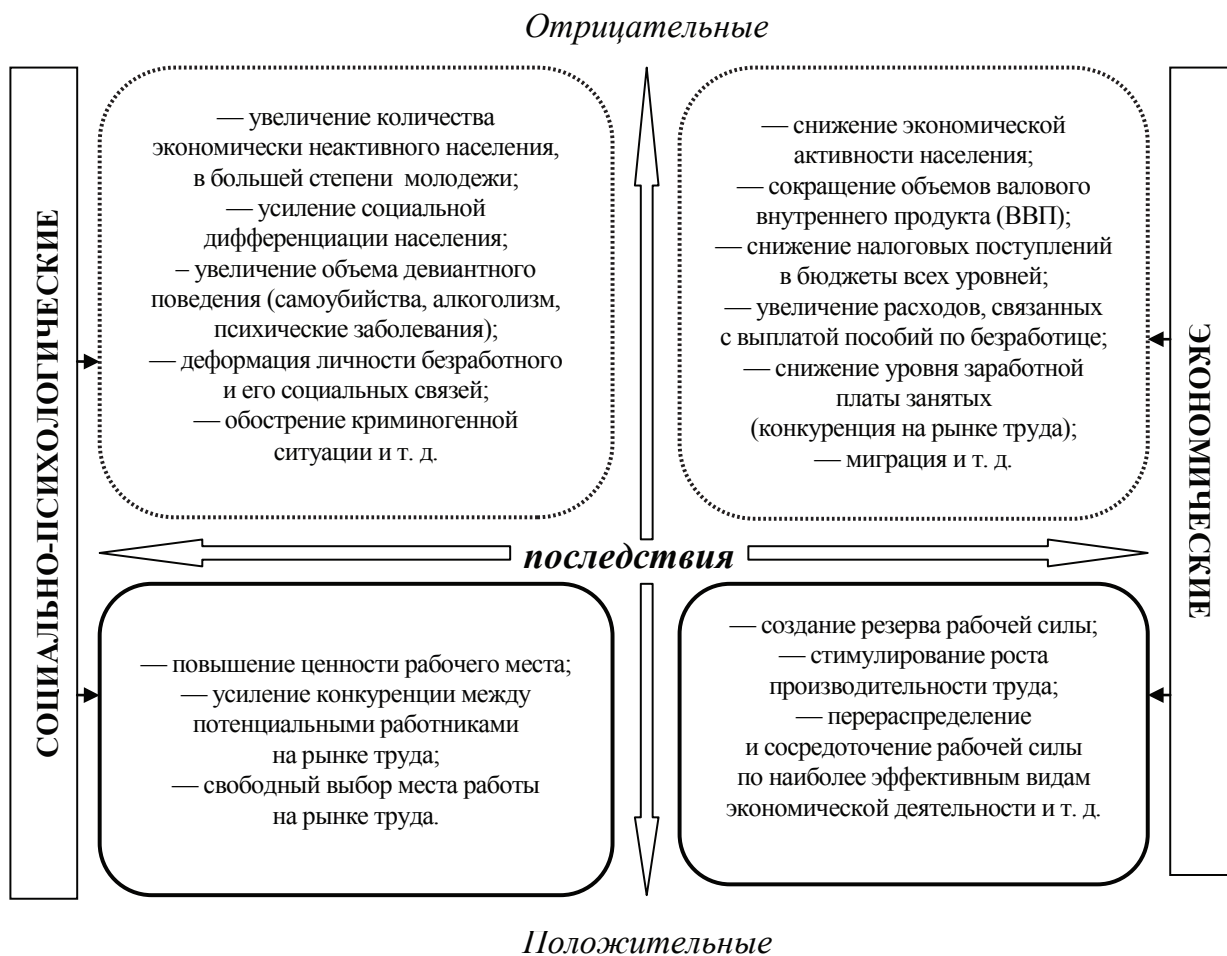


Рис. 2. Экономические и социально-психологические последствия безработицы по макроэкономическому уровню проявления [1, с. 41–42; 21, с. 13; 26, с. 81–82]

легитимного доходного занятия при наличии желания иметь такую работу и быть в активной ее поиске.

Недостаточно определяющим в раскрытии определения «безработица», на наш взгляд, является подход, выдвинутый такими авторами, как В. С. Боровик, Е. Е. Ермакова, В. А. Похощев [5, с. 182], согласно которому безработица представляет собой процесс нарушения нормального взаимодействия людей по поводу купли-продажи рабочей силы. По нашему мнению, такая интерпретация больше соответствует дефиниции «неполная вынужденная занятость» или же «частичная безработица», когда права работника организации (предприятия) нарушены в связи с невозможностью обеспечить его работой на полную норму рабочего времени, оговоренную при найме. Данное обстоятельство может быть связано со следующими проблемами: несвоевременная поставка сырья, ма-

териалов; сокращение объемов производства; циклический характер развития экономики и т. д. Если же нарушаются нормы трудового и налогового права в виде неформального найма, то такой процесс основан на рассмотренной ранее форме занятости, именуемой как неформальная.

Принимая во внимание все вышеизложенное, можно сделать вывод о том, что безработица — сложное социально-экономическое явление, при котором у отдельной части экономически активного населения несмотря на готовность, способность и осуществление поиска, отсутствует работа или иное доходное занятие, не противоречащее действующему законодательству.

Диверсификация форм (добровольная, вынужденная), типов (естественная, циклическая), видов (институциональная, информационная, технологическая, структурная, фрикционная и т. д.) безработицы вызывает об-

ширный комплекс последствий, конкретизированных в две основные группы (экономические и социально-психологические), имеющие как отрицательный, так и положительный характер проявления применительно к макроэкономическому уровню (рис. 2).

В современных условиях развития актуальным направлением в области регулирования процессов, происходящих на рынке труда, является осуществление государственной политики содействия занятости, способствующей достижению благоприятных условий для сбалансированности спроса и предложения рабочей силы через экономическую стабилизацию, не позволяющую безработице выйти за социально допустимый уровень.

Государственную политику содействия занятости в условиях развития рынка труда можно представить в качестве системы, состоящей из основных задач, направлений, методов и инструментов, необходимых для формирования такого уровня занятости, который бы соответствовал основным целям и приоритетам общественного развития.

Осуществление мероприятий, входящих в систему государственной политики занятости, основывается на принципах, относительно которых у ученых, изучающих данный вопрос, сложились разные подходы.

Так Р. Б. Квеско, изучающий занятость населения и ее регулирование [17, с. 54], к главным принципам политики занятости относит:

— принцип добровольности труда, основанный на свободном распоряжении гражданами способностями к труду;

— принцип ответственности государства за обеспечение равносторонних условий для реализации прав граждан по труду;

— принцип учета и обеспечения национальных интересов при реализации данной политики;

— принцип учета национальных, культурных традиций, исторически сложившихся в различных регионах;

— принцип, основанный на особом внимании и содействии занятости граждан, нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

— принцип необходимости комплексного подхода к решению проблемы занятости.

В свою очередь, коллектив исследовате-

лей В. С. Боровик, Е. Е. Ермакова и В. А. Похощев [5, с. 245], выделяя основные принципы регулирования занятости, включает в них регулирование рынка труда:

— защитное регулирование, необходимое при ограничении действий, ведущих к незащищенности групп трудящихся;

— поощрительное регулирование, способствующее созданию условий для развития определенных форм и видов деятельности;

— ограничительное регулирование, необходимое для введения ограничений для тех трудящихся, которые осуществляют свою трудовую деятельность на рынке труда с явными преимуществами в сравнении с другими лицами или группами трудящихся;

— директивное регулирование,

— финансовые инструменты в виде налогов, субсидий и т. п., с помощью которых происходит процесс увеличения предложения на рынке труда или содействие занятости.

Определяя основные принципы государственной политики в сфере занятости, группа ученых во главе с Е. Е. Орловой [22, с. 109–112] выделяет общие и специфические группы принципов, наглядно, представленные на рис. 3.

На основании проведенного анализа основных принципов государственной политики занятости, можно сделать вывод о том, что большинство из них закреплены в статьях основных нормативно-правовых документов (Конституция, Гражданский Кодекс, Трудовой кодекс, Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации»), а также тесно переплетаются с рассмотренными выше задачами.

Необходимо выделить существование различных уровней обеспечения данной политики, так в Российской Федерации к ним относят:

— общегосударственный (федеральный);

— уровень субъекта Российской Федерации (республиканский, краевой, областной и т. д.);

— локальный.

Основное место занимает политика занятости, проводимая на высшем общегосударственном уровне, направленная на эффективное использование, образовательный и профессиональный рост рабочей силы, а также на обеспечение основных правовых и соци-

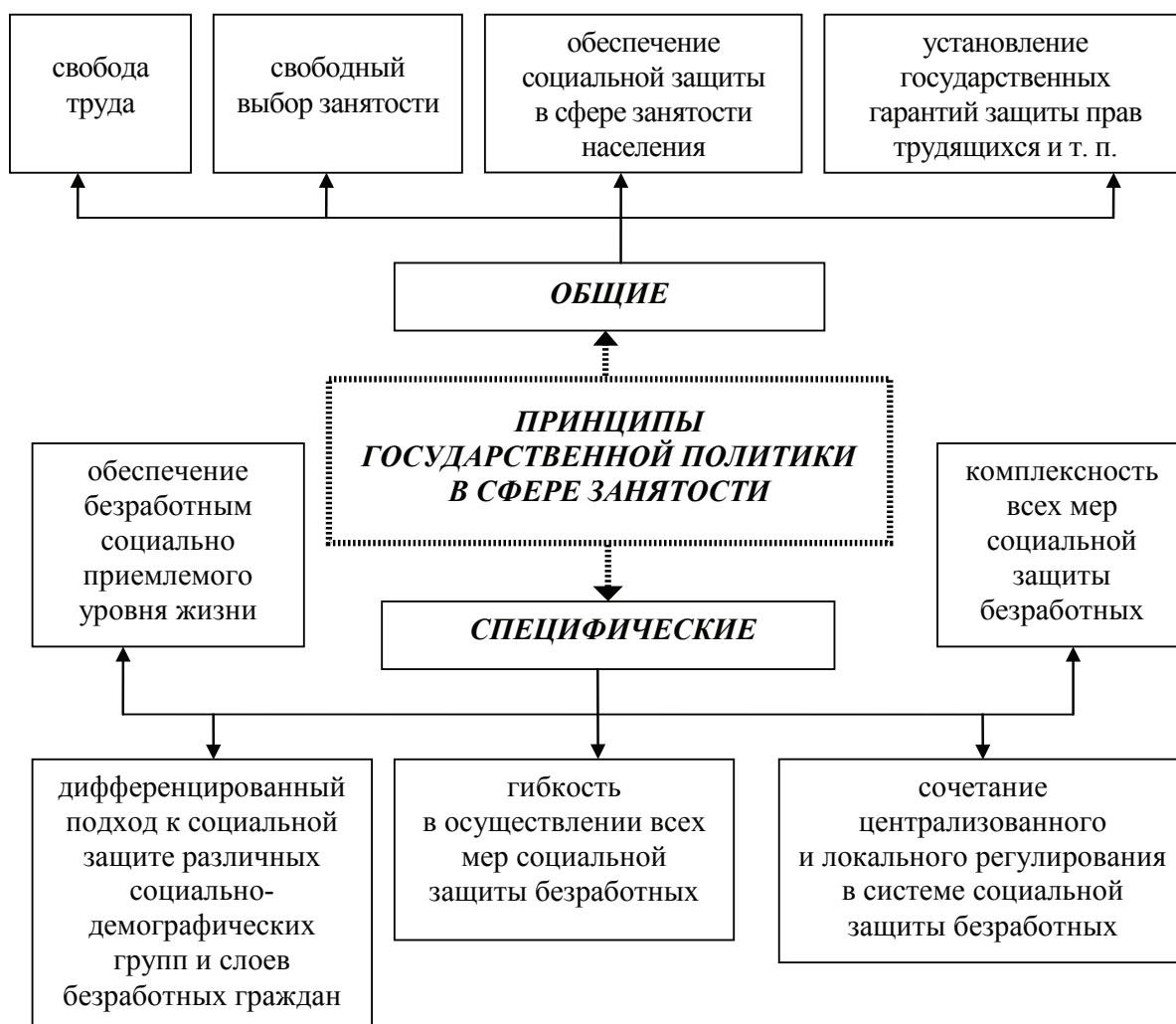


Рис. 3. Принципы, определяющие государственную политику в сфере занятости [22, с. 111–112]

альных гарантий, необходимых для регулирования отношений между основными субъектами (работодатель, работник) рынка труда. Основываясь на этой цели, высший уровень обеспечения политики занятости тесно взаимодействует с двумя выше представленными при разработке не только государственных, но и республиканских, региональных, локальных и других программ занятости, основными направлениями которых являются [17, с. 58–59; 6, с. 34–45]:

- усовершенствование правовой, социальной, экономической инфраструктуры рынка труда;

- сохранение и создание новых рабочих мест с учетом модернизации производства;

- содействие развитию среднего и малого бизнеса;

- содействие занятости маргинальных (слабозащищенных) групп населения, в частности молодежи;

- повышение качества рабочей силы с помощью профессионального образования и переподготовки;

- совершенствования системы обеспечения эффективной социальной поддержки граждан, лишившихся рабочего места или находящихся на стадии увольнения и т. п.

Проведя исследование по актуализации научных взглядов к проблеме занятости и безработицы, можно сделать вывод о том, что важность регулирования занятости на общегосударственном, региональном и локальном уровнях очевидна, т. к. является неотъемлемым блоком, входящим в стратегию экономического и социального развития государства,

с помощью которой можно наладить диалог между основными субъектами на рынке труда, своевременно согласовав противоречивые интересы и скоординировав совместные действия по формированию эффективной занятости.

Литература

1. *Авдеева А. А.* Безработица, ее особенности и основные направления регулирования в Российской Федерации: Дисс. ... канд. экон. наук. — Воронеж, 2003. — С. 41–42.
2. Антология экономической классики. В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо. — М.: МП «Эконом», «Ключ», 1993. — 475 с.
3. *Безновская В. В., Ленесей Е. П., Прусова В. И.* Экономическая теория в схемах, таблицах и графиках. Ч. 2. Макроэкономика. — М.: МАДИ, 2014. — 64 с.
4. Большой экономический словарь. / Сост. А. Б. Борисов. — М.: Книжный мир, 2009. — 860 с.
5. *Боровик В. С., Ермакова Е. Е., Похвощев В. А.* Занятость населения. — Ростов н/Д: «Феникс», 2001. — 320 с.
6. *Боровик Л. С.* Политика занятости: направления развития. // Белорусский экономический журнал. — 1999. — №1. — С. 34–45.
7. *Бухтаяров А. А.* Трансформация рынка труда на мезоуровне: Дисс. ... канд. экон. наук. — Краснодар, 2008. — С. 66.
8. *Варшавская Е. Я., Донова И. В.* Неформальный найм в корпоративном секторе (где и чем заняты те, кого не видно сверху). // Мир России. — 2013. — №4. — С. 148–173.
9. *Вишневская Н. Г.* Рынок труда молодежи: механизм регулирования в современных условиях: Дисс. ... канд. экон. наук. — Уфа, 2010. — С. 38.
10. *Гимпельсон В. Е., Зудина А. А.* «Неформалы» в российской экономике: сколько их и кто они?: препринт WP3/2011/06. — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. — 60 с.
11. *Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И.* Нормально ли быть неформальным. // Экономический журнал ВШЭ. — 2013. — №1. — С. 3–40.
12. *Горина Е. Е.* Исследование рынка труда: междисциплинарный подход. // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. — 2011. — №5. — С. 1–7.
13. *Дрождинина А. И.* Генезис теоретических основ формирования рынка труда. // Вестник МГТУ. — 2011. — №1 (т. 14). — С. 7–11.
14. *Зверева Е. В., Шайкина Л. К.* Ретроспективный анализ концепций регулирования занятости населения [Электронный ресурс] / Управление экономическими системами: электронный научный журнал. — 2011. — №6. — Режим доступа: <http://www.uecs.ru>, свободный (10.09.2013).
15. *Капелюшников Р. И.* Неформальная занятость в России: что говорят альтернативные определения?: препринт WP3/2012/04. — М.: Изд. дом «Высшей школы экономики», 2012. — 84 с.
16. *Капелюшников Р. И.* Неформальная занятость в России: что говорят альтернативные определения. // Журнал Новой экономической ассоциации. — 2013. — №4. — С. 52–83.
17. *Квеско Р. Б.* Занятость населения и ее регулирование: учебное пособие. — Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2008. — 102 с.
18. *Кейнс Дж. М.* Общая теория занятости, процента и денег. — М.: Экономика, 1993. — 287 с.
19. *Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Ивановская Л. В.* Экономика и социология труда: учебник. / Под ред. проф. А. Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 2010. — 584 с.
20. *Колосова Р. П., Разумова Т. О., Луданик М. В.* Формы занятости населения в инновационной экономике. — М.: МАКС Пресс, 2008. — 256 с.
21. *Костыря А. А.* Безработица и совершенствование ее регулирования: Автореферат дисс. ... канд. экон. наук. — Белгород, 2010. — С. 13.
22. *Орлова Е. Е., Рудакова Н. В., Воликова И. А.* Принципы правового регулирования содействия занятости населения. // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В. И. Вернадского. Специальный выпуск. — 2013. — №44. — С. 109–112.
23. *Рофе А. И.* Экономика труда: учебник. — М.: КНОРУС, 2010. — 400 с.
24. *Шакиров Н. Ш.* Эволюция теории

рынка труда: от истоков до индустриальной эпохи. // Научный Татарстан. — 2010. — №1. — С. 200–208.

25. Шпилина Т. М. Формирование институциональных условий снижения уровня неформальной занятости в современной экономике России: Автореф. дисс. ... канд. экон. наук. — М., 2010. — С. 13–14.

26. Экономика и социология труда: учебник. / Под ред. проф. А. Я. Кибанова. — М.:

ИНФРА-М, 2010. — 584 с.

27. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда: теория и государственная политика. — М.: Изд-во МГУ, 1996. — 800 с.

28. Hussmanns R. Measuring the Informal Economy: From Employment in the Informal Sector to Informal Employment. // Bureau of Statistics Working Paper. — 2004, no. 53. — Geneva: International labour Office.

Поступила в редакцию

16 июля 2015 г.



Елена Анатольевна Полищук — кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента предпринимательской деятельности Института экономики и управления Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского.

Yelena Anatolievna Polishchuk — Ph.D., Candidate of Economics, Docent, docent of the Management of Entrepreneurship department of the Crimean Federal University's of V. I. Vernadsky name Institute of Economy and Management.

295007, г. Симферополь, пр-т академика Вернадского, 4, комн. 407-А
4 Akademika Vernadskogo av., off. 407-A, 295007, Simferopol, Russia
Тел.: +7 978 74 36 960; e-mail: pea.znu@mail.ru