ЖУРНАЛ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ №4/2010

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

А. А. Пахомова

В статье раскрыты теоретические аспекты занятости населения. Обращено внимание на острые проблемы занятости населения в сельском хозяйстве, которые проявились вследствие проведения аграрной реформы. Обоснована необходимость аграрного протекционизма в сфере занятости населения.

Сельские территории обладают целым спектром уникальных характеристик: исторические, культурные, природные, демографические, социальные, экономические. Дальнейшее развитие агробизнеса, а также продовольственная и экономическая безопасность страны во многом зависят от эффективного использования трудовых ресурсов сельских территорий как обладателя интеллектуального и физического потенциала, именно поэтому так значимы вопросы занятости населения.

Функционирование предприятий и домашних хозяйств основывается на использовании факторов производства и получении от их использования соответствующих доходов. Под факторами производства понимаются особо важные элементы или объекты, которые оказывают решающее воздействие на возможность и результативность хозяйственной деятельности.

Маржиналистская (неоклассическая, западная) теория традиционно выделяет три группы факторов производства: земля, капитал, труд.

Земля рассматривается как естественный фактор, как природное богатство и первооснова хозяйственной деятельности. Здесь из материального фактора выделяются в особый фонд природные условия. При этом термин «земля» употребляется в широком смысле слова. Он охватывает все полезности, которые даны природой в определенном объеме и над предложением которых человек не властен, будь то сама земля, водные ресурсы или полезные ископаемые. В отличие от других факторов производства земля обладает одним важным свойством — ограниченностью. Человек не в состоянии изменить ее размеры по своему желанию. Применительно к этому фактору можно говорить о законе убывающей отдачи. При этом имеется в виду отдача в количественном выражении или убывающей доходности. Человек может воздействовать на плодородие земли, но это воздействие небезгранично. При прочих равных условиях непрерывное приложение труда и капитала к земле, к добыче полезных ископаемых не будет сопровождаться пропорциональным ростом отдачи [Цит. по 2].

Капитал является очередным фактором производства и рассматривается как совокупность средств труда, которые используются в производстве товаров и услуг. Термин «капитал» имеет много значений. В одних случаях капитал отождествляется со средствами производства (Д. Рикардо), в других — с накопленными материальными благами, с деньгами, с накопленным общественным интеллектом. А. Смит рассматривал капитал как накопленный труд, К. Маркс — как самовозрастающую стоимость, как общественное отношение. Капитал можно определять и как инвестиционные ресурсы, используемые в производстве товаров и услуг, и их доставку потребителю. Взгляды на капитал разнообразны, но все они сходятся в одном: капитал ассоциируется со способностью тех или иных ценностей приносить доход. Вне движения и средства производства, и деньги представляют собой мертвые тела.

Труд представлен интеллектуальной и физической деятельностью человека, совокупностью способностей личности, обусловленной общим и профессиональным образованием, навыками, накопленным опытом. В экономической теории под трудом как фактором производства подразумеваются любые умственные и физические усилия, прилагаемые людьми в процессе хозяйственной деятельности с целью произвести полезный результат. «Всякий труд, — отмечает А. Маршалл, — имеет своей целью произвести какой-либо результат» [цит. по 2].

Человек был и всегда останется главным фактором производства. Экономическая теория в изучении человеческого общества исходит из того, что человек является одновременно и производителем и потребителем экономических благ. Он создает, приводит в действие и определяет способы использования техники и технологии, которые, в свою очередь, предъявляют новые требования к физическим и интеллектуальным возможностям человека. Когда

прогрессивные средства труда и технологии получают широкое распространение, они начинают предъявлять повышенные требования к работнику, «подтягивать» его до своего уровня. Ручные орудия труда предполагают один тип работника, машины — другой, станок с программным обеспечением и управление сложными автоматизированными системами — третий. Мировой опыт последних десятилетий свидетельствует: более двух третей больших и свыше 70% всех остальных катастроф, связанных с хозяйственной деятельностью, происходят по вине человека из-за его недостаточной подготовленности к взаимодействию со сложными техническими системами [6].

В отечественной экономической литературе категория «труд» обозначает функционирование работников, целесообразную деятельность людей по производству товаров или услуг, связанную с расходованием их физической и умственной энергии; этот термин также, хотя и редко, используется для обозначения определенной категории людей — рабочего класса, рабочих и вообще работников.

Термин «рабочая сила» используется по крайней мере в трех смыслах:

1. Это «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости». Такое определение дано К. Марксом.

2. Часть трудоспособного населения, занятая или ищущая работу — синоним экономически активного населения (так, в частности, определяет это понятие Госкомстат РФ).

3. Работники вообще или работники конкретного предприятия (так часто употребляется это понятие в обиходе).

Любопытно, что в определенном контексте категория «наемные работники» обозначается и словом «труд» и словосочетанием «рабочая сила». И в то же время слово «труд» и словосочетание «рабочая сила» имеют разные смысловые варианты. Так, в марксистской литературе употребляется термин «рынок рабочей силы», а под рабочей силой понимается способность людей к труду. Следовательно, речь идет о купле-продаже рабочей силы — способностей к труду. Наемный работник получает плату (заработную плату) за свои способности к труду, а не за труд, в результате образуется неоплаченная работникам часть стоимости их труда, так называемая прибавочная стоимость, которая отчуждается в пользу предпринимателя. Из этого можно сделать далеко идущие выводы.

В немарксистской литературе по рыночной экономике употребляется термин «рынок труда», а под рабочей силой понимается определенный контингент трудоспособного населения.

Современная экономическая теория доказывает, что на рынке труда продается и покупается именно труд (да и рынок-то называется рынком труда), что заработная плата — есть плата за труд (и называется это оплатой труда), что заработная плата — есть факторный доход наряду с другими видами доходов: процентом на капитал, рентой за использование земли, прибылью как факторным доходом предпринимателя [6].

Сторонники марксистской трактовки рыночных отношений в сфере труда утверждают, что нельзя продать то, чего еще нет. Поэтому на рынке продается не труд, а лишь способность к труду, которую и эксплуатирует работодатель. Действительно, встречаясь на рынке труда, работник и работодатель вроде бы не могут один продать, а другой купить труд, так как его как такового еще нет. Труд — это функционирование работника, его целесообразная деятельность на производстве или в сфере услуг.

Если на рынке вещевых товаров акт купли-продажи происходит одномоментно, он начинается и заканчивается в сфере обращения, в результате чего объект купли-продажи меняет своего собственника, то на рынке труда все обстоит сложнее. Договор о купле-продаже происходит между субъектами рынка труда в сфере обращения, где встречаются работодатель и работник, предлагающий свои услуги в сфере труда. Но вот реализация условий договора может быть осуществлена лишь после того, как труд состоится. Таким образом, рыночные отношения подчиняются экономическим законом спроса и предложения, которые определяют условия нормального функционирования рынка, где труд — это экономическая категория.

Широкое распространение и различные толкования имеет термин «трудовые ресурсы», который возник в первые годы советской власти и использовался для нужд централизованного управления людскими ресурсами страны. В условиях, когда наряду с правом на труд была законодательно закреплена обязанность каждого трудоспособного гражданина трудиться (или учиться с отрывом от производства), когда лица, длительное время не работающие без уважительных причин (кроме инвалидов 1-й и час-

тично 2-й группы), считались ведущими «паразитический образ жизни», преследовались по закону и наказывались лишением свободы.

В настоящее время под трудовыми ресурсами понимают часть населения, обладающую физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной деятельности [4, 5].

Возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов определяются системой государственных законодательных актов. Они (границы и состав) менялись в разные периоды развития нашей страны. Так, в период первой пятилетки (1929–1933 гг.) нижняя граница трудоспособного возраста была установлена в 14 лет. К концу второй пятилетки (к 1937 г.) нижняя граница была повышена до 15 лет. В годы Великой Отечественной войны эта граница вновь опустилась до 14 лет. В послевоенные годы и до 1995 г. включительно — 16 лет. В настоящее время — 15 лет.

Для уточнения понятия «трудовые ресурсы» необходимо знать следующее. Во-первых, в зависимости от возраста все население может быть разделено на три неравные части:

— лица моложе трудоспособного возраста (сейчас — от рождения до 14 лет включительно);

— лица в трудоспособном (рабочем) возрасте: в России женщины от 15 до 54 лет, мужчины от 15 до 59 лет включительно;

— лица старше трудоспособного, т. е. пенсионного возраста, по достижении которого устанавливается пенсия по старости: в России женщины — с 55, мужчины — с 60 лет.

Во-вторых, в зависимости от способности к труду различают лица трудоспособные и нетрудоспособные. Иначе говоря, могут быть нетрудоспособные лица в трудоспособном возрасте, например инвалиды 1-й и 2-й групп допенсионного возраста и трудоспособные лица в нетрудоспособном возрасте, например работающие подростки и работающие пенсионеры по старости.

Исходя из сказанного, к трудовым ресурсам относили:

— население в трудоспособном возрасте за исключением неработающих инвалидов 1-й и 2-й групп и неработающих лиц, получающих пенсию на льготных условиях (женщины, родившие 5 и более детей и воспитавшие их до восьми лет; матери инвалидов с детства, воспитавшие их также до восьми лет, — (по достижении 50 лет) и некоторые другие категории, а также лица, вышедшие на пенсию раньше в связи с тяжелыми и вредными условиями труда: женщины в возрасте 45–54 лет, мужчины — 50–59 лет);

— работающих лиц пенсионного возраста;

— работающих подростков в возрасте до 15 лет.

Российским законодательством допускается прием на работу в свободное от учебы время учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений по достижении ими 14-летнего возраста с согласия одного из родителей или заменяющего его лица при условии выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения (в рамках неполного рабочего времени).

Поворот нашей страны от тоталитарного строя и командно-административной экономики к экономике рыночной, к свободному труду и запрету труда принудительного, что провозглашено в Конституции Российской Федерации, делает бессмысленным использование понятия «трудовые ресурсы» в том содержании, как об этом было сказано выше. Не могут относиться к трудовым ресурсам, т. е. к потенциально возможным источникам удовлетворения потребностей в труде, категории лиц, которых иначе как принудительно к работе не привлечь. Подобная аргументация не всем представляется убедительной. Авторы, придерживающиеся такой точки зрения, продолжают отстаивать существовавшее ранее представление о том, что трудовые ресурсы складываются из экономически активного населения, лиц, занятых учебой с отрывом от производства, и трудоспособных лиц в трудоспособном возрасте, не занятых трудовой деятельностью и не обучающихся [4].

Словом «ресурсы» обозначаются средства, запасы, возможности, источники чего-либо. Сам по себе термин «трудовые ресурсы» вполне мог бы быть в научном литературном обороте, если бы он не нес бремя тяжелой наследственности, связанной с нарушением прав человека. Сохраняя термин «трудовые ресурсы» мы вольно или невольно придаем ему то содержание, которое было сформулировано при появлении его в научном обороте в одной из статей академика С. Г. Струмилина в 1922 г. и затем многие десятилетия в этом своем качестве применялось на практике.

Действительно, в экономике наряду с различными ресурсами присутствуют и человеческие ресурсы, т. е. ресурсы для трудовой деятель-

ности, ресурсы труда, ресурсы работников. Но обозначать их термином «трудовые ресурсы» — значит продолжать отстаивать опровергнутую жизнью позицию об обязательности труда. Понятие «трудовые ресурсы», по нашему мнению, может иметь лишь исторический аспект. Применение же его для обозначения понятия «ресурсы для труда» искажает содержание последнего. Реальными же людскими ресурсами труда, как это признано статистиками населения во всем мире, является экономически активное население. Экономически активное население, или рабочая сила, в соответствии с методологией Международной организации труда, представляет собой часть населения, обеспечивающая предложение своего труда для производства товаров и оказания разнообразных услуг. Количественно эта группа населения складывается из численности занятых и безработных, под которыми понимаются строго определенные группы людей.

Понятия «занятые» и «безработные» содержит также Федеральный закон о занятости населения в редакции от 20 апреля 1996 г., но эти понятия отличаются от тех, которые даны в соответствии с методологией Международной организации труда.

Сравнение категории «занятые» в обоих источниках показывает, что Федеральный закон это понятие трактует шире, чем Международная организация труда (помимо различных групп работающих и временно отсутствующих на рабочем месте, что совпадает в отмеченных документах). Закон относит к занятым обучающихся очно в разных учебных заведениях, в самом деле, обучающиеся очно — люди занятые. Но следует понимать, что в методике Госкомстата России речь идет о занятых как о части экономически активного населения, а обучающиеся очно к этой категории отнесены быть не могут, так как в силу специфики своей деятельности они экономически не активны. Подобное, казалось бы, разночтение полностью согласуется при рассмотрении видов и форм занятости. Дело в том, что практические потребности учета населения вызывают необходимость выделения различных видов занятости. Так, различают занятость продуктивную, социально полезную, полную, частичную, рациональную, эффективную. В пределах этих видов занятости выделяют такие формы как частичная и гибкая занятость.

Продуктивная занятость — это занятость населения в общественном производстве. Она характеризует экономически активное население и соответствует понятию занятости по методологии Международной организации труда и методике Госкомстата России [1].

Социально полезная занятость определяется числом людей не только занятых в общественном производстве, на военной службе, службе в органах внутренних дел, но и обучающихся очно (в трудоспособном возрасте), занятых ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и больными родственниками. Это понятие близко по своему содержанию понятию занятости, данному в законе (за исключением занятых в домашнем хозяйстве и уходом за детьми и больными родственниками).

Полная занятость — это такое состояние общества, когда все желающие иметь оплачиваемую работу ее имеют, отсутствует циклическая безработица, но при этом сохраняется ее естественный уровень, определяемый фрикционной и структурной безработицей.

Рациональная занятость — определяется отношением величины продуктивной занятости к величине занятости социально полезной.

Эффективная занятость — чисто теоретическое понятие, подразумевающее использование рабочей силы без потерь, когда достигается наибольший материальный результат. В связи с подобным понятием уместно ставить вопрос о степени эффективности занятости как об отношении фонда рабочего времени занятых за вычетом потерь рабочего времени к фонду рабочего времени занятых.

Формирование понятия «трудовой потенциал» тесно опирается на такие категории, как «рабочая сила», «трудовые ресурсы».

Сама категория «трудовой потенциал» до сих пор не имеет четкого определения. Ее появление обусловлено общим развитием экономической науки, в которой появилось ключевое понятие «потенциал». На начальном этапе изучения трудового потенциала были распространены разработки, основанные на демографическом, социальном, ресурсном подходе, где трудовой потенциал определяется как «сводная экономико-демографическая характеристика трудовой активности людей» [5].

По нашему мнению, трудовой потенциал — это социально-экономическая категория, характеризующая способность общества количественно и качественно обеспечить научно обоснованный уровень воспроизводства человеческого фактора производства на каждом этапе развития производительных сил и производственных отношений. Его следует рассмат-

ривать как социально-экономическую форму личного фактора производства в его совместном действии с вещественными факторами.

Человек в процессе своего развития приобретает и развивает социально-личностные, психофизические и интеллектуальные способности, которые в совокупности составляют трудовой потенциал личности. То есть формирование и развитие трудового потенциала происходит путем приобретения имеющимися трудовыми ресурсами определенных качественных характеристик, под влиянием целой системы факторов и условий. Вступая в производство, человек обладает совокупностью личных качеств и способностей, которые могут быть использованы в процессе труда. Но в условиях производства лишь определенная их часть необходима для данного конкретного вида труда и существует, следовательно, объективная необходимость отбора их из всей совокупности. Остальные способности человека, в том числе и трудового характера, не нашедшие применения в данном конкретном виде труда, могут не реализоваться и остаться потенциальными. В категории «рабочая сила» находит отражение процесс реализации способностей, заложенных в трудовом потенциале и включения их в трудовой процесс. Через процесс труда происходит реализация трудового потенциала.

Взаимосвязь и взаимоподчиненность категорий «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал» можно представить следующим образом: рабочая сила является составляющей трудовых ресурсов, а сами трудовые ресурсы могут рассматриваться как часть трудового потенциала.

Особое влияние на формирование трудового потенциала оказывает специфическая отрасль — сельское хозяйство, которая предъявляет свои требования не только к профессионально-квалификационному составу, но и к социально-демографической сбалансированности структуры занятости, формам организации производства, особенностям условий восстановления и расходования трудового потенциала, культурно-производственному мировоззрению работника.

К числу особенностей формирования трудового потенциала в сельском хозяйстве можно отнести следующие: влияние биологических факторов на формы организации труда; социально-экономическая особенность сельского хозяйства, выражающаяся в наличии личного подсобного хозяйства; низкая мобильность трудовых ресурсов сельской местности, обусловленная рядом специфических факторов, среди которых можно выделить исторические, социальные факторы, вопросы, связанные с отношениями собственности; зависимость от природно-климатических условий; наличие глубокой сезонности; а также особенности, связанные с землей, которая в сельском хозяйстве является основным средством производства и предметом труда.

В экономической литературе занятость рассматривается как общеэкономическая категория, включающая в себя широкий круг социально-экономических отношений на различных уровнях (макроуровень, мезоуровень, микроуровень).

Занятость, по мнению А. И. Рофе, экономическое явление, которое можно рассматривать с двух точек зрения:

— с теоретической: это деятельность трудоспособного населения, связанное с удовлетворением личных и общественных потребностей и приносящим доход;

— с практической: это соотношение между числом трудоспособного населения и числом занятых, характеризующих степень использования трудовых ресурсов общества и ситуацию на рынке труда [5].

М. К. Мельдаханова занятость рассматривает, с одной стороны, как не противоречащую законодательству деятельность физических лиц, связанную с удовлетворением их личных и общественных потребностей, приносящую им заработок или трудовой доход, а с другой — как отражение степени количественной и качественной сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на рынке труда [3].

Под занятостью в условиях развитого социалистического общества понимались общественные отношения, представляющее собой такое планомерное включение трудоспособных лиц в общественный сектор экономики для выполнения конкретного труда или различных видов общественно полезной деятельности, при котором их способность к труду соединялась в процессе труда с обобществленными средствами производства, результаты труда принадлежали обществу; а оплата этого труда осуществлялась государственными, кооперативными, колхозными предприятиями или другими организациями общественного сектора экономики в соответствии с количеством и качеством труда и являлась для рассматриваемого контингента лиц основным источником средств к жизни. В соответствии с действующим в России за-

конодательством, под занятостью понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и (как правило) приносящая им заработок, трудовой доход. Правительство Российской Федерации считает, что занятость является сердцевиной антикризисной программы действий, так как безработица оказывает значительное влияние на экономическую ситуацию в стране. Поэтому на данный момент времени стал острый вопрос о формировании новой социально-экономической модели занятости в рыночной экономике, которая способствовала бы преодолению кризиса в экономике сельского хозяйства, а также решала бы возникшие острые социальные проблемы общества, связанные с безработицей и с исходящей из нее проблемой обнищания населения.

Большой опыт в формировании социально-экономической модели занятости имеют промышленно развитые страны, которые уже стали государствами с высокоразвитой рыночной экономикой. Рассмотрим три модели занятости. Первая из них — классическая модель свободного рынка — лежит в основе традиционной теории занятости; две другие восходят к более поздней неоклассической экономической теории. Вторая модель — макроэкономическая модель «выпуск — занятость» построена на взаимозависимости между накоплением капитала, объемом промышленного производства и ростом занятости. Третья — микромодель ценового стимулирования — рассматривает воздействие искаженных ценовых факторов производства на эффективность использования ресурсов, прежде всего рабочей силы. Классическая модель свободного рынка в традиционной экономике западного типа характеризуется суверенитетом потребителя, стремлением индивидуума к получению максимальной полезности и прибыли, совершенной конкуренцией, экономической эффективностью и невозможностью отдельных производителей или потребителей ввиду их многочисленности оказывать влияние на цены и заработную плату, уровень занятости и заработной платы, как все другие цены и используемые в экономике ресурсы, определяется спросом и предложением. Производители набирают новую рабочую силу до тех пор, пока произведенная последним рабочим стоимость предельного продукта, реализованного на рынке, больше его заработной платы. В условиях действия закона снижающейся предельной производительности и определения цен рынком цена предельного продукта труда и соответственно кривая спроса на рабочую силу пойдут вниз. Новые рабочие будут привлекаться уже за меньшую заработную плату. Предлагающие свои услуги работники исходят из стремления получить максимальную выгоду. Они делят свое время на рабочее и свободное, сопоставляя степень полезности. Повышение заработной платы означает для них рост альтернативных издержек отдыха. Рост цены на какой-либо фактор обычно приводит к снижению спроса и замене его другим. Поэтому предложение труда будет расти по мере повышения заработной платы, и кривая совокупного предложения рабочей силы пойдет вверх. Если предложение рабочей силы будет равно потребности в ней предпринимателя, то уровень заработной платы достигнет равновесия. При более высоком уровне заработной платы предложение рабочей силы превышает спрос на нее, и конкурентное давление понизит ее. Если уровень заработной платы опустится, спрос на рабочую силу превысит предложение и конкуренция предпринимателей будет вести к подъему оплаты труда, пока он опять не достигнет равновесного уровня. Этот уровень соответствует полной занятости, которая достигается при равновесной цене рабочей силы (и только при ней). Все желающие могут получить работу, вынужденная безработица отсутствует. В идеале гибкая заработная плата в традиционной теории равновесной экономики делает безработицу невозможной. Эта модель слабо отражает реальную ситуацию с заработной платой и занятостью в развивающихся странах, особенно в обрабатывающей промышленности и в государственном секторе, где сосредоточены наиболее привлекательные рабочие места. Под давлением профсоюзов и других организаций, а также в результате законодательного установления ставок оплаты труда и практики многонациональных корпораций уровень заработной платы здесь жестко противостоит понижательной тенденции. Поэтому даже в условиях экономического спада в Латинской Америке и Африке, вынудивших правительства вводить ограничения на заработную плату из-за огромного внешнего долга, что во многих странах привело к резкому падению ее реального уровня, предложение рабочей силы, тем не менее, намного превышало спрос на нее. Вынужденная безработица, и особенно неполная занятость приняли затяжной характер и все большие масштабы. Уменьшение заработной платы автоматически вызывает уве-

личение спроса на рабочую силу или приводит в равновесие рынки труда и товаров. И все же концепция теневой цены рабочей силы, хотя она может и отличаться от реальных цен на факторы производства, играет важную роль в анализе политики развития. В этом смысле классическая модель полезна, ибо позволяет получать представление о степени ценовых искажений, которые могут усугублять масштабы безработицы в развивающихся странах.

В 1950–1960-е гг. (а также в атмосфере превышения предложения в 1980-х) доминировали модели, делающие упор на ускоренный рост производства за счет накопления капитала. Согласно этим моделям, тесно увязывающим уровень занятости с уровнем валового национального продукта, считалось, что рост последнего обеспечивает соответствующее увеличение занятости. В обоснование приводилась простая модель Харрода — Домара. Хотя позже появилось множество усложненных вариантов этой модели, все они строились на единой основе: экономический рост объяснялся взаимосвязанным воздействием размеров сбережений и обусловленным ими приращением физического капитала, с одной стороны, и капиталоемкостью продукции (эффективностью новых инвестиций) — с другой. При сложившемся уровне капиталоемкости максимизация темпов роста продукции и занятости достигается в результате максимизации сбережений и инвестиций. Неизбежным следствием такого подхода стало стремление увеличивать собственные сбережения и привлекать иностранный капитал для массированных инвестиций в промышленность. Восторжествовала теория «большого толчка» для ускорения индустриального развития. Однако сравнительно быстрый рост промышленности во многих развивающихся странах сопровождался намного более медленным увеличением занятости. В некоторых случаях уровень занятости даже стагнировал. В принципе рост производительности труда — желательная цель, но еще важнее повышение эффективности всех производственных факторов в расчете на единицу продукции. Производительность труда может увеличиваться под влиянием многих причин: как благоприятных, так и нежелательных. Приветствуется ее повышение в результате улучшения образования и обучения рабочих, лучшего управления производством. Но в густонаселенных странах вряд ли можно приветствовать чрезмерное применение капиталоемких процессов, вытесняющих рабочую силу, или импорт сложного трудосберегающего оборудования (тракторов, энергомашин, автоматизированных текстильных машин, тяжелого строительного оборудования и т. п.). Подобная практика не только ведет к растрате дефицитных финансовых ресурсов и иностранной валюты, но и препятствует расширению занятости. Более того, ввоз неподходящей дорогой трудосберегающей техники может, даже повышая производительность труда, увеличивать издержки производства в результате снижения эффективности других производственных факторов. Экономия на рабочей силе может оказаться меньше, чем потери из-за низкого коэффициента использования сложного оборудования, узости местного рынка и т. п. Поэтому политика, базирующаяся на применении модели Харрода — Домара и неоклассических моделей накопления капитала и экономического роста, может обеспечить высокие темпы экономического роста, но со значительно более скромными показателями увеличения занятости. Если доминирующей целью развития является максимизация темпов роста ВНП, то подобная политика оправдана. Если же более важной задачей становится обеспечение занятости, то предпочтительнее политика, направленная на создание трудоемких производств (мелкое фермерство, малые предприятия и т. п.). Далеко не бесспорно утверждение, что более высокий уровень занятости может быть обеспечен лишь в ущерб росту объема продукции. Подобно тому, как сейчас отвергается распространенное в 1950–60-х гг. мнение о невозможности сочетания увеличения доходов с их более справедливым распределением, многие экономисты считают, что ориентированная на рост занятости (тем самым косвенно и на устранение нищеты) стратегия развития может скорее ускорить, чем замедлить экономический прогресс. Особенно это актуально по отношению к сельскому хозяйству и субъектам малого агробизнеса. Большее число работающих означает увеличение доходов бедной части населения, что, в свою очередь, повышает спрос на основные потребительские товары местного производства. Поскольку производство таких товаров требует больших затрат труда, чем если бы они производились на крупных предприятиях, то процесс роста занятости начинает приобретать самовоспроизводящийся характер. В результате быстрее растут и национальный продукт, и занятость. Но для достижения этой двойной цели необходима взаимодополняющая политика ориентации на трудоемкие техноло-

гии и устранение деформации цен на производственные факторы.

Повышенное внимание к неоклассической концепции стимулирующей роли цены в контексте занятости в развивающихся странах делает целесообразным упоминание здесь о микромодели ценового стимулирования. Неоклассическая модель стимулирующей роли цены, на наш взгляд, несложна и опирается на разработанный этой теорией характер поведения фирмы. В соответствии с принципом экономии производители (субъекты малого и среднего агробизнеса), сталкиваясь на рынке с различными ценами на факторы производства, выбирают их комбинацию (например, труда и капитала), которая обеспечивает минимизацию издержек для выпуска заданного объема продукции. При этом предполагается, что они имеют возможность широкого выбора между набором технологических процессов — от крайне трудоемких до высококапиталоемких. Если цена капитала по сравнению с рабочей силой очень велика, предпочтение отдается трудоемкому варианту. При более высокой цене рабочей силы производитель выбирает капиталоемкий процесс, чтобы получить экономию за счет сокращения использования дорогостоящего фактора, в данном случае — рабочей силы. Согласно рассматриваемому методу, оптимальное (с наименьшими затратами) сочетание капитала и рабочей силы (эффективная или подходящая технология) определяется соотношением цен на факторы производства. Допустим, что рыночные цены капитала и рабочей силы отражают их дефицитность (теневую стоимость). Если капитал дешевле по сравнению с рабочей силой, будет выбран вариант производства с применением капиталоемкого процесса. При более дешевой рабочей силе оптимальные условия для производства возникают с применением трудоемкого процесса. Таким образом, в любом из применяемых в данное время производственных процессов снижение цены рабочей силы при неизменности других условий неизбежно ведет к замене капитала трудом для достижения оптимального результата.

По логике, избыточное предложение рабочей силы, дефицит финансовых и материальных ресурсов должны поощрять применение более трудоемких технологий, но в реальной жизни картина иная: часто и в сельском хозяйстве, и в промышленности используются высокомеханизированные капиталоемкие процессы. Можно видеть картину, когда могучие тракторы утюжат поля, а на обочинах сидят безработные крестьяне. В городах работают оснащенные совершеннейшей техникой предприятия, а у их ворот толпятся люди в поисках работы. Не надо думать, что подобное положение возникает из-за недостаточного рационализма фермеров и рабочих в развивающихся странах. Объяснение дает модель стимулирующей роли цены. Под воздействием ряда структурных, институциональных и политических факторов фактическая рыночная цена рабочей силы выше, а капитала — ниже по сравнению с их реальной дефицитностью (теневой ценой). Относительно высокий уровень заработной платы вызван давлением профсоюзов, установлением политически мотивированного уровня оплаты труда, борьбой служащих за различные привилегии и политикой высоких окладов на предприятиях транснациональных корпораций. В бывших колониях завышение уровня заработной платы представляет собой пережиток тарифных сеток колониального периода, учитывающих трудности жизни европейцев в тропиках.

Другая картина в отношении дефицитного капитала, цена которого искусственно занижена в результате совокупного действия таких факторов, как либеральные амортизационные нормативы, низкие или отрицательные процентные ставки, низкий уровень импортных пошлин на капитальное оборудование и поощрение его импорта, налоговые льготы и завышение валютных курсов. Следствием подобных ценовых деформаций становится поощрение капиталоемких технологий в сельском хозяйстве и промышленности, не отвечающих местным условиям. Следует заметить, что с позиций субъектов малого и среднего агробизнеса выбор капиталоемкой техники оправдан и представляет собой нормальную реакцию на сигналы рынка. Но с позиций интересов общества в целом социальные потери из-за недоиспользования капитала и особенно рабочей силы весьма существенны. Государственная политика, направленная на устранение этих ценовых искажений, вносит вклад не только в повышение занятости, но и в более эффективное использование дефицитного капитала в результате применения более подходящих технологических процессов. Границы замещения капитала трудом. Эффективность политики устранения ценовых диспропорций зависит от того, в каких масштабах возможна замена капитала трудом в различных производствах. Экономисты называют это эластичностью замещения факторов

производства. Ее ориентировочно определяют как изменение в процентах доли труда по отношению к капиталу (соотношение «труд — капитал») по сравнению с процентным изменением цены капитала по отношению к цене труда. [2]. И все же политика устранения искаженных цен на факторы производства вносит вклад в решение этой актуальной проблемы, и поэтому она должна быть неотъемлемой частью любой стратегии развития, ориентированной на расширение занятости.

Проведенный нами анализ трех моделей занятости показывает огромную сложность проблем занятости. На его основе можно сделать следующие выводы:

1. Цены факторов производства оказывают влияние на распределение ресурсов и состояние занятости.

2. Государственная политика индустриализации, проводимая часто в ущерб росту сельского хозяйства, обычно осложняет проблему использования рабочей силы, как в городах, так и в сельских местностях.

3. Применение эффективных трудоемких технологий отнюдь не означает снижения темпов экономического роста. Все это является причиной всплеска миграционных потоков из деревень в города и городской безработицы, что требует государственного регулирования.

Различают государственную активную и пассивную политику занятости. Активная политика занятости (активная политика на рынке труда) — совокупность правовых, организационных и экономических мер, проводимых государством с целью снижения уровня безработицы. Такая политика включает в себя: мероприятия, связанные с предотвращением (предупреждением, профилактикой) увольнений работников для сохранения рабочих мест; обучение, переподготовку и повышение квалификации лиц, ищущих работу; активный поиск и подбор рабочих мест: субсидирование создания новых рабочих мест (как на существующих предприятиях, так и путем развития самозанятости); организацию новых рабочих мест через систему общественных работ.

Пассивная политика занятости (пассивная политика на рынке труда) — совокупность мероприятий, направленных на сглаживание негативных последствий безработицы. Она, как правило, включает в себя: выплату гарантированного государством пособия по безработице, а по истечении его срока — материальной помощи (социального пособия); выплату доплат на иждивенцев, а также возможную выдачу недорогих товаров первой необходимости, включая продукты питания; организацию дешевого питания в специальных столовых; некоторые другие мероприятия [5].

Поиск путей решения проблем занятости привел к образованию нестандартных ее форм, которые выходят за рамки нормативной продолжительности рабочего времени и круглогодичной занятости. Их использование позволяет сократить общую численность незанятого населения, ищущего работу, и в первую очередь из числа слабо защищенных категорий граждан. Кроме того, повышение занятости идет, как правило, без увеличения количества рабочих мест за счет деления их между работниками и сокращения рабочего времени. Под гибкими формами занятости понимаются:

— занятость с различными режимами неполного рабочего времени. Не полностью занятыми считаются работники, у которых продолжительность рабочего времени ниже установленного государством норматива, в том числе занятые на сезонных работах;

— занятость с использованием нестандартных организационных форм рабочего времени, которая включает в себя занятость по краткосрочным контрактам, в том числе работ случайного характера. Во многих странах данная разновидность занятости осуществляется путем заключения трехсторонних соглашений между службой занятости, предпринимателем и временным работником;

— занятость с нестандартными рабочими местами, в основном это так называемый надомный труд или выполнение производственного задания в домашних условиях:

— самозанятость граждан. Это такая форма трудовой активности населения, которая осуществляется без установления, формальных трудовых отношений (с работодателем или в качестве работодателя), как правило, мелкое предпринимательство в сфере производства или услуг. К самостоятельным работникам относят тех лиц, которые трудятся за свой счет, сами организуют свою работу, владеют средствами производства, отвечают за свою продукцию и сами ее реализуют. К этой категории занятых относятся и помогающие им члены семьи.

Помимо ранее рассмотренных видов занятости в государственном и частном секторах экономики, новым явлением в сфере занятости населения последних лет является деятельность в неформальном секторе экономики, Под этим

подразумевается экономическая деятельность граждан, которые не платят налогов и трудятся в незарегистрированных хозяйственных структурах.

Подавляющее большинство промышленно развитых стран с социально ориентированной рыночной экономикой главной целью в области политики занятости провозглашают активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости.

Подразумевается, что государство создает условия и, привлекая в той или иной мере различные хозяйственные структуры, предприятия, организации и учреждения, стремится к следующему: во-первых, чтобы имелась работа для всех, кто готов приступить к работе и ее ищет; во-вторых, чтобы такая работа была как можно более продуктивной; в-третьих, чтобы существовала свобода выбора занятости. Каждый работник должен иметь широкие возможности для приобретения необходимой квалификации и использования ее, своих способностей в трудовой деятельности без какой-либо дискриминации.

Отечественное сельское хозяйство вступило в новую эпоху своего развития, предполагающую использование рыночных отношений в совершенствовании экономического механизма хозяйствования. Это сопровождается глубокими преобразованиями общественного производства, его реструктуризацией, рождением качественно новых процессов, строящихся на основе инновационной деятельности всех хозяйствующих субъектов, но без учета специфики занятости сельского населения, обеспечить стабильный рост экономики сельского хозяйства невозможно. Создавшиеся условия требуют активной политики аграрного протекционизма, обеспечивающего поддержание производственных мощностей субъектов агробизнеса, конъюнктуры рынка, сбалансированности технологической цепочки агропромышленного комплекса, эффективных методов управления трудовыми ресурсами сельских территорий.

Список источников

1. *Васюнина Л. А.* Труд и социальная защита женщин при переходе к рыночной экономике. Политэкономический аспект : автореф. дис. ... д-ра экон. наук / Санкт-Петербург. гос. ун-т. СПб., 1995. 31 с.

2. *Ермишин П. Г.* Основы экономической теории. М.: Инфра-М, 2000. с. 480.

3. *Мельдаханова М. К.* Занятость населения и экономический рост: методология, стратегия и механизм регулирования : автореф. дис. … канд. экон. наук. Алма-Ата, 1999. 24 с.

4. *Мраморнова О. Н.* Принудительный труд. Исторический экскурс // Человек и труд. 2005. № 3. С. 75-77.

5. *Рофе А. И., Збышко Б. Г., Ишин В. В.* Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. М.: МИК, 1997. 150с.

6. *Эренберг Р. Дж., Смит Р. С.* Современная экономика труда. Теории и государственная политика. М. : Изд-во МГУ, 1996.

УДК 631.5.003

ключевые слова: трудовые ресурсы, трудовой потенциал, занятость населения, сельское хозяйство