

6

**ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ЗАНЯТОСТИ И
МЕХАНИЗМ ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ РЫНКА****Б.Болор**

Проблема занятости – одна из важнейших социально-экономических проблем, которая присуща любому обществу. Достижение высокого уровня занятости является одной из ключевых целей макроэкономической политики. В Монголии, как и в других социалистических странах в дореформенный период, считалось, что поступательное движение социалистического общества дает неограниченные возможности для полной занятости в общественном производстве. Задача состоит лишь в том, чтобы вовлечь в него все трудоспособное население страны. Всеобщая обязанность к труду и приоритет общественного над личным определяли социальный климат общества в течение десятилетий. Следовательно, в обществе существовало неэкономическое принуждение к труду в виде обязанности добросовестно трудиться на государство.

Переход к рынку обострил проблемы занятости и добавил к ним новые, присущие странам постсоциалистического общества. Он привел к регрессивным изменениям в социально-экономической сфере. В качестве одного из проявлений этого кризиса стала безработица.

Большинство западных экономистов выделяют два вида безработицы: добровольную и вынужденную. Добровольная безработица, как они считают, существует при наличии свободных рабочих мест, когда потенциального работника не устраивает уровень заработной платы либо сам характер труда. Вынужденная безработица – связана с возникновением разрыва между спросом на труд и его предложением. При этом возникает два вида вынужденной безработицы. «Кейнсианская» вынужденная безработица – это дополнительная безработица, вызванная тем, что приобретаемое на рынках количество благ падает из-за установления на этих рынках цен, не уравнивающих спрос и предложение, что, в свою очередь, уменьшает спрос фирм на труд и увеличивает потери в занятости из-за установления заработной платы выше уравнивающего рынки труда уровня. В этих

условиях эффективно проведение политики стимулирования совокупного спроса, но при этом следует иметь в виду, что основной причиной такой макроэкономической ситуации является деятельность распределительных коалиций. «Классическая» вынужденная безработица возникает, «когда заработная плата выше уравнивающего уровня, а цены товаров равновесные». Она является следствием господства распределительных коалиций на рынке труда и требует иных подходов к макроэкономическому регулированию. В данном случае собственно денежно-кредитная и фискальная политика не разрешает проблемы вынужденной безработицы, корни которой лежат в институциональной структуре рынка труда. Таким образом, М. Олсон подводит единую основу под неоклассическую и кейнсианскую макроэкономические теории. Его основой является институциональная структура рынков, отражающая возникновение, расцвет и упадок распределительных коалиций: «Чем больше распространены группы, преследующие особые интересы, и чем интенсивнее лоббирование цен, не уравнивающих рынки, и картелизация, тем значительнее различия в нормах оплаты рабочих и капитала с одинаковыми характеристиками. А чем значительнее эти различия, тем выгоднее оказывается поиск более высокой оплаты».

Современная западная наука выделяет три формы безработицы: фрикционную, структурную и циклическую. Фрикционная безработица связана с региональными, профессиональными и возрастными перемещениями работников. По своему содержанию фрикционная безработица может быть отнесена к добровольной. В принципе она устранима и, как считают большинство западноевропейских экономистов, является резервом для удовлетворения спроса на рабочую силу. Структурная безработица связана с особенностями развития отдельных регионов и отраслей, при этом избыток труда в одних секторах экономики или региона может сопровождаться ее нехваткой в других структурах. Структурные кризисы и структурная перестройка экономики увеличивают эти формы безработицы. Фрикционная и структурная безработица определяют ее естественный уровень. Эти виды безработицы могут быть устранимы, и они соответствуют ситуации макроэкономического равновесия. Поэтому она признается допустимой с точки зрения нормативной экономической теории. Наличие только естественной безработицы позволяет говорить, как они считают, о полной занятости. Ряд западных экономистов считают неприемлемым использование термина «естественный» по отношению к безработице, которая частично является следствием структурных сдвигов в экономике. Однако, что бы ни говорилось по существу данной проблемы, термин «естественный» прочно привился в экономической литературе. Абсолютно противоположной является циклическая безработица. Она возникает при изменении экономической конъюнктуры, снижается во время циклических подъемов и увеличивается в периоды кризиса. Когда происходит спад экономической активности, циклическая безработица прибавляется к

фрикционной и структурной. В периоды наибольшего подъема деловой активности она может иметь отрицательные значения.

Рассматривая проблемы рынка рабочей силы и безработицы в Западной Европе, ученые пришли к выводу, что безработица в течение 80-х гг. резко возросла и достигла максимального за послевоенные годы уровня. Профессор экономики из Нидерландов К. Де Нейбург различает пять типов безработицы:

- временная или сезонная, возникающая в результате колебаний экономической активности;
- возникающая из-за недогрузки производственных мощностей;
- образующаяся по причине недостаточного объема новых капиталовложений, что тормозит расширение производства и увеличение занятости как следствие несоответствия спроса и предложения на рынке труда;
- возникающая из-за того, что определенные группы работников отказываются заниматься определенными видами трудовой деятельности.

Автор отмечает, что классификация безработицы по видам происхождения может способствовать выявлению ее причин и способов преодоления. Нейбург, рассматривая динамику безработицы в зависимости от эволюции основных экономических переменных, пришел к выводу, что уровень безработицы зависит от воздействия инфляции на уровень оплаты труда. Он использует термин «естественный уровень безработицы», который не увеличивает инфляцию. Однако это достигается лишь в отдельные периоды времен, поскольку по мере снижения реальной заработной платы вследствие инфляционного роста цен трудящиеся начинают требовать повышения номинальной заработной платы. Цена и зарплата возрастают одновременно, уровень реальной заработной платы стабилизируется, занятость возвращается на сбалансированный уровень. Таким образом, попытка удержать уровень безработицы ниже «естественного уровня» приводит к ускорению инфляционных процессов.

Пять типов безработицы, выявленные Нейбургом, по нашему мнению, наиболее полно отражают состояние экономической системы. Эти типы безработицы могут быть вполне применимы при исследовании безработицы в Монголии.

Как считают большинство западных ученых, экономическая система, которая не полностью использует предлагаемые на рынке ресурсы рабочей силы, функционирует, не достигая границы своих производственных возможностей. Величина общественного продукта, недополученного вследствие существования безработицы, иногда может достигать сотен миллиардов долларов. Помимо экономических потерь, безработица имеет и социально-политические последствия, усиливает социальную напряженность. Длительная безработица порождает острые социальные конфликты, поэтому политические деятели внимательно следят за уровнем безработицы. И государство через систему налогов, регулирование уровня прибыли,

субсидий, финансирование социальных программ и разработку программ занятости влияет как на предпринимателей, так и на рынок рабочей силы.

Таким образом, мировой опыт знает два вида мер воздействия на уровень занятости населения; активный и пассивный. К первому виду относятся: меры, стимулирующие создание новых рабочих мест; меры, стимулирующие предложение труда; меры, поощряющие сохранение или повышение уровня занятости на предприятии. К пассивным мерам относятся различные выплаты пособий безработным.

Гармоничное сочетание этих мер хорошо иллюстрирует опыт Швеции, успех которой в этой области общепризнан. В широком смысле политика на рынке труда Швеции включает в себя стратегию противостояния сокращению рабочих мест, а также быстрое и эффективное реагирование на дисбаланс спроса и предложения труда. Шведская политика на рынке труда отличается активным участием в ней организаций предпринимателей и профсоюзов. Они представлены в правлениях на всех уровнях администрации рынка труда.

Важным средством воздействия на состояние рынка рабочей силы в Швеции считается переподготовка работников. С этой целью предоставляются государственные субсидии. Таким образом, низкая безработица в Швеции – определенный результат активной политики на рынке труда. Швеция использует на эти цели около 3% ВВП и 7% государственного бюджета, из которых менее одной трети используется на финансовую компенсацию безработным.

Существует ряд методологий подсчета масштаба безработицы. По рекомендациям МОТ, все активно ищущие работу автоматически причисляются к безработным. В США в соответствии с методологией, разработанной Бюро переписей, Бюро статистики труда, для расчета показателей безработицы собирают данные на основании ежемесячных опросов около 50 тысяч случайно выбранных семейных хозяйств. Агенты по сбору статистической информации посещают эти хозяйства и задают ряд вопросов относительно трудового статуса их членов. Эти вопросы касаются следующих проблем: имел ли тот или иной индивид работу на прошлой неделе; пытался ли он найти работу; сколько времени он уже потратил на трудоустройство; какие действия он предпринимал с этой целью.

Исходя из ответов на подобные вопросы каждый человек в соответствии с приведенным ранее определением попадает в категорию занятых или безработных. Индивиды, не занятые в общественном производстве и не стремящиеся получить работу, не учитываются при определении численности рабочей силы.

Существует много неточностей при определении уровня безработицы на Западе. Это в полной мере относится и к Монголии. Официально используемые масштабы безработицы, подсчитанные службой занятости, можно критиковать за преуменьшение «истинного» числа безработных. Статистические же органы нашей страны показывают данные, почти в три раза превышающие цифру службы занятости. Официальные профсоюзы, в

свою очередь, оперируя данными о простоях и вынужденных отпусках в связи с остановками производства, представляют цифры, которые на порядок выше данных службы занятости. Поэтому для преодоления неясностей в этом вопросе следует использовать методологию и методику, предложенные МОТ, причем на основе документального подтверждения отсутствия занятости и дохода. Это позволяет четко обосновать уровень безработицы в стране и ее масштабы.

В Монголии начиная с 1992 г. проводится официальная регистрация безработных. Показатели уровня безработицы имели постоянную тенденцию роста и соответственно занятость снижалась. Так, в 1993 г. численность занятых в экономике страны снизилась на 5,1% по сравнению с предыдущим годом. Причем этот показатель снижался неравномерно по годам. По итогам переписи населения 2000 г. в Монголии количество безработных составило 164932 человека, из них только 38600 человек, или 23,4%, были зарегистрированы в службе занятости.

В то же время, как отмечалось ранее, снижение ВВП происходило более высокими темпами. Анализ сформировавшихся социально-экономических условий позволил выявить следующие особенности монгольской занятости:

- за весь период реформ ее падение составило не более 5-7% и явно непропорционально масштабам сокращения ВВП, которое по официальным оценкам достигло 20,5 % (в нижней точке кризиса). Следовательно, колебание занятости были слабо синхронизированы с колебаниями объемов производства;
- снижение реальной заработной платы в Монголии в период 1992-2004 гг. составило около 60%. В монгольских условиях гибкость заработной платы обеспечивалась некоторыми факторами. Отсутствие обязательной ее индексации вело к тому, что в период высокой инфляции сокращение реальной заработной платы легко достигалось с помощью сохранения на прежнем уровне номинальных ставок заработной платы или их повышения в меньшей пропорции, чем рост цен. В результате наблюдалось резкое снижение уровня жизни большей части населения страны. В период с 1995 по 1998 гг. в Монголии группа специалистов ООН проводила исследования, данные которого показали, что почти половина населения Монголии проживает за чертой бедности;
- во всех бывших социалистических странах смена экономического режима была сопряжена с нарастанием неравенства в распределении трудовых ресурсов. Если в центральноевропейских странах оно так и осталось достаточно умеренным, то в Монголии углубление дифференциации в заработках, было исключительно высоким, вследствие подвижности структуры относительно структуры заработной платы;
- на протяжении всего переходного периода в монгольской экономике происходил интенсивный оборот рабочей силы. Коэффициент

валового оборота, определяемый как сумма коэффициентов найма и выбытия, достигал 43-55% для всей экономики и 60% для промышленности, что свидетельствует о ежегодном крупномасштабном изменении персонала. Анализ показывает, что в 1990-1993 гг., когда наблюдался резкий спад производства, количество принятых на работу, наоборот, повышалось. Так, в 1990 г. по сравнению с 1999 г. ВВП снизился на 2,5%; в 1991 г. – на 11,5; в 1992 г. – на 19,9; в 1993 г. – на 22,3%. В тоже время численность рабочих возросла соответственно на 2,6; 4,1; 5,5; и 1,1%. По темпам движения рабочей силы Монголия заметно превосходила подавляющее большинство постсоциалистических стран. Достигалось это за счет не только и не столько большей активности выбытия, сколько большей активности при приеме на работу. В условиях глубокого экономического кризиса это выглядит весьма неожиданно. В других переходных экономиках интенсивность найма с началом рыночных реформ, как правило, резко снижалась. В Монголии же найм продолжал поддерживаться на устойчиво высоком уровне, что составляет одну из наиболее парадоксальных характеристик монгольского рынка труда. Это предполагает, что, нанимая новых работников, руководители предприятий не слишком опасались, что потом не смогут от них освободиться. Ведь если бы освобождение от нанятых работников требовало значительных затрат и длительного времени, предприятия проявляли бы куда большую сдержанность и осмотрительность при их привлечении. Другая, не менее парадоксальная черта – доминирование добровольных увольнений. В постсоциалистических странах основная часть выбытий приходилась на вынужденные увольнения. Ситуация на монгольском рынке труда была иной: увольнения по инициативе работодателей так и не получили заметного распространения;

- на монгольском рынке труда использовались разнообразные способы адаптации; работа в режиме неполного рабочего времени и вынужденные административные отпуска, вторичная занятость и занятость в неформальном секторе, задержки заработной платы и теневая оплата труда. Эти приспособительные механизмы были спонтанно выработаны самими рыночными агентами с тем, чтобы оперативно реагировать на неожиданные изменения экономической и институциональной среды. Как правило, именно они принимали на себя первый удар, тогда как более устоявшиеся формы адаптации вырабатывались позднее и благодаря этому она приобретала более «сглаженный» характер;

- в результате с определенного момента такие способы адаптации стали восприниматься как повседневная рутина, как общепринятая практика, как норма трудовых отношений. И это не случайно. Ведь в отдельные годы почти четверть персонала монгольских крупных и средних предприятий переводилась на сокращенное рабочее время или отправлялась в административные отпуска; дополнительные подработки, по данным различных источников, имели 10-15% занятых; неформальной трудовой

деятельностью (вне сектора предприятий и организаций) был занят почти каждый пятый работник; в пиковые годы задержки заработной платы охватывали три четверти всего работающего населения страны;

- все эти «адаптационные» механизмы объединяла одна важная общая черта – неформальный или полупоформальный характер. Обычно они действовали либо в обход законов и других формальных ограничений, либо вопреки им. Несвоевременная и скрытая оплата труда, неполная и вторичная занятость вели к персонификации отношений между работниками и работодателями, вследствие чего явные трудовые контракты уступали место неявным;

- учитывая те потрясения, которые пришлось пережить монгольской экономике в 1990-е гг., естественно было бы ожидать волны острых и затяжных трудовых конфликтов. Но, как ни странно, забастовочная активность была относительно невысокой. В первой половине 1990-х гг. в расчете на 1 тыс. занятых терялось от 3 до 25 рабочих дней, во второй половине число потерянных рабочих дней увеличилось до 45-84, но к концу десятилетия вновь упало до 3 дней. По международным стандартам это достаточно умеренный уровень.

Таким образом, реальное функционирование монгольского рынка труда характеризовалось: относительно небольшими потерями в занятости и умеренной безработицей; гибким рабочим временем и сверхгибкой заработной платой; интенсивным, оборотом рабочей силы и повсеместным распространением адаптационных трудовых отношений; наконец, невысокой забастовочной активностью.