
П. В. ЛЕЩИЛОВСКИЙ

РЫНОК ТРУДА В СИСТЕМЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ

На протяжении длительной истории рынок труда в марксистской литературе рассматривался как категория, присущая исключительно капиталистической системе хозяйства, ибо только в ней, как утверждалось, рабочая сила превращается в товар, а следствием накопления капитала служит безработица. Последняя выступала одним из каналов пополнения рынка дешевой рабочей силой. Переход к системе рыночных отношений нашей экономики по-иному ставит проблему занятости и рынка труда. Долгое время считалось, что советский общественно-политический строй создает неограниченные возможности для обеспечения занятости населения, и задача состоит лишь в том, чтобы создать действенный механизм вовлечения работников в общественное производство. Принцип всеобщей обязательности труда создавал социальный климат для повсеместного, нужного и ненужного, вовлечения населения в общественное производство.

Переход к рынку обнажил старую проблему труда и занятости населения, потребовавшую для ее разрешения немедленного формирования бирж труда, принятия решительных экономических и социальных мер по регулированию безработицы. Ряды безработных быстро растут за счет ранее существовавшей скрытой безработицы, огромной армии высвобождающихся "управленцев", уволенных с предприятий вследствие структурной перестройки.

Правда, многие по-прежнему считают безработицу преходящим явлением, склонны рассматривать ее как явление переходного периода. Но это не так. Надо смириться с объективной реальностью безработицы в условиях рынка, независимо от социального облика общественной системы. Дело в том, что она связана и с характером экономического развития, и с проблемами воспроизводства рабочей силы, и с социальным статусом самого работника.

Много проблем с устройством на работу у подрастающего поколения; выпускников вузов и профессионально-технических училищ; уволенных из рядов армии; временно неработающих женщин; лиц, переезжающих на новое место жительства. В этом плане правительства независимых республик приняли законодательные акты о занятости населения, в соответствии с которыми занятость основывается на свободном волеизъявлении граждан, а государство взяло на себя обязанность оказывать содействие в обеспечении занятости и социальной защиты населения.

Рынок труда возлагает ответственность на самого работника. Дело в том, что в условиях рыночных отношений отбор работников производится по социальной значимости, профессиональной пригодности, творческой инициативе, психологической адаптивности и т. д.

Изменяются требования к нанимаемым и у предпринимателей. Это касается прежде всего квалификации, творческого отношения к труду, дисциплины труда, лояльности работника и т. д. Современные бизнесмены зачастую уже не надеются получить готовых работников на бирже труда или в соответствующих звеньях профессиональной подготовки, а сами ак-

Петр Викентьевич ЛЕЩИЛОВСКИЙ, доктор экономических наук, заведующий кафедрой экономики и управления предприятиями АПК БГЭУ.

тивно включаются в подготовку кадров, оплачивая авансом учебу работников и оказывая им финансовую поддержку. Поскольку в условиях современной научно-технической революции эти затраты значительны, остро встала проблема стабилизации трудовых коллективов. Образцом подобной кадровой политики служит система пожизненного найма в Японии. Сущность ее состоит в том, что японские предприниматели нанимают работников на весь период трудовой деятельности, обеспечивая им продвижения по службе, повышение квалификации, создавая социально-бытовые условия для работников и их семей. Прикрепляя, таким образом, работников к производству, японские предприниматели экономят значительные средства на отсутствии текучести рабочей силы, формировании психологий трудовых коллективов, подборе кадров и т.д.

Итак, рынок труда складывается как система общественных отношений, в которой соединяются, взаимоувязываются и переплетаются интересы государства, трудящихся и предпринимателей. Организационная сторона формируемой посредством этой системы отношений рынка труда выглядит таким образом, что ассоциация предпринимателей, с одной стороны, и профсоюзы, с другой стороны, заключают трудовые соглашения, в которых определяются обязательства сторон во всех сферах деятельности, в том числе и в обеспечении занятости работников. В функции государства входит обеспечение контроля за выполнением трудовых соглашений, кроме того, государство само выступает крупным работодателем, осуществляя наем трудящихся на государственных предприятиях, финансируя проекты и программы развития.

Рынок труда может выступать в виде двух типов рынка: внешнего и внутреннего. Внешний рынок труда — это обычный рынок профессий, предполагающий наличие работников, которые могут быть использованы разными предприятиями и фирмами. Внешний рынок ориентирован на законченную профессиональную подготовку работников, дающую диплом или сертификат об образовании.

Внутренний рынок труда ориентируется на движение кадров внутри предприятия или фирмы. Это движение может осуществляться либо по горизонтали, когда работник перемещается с определенным интервалом на схожие, родственные по содержанию выполняемых функций рабочие места, либо движение осуществляется по вертикали, тогда оно предполагает продвижение по служебной лестнице, но в пределах данного производства. Для внутреннего рынка характерна курсовая система подготовки кадров, она более целенаправлена, экономна и рациональна с точки зрения руководства фирмы.

Внутренний рынок труда нацелен на подготовку работников узкоспециализированных и специфических для данного производства профессий. В случае, когда работник приходит со стороны, его первоначально определяют на низкооплачиваемую, неквалифицированную работу и осуществляют переподготовку, даже если поступающий имеет диплом о профессиональной подготовке. В процессе переподготовки выявляются способности работника и степень годности к тому или иному роду занятий. Только после этого определяется место его работы и размер вознаграждения за труд. Не случайно поэтому фирмы и корпорации многих капиталистических стран считают, что «увольнять работника — дорогостоящая вещь». Они охотнее идут не только на поддержание на должном уровне заработной платы производственного персонала, но и на решение многих социальных проблем своих работников: обеспечение жильем, детскими дошкольными учреждениями, содержание профилакториев для рабочих и т.д.

Практика капиталистических стран выработала ряд моделей обеспечения занятости населения. Наиболее типичные — модель США, японская и шведская модели.

Для модели США характерна децентрализация рынка труда: каждый шаг имеет свое законодательство о занятости и помощи безработным. Материальный фонд по борьбе с безработицей формируется за счет взносов предприятий и самих работников, при этом поступают взносы по разным каналам либо в фонды штатов, либо в федеральный фонд. Американские фирмы мало, допустим, относительно японских, тратят на подготовку и переподготовку своих работников, поэтому в случае кризисных явлений или нерентабельности производства они "легко" расстаются со своими работниками, зная, что федеральное правительство или администрация штата предоставит им пособие по безработице. Но зато при оживлении производства начинается активный процесс "втягивания" в него своих и зарубежных граждан. Это продолжается до очередного спада производства.

Шведскую модель деятельности государства на рынке труда можно назвать диаметрально противоположной американской. Основное внимание здесь уделяется не оказанию помощи по безработице, а созданию рабочих мест и профподготовке рабочей силы. На это Швеция выделяет средств больше, чем любая другая страна. Швеция заботится о повышении конкурентоспособности своих работников на рынке труда. Не выплаты по безработице, а комплекс мер, направленных на предупреждение безработицы, должен, по мнению администрации Швеции, носить превентивный характер. Правительство Швеции практически не вмешивается в деятельность фирм и корпораций, но оно взяло на себя исключительное право и заботу о решении социальных проблем трудящихся: образование, культура, медицинское обслуживание, сфера отдыха, решение жилищных вопросов, транспортное обслуживание. Надо отметить, что шведский подход к регулированию рынка труда дает свои положительные результаты с 1951 г., когда проект "Профсоюзы и полная занятость" был одобрен конференцией шведских профсоюзов и принят на вооружение правящей социал-демократической партией.

Если шведская система регулирования рынка труда является противоположной американской, то противоположностью шведской стала японская модель. Центр тяжести в решении проблем занятости населения здесь оказался смещен с центральных правительственных систем управления на хозяйствующие звенья в экономике. В Японии действует система "пожизненного найма", которая гарантирует занятость работника с начала трудовой деятельности и до выхода на пенсию (55—60 лет), если работник проявит при этом особое прилежание к труду и к делам фирмы, то пожизненный найм будет гарантирован детям и даже внукам. Подобная система закрепления работников позволяет корпорациям формировать профессии работников и квалификации на внутрифирменном уровне, оперативно налаживать соответствие между структурой рабочих мест и профессионально-квалификационным составом кадров. Японские предприниматели не идут на сокращение или увольнение пожизненно нанятых работников, а прибегают к сокращению, в случае необходимости, рабочего времени, гибкому режиму работы, переводу работников на дочерние предприятия или на предприятия другой фирмы, по взаимному соглашению. Следует только отметить, что система "пожизненного найма" применяется по отношению к постоянно занятым на производстве работникам, что касается других категорий рабочей силы, то их в случае экономической напряженности увольняют или переводят на сокращенный график труда.

Рассмотрение категории "труд" не является самостоятельной задачей данной работы и предпринято здесь лишь в той мере, в какой оно необходимо для экономического анализа. Классики экономической науки видят в труде основу жизни общества, ее первое основное условие, решающий фактор прогресса. Соединяя воедино вещество природы и естественные силы человека, его потребности и их удовлетворение, труд на всех этапах

своего развития выступает всеобщим условием и процессом обмена веществ между природой и человеком, процессом, в котором целесообразная деятельность человека находит свое воплощение в синтезе живого и овеществленного труда.

Мы рассматриваем труд вне общественной формы, дифференциации на виды, связи с исторически определенным содержанием и характером. Но даже здесь К. Маркс подчеркивал решающую роль человека в процессе труда, обусловленную сознательно направляемым содержанием его деятельности. При этом он отнюдь не имел в виду некоего абстрактного или сугубо биологического индивида, а подразумевал общественного человека, коллективного субъекта, совокупного работника. Исследуя труд как процесс простых и абстрактных моментов независимо от какой бы то ни было определенной общественной формы, вырисовываются общие модели труда: целесообразная деятельность, или собственно труд; предмет труда, представляющий объект человеческой деятельности, подразделяемый на непосредственно данный природой и искусственно созданный человеком.

В условиях научно-технического прогресса, широкой интенсификации производства и преобладания качественных факторов сам процесс производства и труда функционирует как органическая часть всего народнохозяйственного комплекса. Это обстоятельство требует широкого системного подхода в исследованиях как общих, так и частных проблем — эффективности общественного труда.

Важно определить понятие и сущность категорий "рабочая сила" и "трудовые ресурсы" и их место в системе производительных сил. Широко эти понятия были раскрыты в трудах К. Маркса. В экономических исследованиях он применял понятия "трудовые ресурсы" и "рабочая сила". Рабочая сила, по определению К. Маркса, представляет собой всего лишь имеющуюся в наличии и заключенную в живом организме субъекта, рабочего, возможность работать. В процессе производства, используя физические и духовные способности человека, рабочая сила создает прибавочную стоимость. Именно в этом смысле рабочая сила является экономической категорией. Рабочая сила связана с "живой личностью человека", существует и преобразуется в ней, неотделима от нее, но не тождественна ей.

Для науки и практической экономики особый интерес представляют выводы "о человеческих силах", излагаемые в разное время в работах, а также исследования наших ученых. И тем не менее большинство ученых и практиков пессимистически восприняли идею о "трудовых ресурсах" и тем более их планирование и воспроизводство, ссылаясь на состояние крайней деформации хозяйства, отсутствие теории планирования. Они отдавали приоритет общим законам материального производства, рассматривая его как всего лишь технический процесс, умалчивая при этом, а порой игнорируя роль человека в производстве.

В исследованиях отсутствуют четко сформулированные различия между понятиями "трудовые ресурсы" и "рабочая сила". Некоторые ученые считают, что "рабочая сила" является более широким понятием, чем "трудовые ресурсы". В практической жизни под рабочей силой всегда понималась действующая рабочая сила. Значит, действующая и потенциальная рабочая сила составляют трудовые ресурсы. Социально-экономическое содержание категорий "трудовые ресурсы" и "рабочая сила" можно частично раскрыть через такие понятия, как "занятость" и "использование", которые складываются под влиянием действия экономических законов. При планировании в народном хозяйстве к трудовым ресурсам относят население в трудоспособном возрасте, т.е. мужчин 16—59 лет, женщин 16—54 лет, за исключением неработающих инвалидов I и II группы и лиц, получающих пенсии по старости на льготных условиях на 5—10 лет ранее (вредное производство, люди искусства и многодетные матери с четырьмя и более детьми): мужчин

60 лет и старше, женщин 55 лет и старше, а также подростков в возрасте до 16 лет, работающих в общественном производстве.

Выражением современного понятия места человека в экономике явилось использование нового термина "человеческий фактор", позаимствованного из английского словосочетания. Понятие "человеческий фактор" определяет человеку движущую роль в экономическом процессе, что в наибольшей степени соответствует современной ступени развития. Вместе с тем, с одной стороны, понятие "человеческий фактор" представляет огромный шаг вперед по сравнению с понятием "трудовые ресурсы", с другой — совершенствование самого человека вместе с общественным развитием не нашло в нем четкого определения, и он рассматривается не как ресурс, а как фактор каких-то внешних процессов, т.е. ему отводится второстепенная роль.

Необходимо различать такие свойства труда, как его производительность и эффективность. Последнее понятие значительно шире первого и характеризует не только экономическую, но и социальную результативность общественного труда и притом не только в материальном производстве, но и в непроизводственной сфере. Понятие "эффективность общественного труда" охватывает весь общественно полезный труд — как в производственной, так и в непроизводственной сферах. Вместе с тем и в производственной сфере следует различать "производительность труда" и "эффективность труда", поскольку они, несмотря на известную близость, все же не тождественны, раскрывают различные стороны результативности трудовой деятельности участников материального производства. Категория "эффективность общественного труда" позволяет глубже раскрыть сложные взаимосвязанные экономические явления в процессе трудовой деятельности людей. Исследование категории "эффективность общественного труда", равно как и других экономических категорий, дает возможность не только выявить неиспользуемые резервы в процессе производства, но и установить причины и определить пути их реализации. Исследование категории "эффективность труда" особенно актуально для сельского хозяйства.

Сельскохозяйственный труд развивается в соответствии с законами, характерными для труда вообще, но вместе с тем он занимает особое место в обществе. Оно обусловлено, прежде всего, его спецификой — сезонностью сельскохозяйственного труда. Несовпадение рабочего периода и периода производства приводит к разному спросу на рабочую силу в течение года. Сельскохозяйственных рабочих, писал К. Маркс, всегда оказывается слишком много для средних потребностей земледелия и слишком мало для исключительных или временных его потребностей. Такая периодическая нехватка или избыток рабочей силы определяет особую сложность организации труда в сельском хозяйстве. Совмещение работником ряда функций, которые обуславливаются многообразием работ и короткими сроками их выполнения, использованием в качестве средств производства живых организмов — растений и животных. Сельскохозяйственный труд один из самых сложных видов труда в сфере материального производства. В сельскохозяйственном производстве выполняется ежегодно около трех тысяч видов работ, земледелец принимает множество конкретных решений.

Приложение труда имеет место не только в общественном, но и в личном подсобном хозяйстве. Труд работников сельского хозяйства в личном подсобном хозяйстве выступает тоже как общественно необходимый, а доходы от него являются одним из источников воспроизводства рабочей силы. Трудовая нагрузка в личном подсобном хозяйстве колхозников и рабочих совхозов уменьшает свободное время тружеников сельского хозяйства, а совокупные затраты их труда соответственно возрастают и превышают занятость промышленного рабочего в среднем на 25—30 %.

Таким образом, рассмотренные выше особенности рынка труда оказывают значительное влияние на весь процесс воспроизводства трудовых ресурсов. Это обуславливает необходимость более глубоких исследований во взаимосвязи всех сторон, направленных на повышение эффективности труда.