

Второй аспект неразвитости системы участия имеет социальную составляющую, которая выражается в патриархальной практике социального сельского уклада. Эта практика представляет собой экономическую помощь со стороны, прежде всего, крупных сельскохозяйственных предприятий сельскому населению. По нашим наблюдениям, в последние годы ее величина, если ее выразить относительно затрат на основное производство и расходов на покупные средства производства, составляет соответственно около 20 и 35 %. Естественно, что такая практика находит положительный отклик у сельского населения, но представляет тяжелую финансовую ношу для крупных сельскохозяйственных предприятий.

В этих условиях, если они сохранятся на перспективу, нет реальных возможностей для развития системы участия за счет расширения участия капиталом, а поэтому и в значительной мере участия в управлении.

Эту проблему мы предлагаем обозначить как проблему капитализации участия в аграрных предприятиях со стороны их членов, а также будущих участников.

**Н.В. РОЩУПКИНА**

## **ГИБКИЙ РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ**

В условиях перехода к рынку необходим новый подход к проблеме занятости населения. Реформирование отношений собственности структурно обусловили возникновение новых трудовых отношений, новых сфер занятости и новых требований к квалификации. Одновременно возникло неизбежное высвобождение работников с предприятий, причем оно идет как дополнение к тем контингентам рабочей силы, которые не имели работы и до перехода к рынку. Кроме этого, возникает проблема регулирования труда непосредственно на самих предприятиях. В этой связи особое значение приобретает опыт других стран, тех, которые уже длительно функционируют в условиях рынка, приобрели практику решения экономических и социальных проблем. Этот опыт включает комплекс мер по предвидению дисбаланса на рынке труда, по предотвращению массовой безработицы путем проведения активной политики занятости, разработки и внедрения специальных программ, стимулирования функционирования гибкого рынка труда (ГРТ) с помощью принятия соответствующего законодательства по его регулированию, стабилизации кадров на предприятиях. Наконец, политика занятости в странах рыночной экономики исходит из самого характера функционирования рынка труда как гигантского пульсирующего механизма. Меняются технологии и виды продукции, развиваются одни и приходят в упадок другие отрасли экономики. Отсюда неизбежно возникновение в том или ином виде структурной безработицы. То же касается и циклической безработицы, которая с вступлением страны в мировое пространство неизбежно будет проявляться и у нас. Таким образом, политика занятости на рынке труда охватывает широкий спектр проблем как занятого, так и

*Наталья Владимировна РОЩУПКИНА, аспирантка кафедры экономической теории БГЭУ.*

незанятого населения. Чем успешнее осуществляется политика занятости, тем меньше число людей можно отнести к безработным. Рынок труда уже давно сложился не как система экономических, а как совокупность общественных отношений, отражающих достигнутый баланс интересов участвующих на рынке сил: предпринимателей, работников и государства. Эти отношения подлежат государственному регулированию.

В узком смысле слова, механизм регулирования рынка труда — это свод нормативных актов или коллективных договоров, которыми руководствуется государство при реализации политики занятости населения.

В широком смысле слова механизм регулирования занятости охватывает весь спектр экономических, юридических, социальных и психологических факторов, определяющих функционирование рынка труда. Он осуществляется через систему трудоустройства, сеть бюро занятости, банки данных о рабочих местах, государственные программы помощи в приобретении профессиональных знаний и трудоустройстве незанятого населения, целевые программы предприятий, предусматривающие переподготовку кадров в связи с плановой модернизацией производства, проведением политики стабилизации кадров и т.п.

Все эти составляющие элементы механизма регулирования занятости в разных странах находятся в разном соотношении в зависимости от экономических и исторических условий развития общества и производства.

При всей схожести развития стран с рыночной экономикой политика занятости в каждой из этих стран, взятых отдельно, привела к формированию разных моделей рынка труда и методов его регулирования. Это разнообразие моделей можно свести к двум основным типам, которые характеризуются разной степенью гибкости: внешний рынок труда, или, как иначе его называют, профессиональный рынок труда, и внутренний рынок труда. Слагаемыми той или иной модели рынка труда являются системы профподготовки кадров, методы повышения профессионального уровня, практика продвижения работников и заполнение вакантных рабочих мест, особенности регулирования на основе коллективного договора. Каждому типу рынка труда соответствуют свои системы экономических отношений.

Внешний или профессиональный рынок труда предполагает мобильность рабочей силы между фирмами и предприятиями. Внутренний рынок труда основывается на движении кадров внутри предприятий либо по горизонтали, когда работник перемещается на новое рабочее место, сходное по выполняемым функциям и характеру работы прежнему, либо по вертикали — на более высокие должности или разряды. Внешний рынок труда предполагает наличие у работников профессий, которые могут использоваться разными фирмами или предприятиями. Профессии и квалификации работников, замкнутые внутренним рынком, сложнее использовать в других фирмах, т.к. они носят специфический характер, обусловленный работой на данной фирме. Кроме того, и система экономических отношений на внутреннем рынке труда препятствует переходу работников на другие предприятия.

Таким образом, внешний рынок труда характеризуется большей текучестью кадров по сравнению с внутренним рынком труда, где движение кадров происходит внутри предприятия.

Две модели рынка предполагают и разные модели профобразования.

Внешний рынок труда ориентирован на законченную профподготовку, о которой свидетельствует диплом и сертификат об образовании. Предприниматели не стремятся вкладывать инвестиции в профподготовку кадров. Основная форма профподготовки — это система ученичества. При этом философия системы ученичества полагает, что сами обучающиеся должны брать на себя часть стоимости профподготовки в виде низких

ставок заработной платы учеников. Предприятия не дают им гарантий занятости и стремятся свести издержки обучения к минимуму. Внутренний рынок труда нацелен на подготовку работников по профессиям и на работах, специфических для данной фирмы.

У работников, таким образом, сокращается профессиональная мобильность, а следовательно, и текучесть кадров. Удерживая работников на предприятии, фирма может ориентироваться на более длительный период профподготовки и повышения квалификации работников, вкладывая в эти мероприятия значительные средства. Отсюда возникают системы так называемого "непрерывного образования", которые характерны именно для внутреннего рынка труда.

Каждой модели рынка труда соответствует свой тип экономических отношений. На внешнем рынке труда регулирование этих отношений базируется на жесткой классификации работ, четких границах содержания каждой работы с тем, чтобы сохранить профессиональную мобильность кадров. Причем сама классификация работ строится на базе сквозных профессий и категорирования работ, которым соответствуют эти профессии.

На внутреннем рынке труда регулирование экономических отношений сосредотачивается на гарантиях занятости, стимулировании длительного стажа работы на предприятии. Классификация работ основана на взаимосвязи рабочих мест, стажа работы на предприятии и повышении профессионально-квалификационного уровня работников. Здесь нет четких границ содержания той или иной работы. Производственный процесс рассчитан на труд работников широкого профессионального профиля.

Однако в целом внешний рынок труда в большей степени чреват безработицей, чем внутренний, поскольку при сокращении производства на внутреннем рынке труда рабочих либо перемещают на другие рабочие места, либо сокращают продолжительность рабочего времени, сохраняя кадры на предприятиях. При необходимости администрация компании обеспечивает этим работникам необходимую профпереподготовку и выплачивает им полную заработную плату. Компании считают, что увольнять работников — дорогостоящая вещь. Гарантии занятости на внутреннем рынке труда повышают эффективность использования трудового потенциала на предприятиях, поскольку они содействуют вовлечению работников в интересы фирмы и к принятию решений, касающихся трудового процесса на рабочих местах, облегчают рационализацию производственных процессов, т.к. она не грозит работникам увольнениями, стимулирует расширение профессионального профиля работников, соблюдения ими трудовой и производственной дисциплины.

В целом западные специалисты считают, что внешний профессиональный рынок труда отвечает потребностям циклического развития производства, внутренний рынок труда — структурным изменениям в экономике. На практике деление рынка труда на два типа весьма условно, поскольку общие тенденции развития рыночных производств сближают модели рынка труда. И тем не менее, можно сослаться на политику занятости стран, где отчетливо прослеживаются черты этих двух моделей рынка труда.

**Японская модель** — это классический пример организованного внутреннего рынка труда. Система трудовых отношений здесь базируется на так называемой системе "пожизненного найма", которая предусматривает гарантии занятости работникам вплоть до наступления предельного возраста работы на предприятии в 50—60 лет. Система "пожизненного найма" предусматривает повышение размеров материальных благ в виде заработной платы, премиальных, социальных выплат и льгот.

Закрепление кадров на предприятиях системой "пожизненного найма" позволяет компаниям проводить полное формирование квалификации на внутрифирменном уровне, оперативно приводить в соответствие профес-

сионально-квалификационный состав кадров со структурой рабочих мест, развитием техники и технологии, модификацией выпускаемой продукции. В течение первых 10—12 лет работник 3—4 раза перемещается в плановом порядке на новые рабочие места с целью расширения своего профессионального профиля и готовности к внутрифирменной мобильности. Стаж 10—12 лет работники мужчины приобретают к 30—35 годам. Женщины обычно не попадают в систему "пожизненного найма", и стаж работы у них меньше, чем у мужчин.

Японские фирмы ориентируются на использование наемных работников в течение длительного периода. Это послужило основой политики, направленной на воспитание у работников творческого отношения к труду и высокого качества работы. Это определило в известной мере стремление предпринимателей решать вопросы сокращения производства и применяемой рабочей силы не за счет увольнения работников, а за счет сокращения рабочего времени или перевода работников на дочерние предприятия или на предприятия другой фирмы согласно взаимному соглашению.

Вышесказанное относится, однако, в основном к постоянному персоналу фирмы. Работники, имеющие статус временных, увольняются во время экономических спадов первыми и часто выходят из состава экономически активного населения навсегда. Чем меньше размер фирмы, тем больше удельный вес временных работников, тем выше степень риска оказаться безработными.

**Модель США.** Для модели США характерна децентрализация рынка труда. В каждом штате есть свое законодательство о занятости и помощи безработным, свои фонды страхования по безработице. Взносы предприятий и самих работников выплачиваются отдельно — в фонды штатов и в федеральный фонд.

Характерна и политика занятости на предприятиях. При изменении конъюнктуры и необходимости уменьшить объем применения рабочей силы фирмы США прибегают к увольнениям работников, а не к сокращению количества отработываемых человеко-часов, как в Японии. К увольнениям прибегают и тогда, когда предприятия оказываются нерентабельными. Опираясь на частные рынки финансового капитала, фирмы передислоцируют производственный капитал в более производительные предприятия в США или за границей. Работники старых предприятий могут быть уволены, и на их место взяты новые работники. Работники в США не получают информации об увольнениях вплоть до наступления самих увольнений и закрытия предприятий. Правда, следует отметить, что коллективные договоры, заключаемые между фирмой и профсоюзами, имеют положения, согласно которым при увольнениях работники с большим стажем работы имеют преимущества перед работниками, не имеющими стажа (или имеющими маленький стаж). Однако коллективными договорами охвачено в США лишь около 25 % работников.

В США крупные промышленные компании обычно уделяют мало внимания профподготовке работников, за исключением профподготовки к специфическим работам. Заработная плата определяется классификацией работ по сложности. Продвижение работника связано обычно с переходом на другую работу, а не с расширением профессионально квалификационного профиля работника. Заработная плата и другие выплаты устанавливаются контрактами, заключенными на продолжительное время. Очень мало связи и информации между администрацией предприятий и профсоюзами. Эти черты внешнего рынка труда в США присущи политике американских компаний в отношении сокращения издержек на рабочую силу за счет увольнений работников, а не за счет их перемещения внутри предприятия или между предприятиями одной фирмы, как это имеет место на японских предприятиях. Противовесом такой политике внутреннего рынка труда

является высокая мобильность рабочей силы, как профессиональная, так и географическая. В США, например, более 6 % населения ежегодно перемещается внутри определенного региона или штата, в Японии — около 2—2,5 %. Результатом такой политики является относительно более высокий уровень безработицы в США — значительно выше, чем в таких странах, как Швеция, Япония и т.д.

Если рассматривать национальные рынки труда не только с точки зрения их внутреннего развития, но и во взаимодействии с общим социально-экономическим развитием стран, диверсификация рынков станет еще более широкой. Здесь речь пойдет о внешнем рынке труда не с позиций производственных взаимоотношений, а с позиций проблем развития, составной частью которых являются проблемы занятости. В этом отношении больший интерес представляет решение проблем занятости в Швеции.

**Шведская модель.** Успех Швеции в достижении постоянной занятости был достигнут благодаря активной государственной политике. На профподготовку работников и на создание рабочих мест Швеция тратит больше, чем любая другая страна, хотя у нее доля бюджета, идущая на занятость, не выше, чем в других странах. Так, средства, которые другие страны тратят на безработицу, Швеция вкладывает в повышение конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда.

Успех политики занятости в Швеции закладывался 40 лет назад и связан с именами двух шведских ученых — Р.Мейднера и Г.Рена. В 1951 г. они представили на конференцию профсоюзов доклад "Профсоюзы и полная занятость". Этот документ, одобренный конференцией и принятый на вооружение правящей социал-демократической партией, исходил из того, что политика на рынке труда не должна сводиться к заполнению безработными вакантных рабочих мест и выплате пособий по безработице, а должна носить характер предупреждения появления безработицы. В предложенной интегрированной модели были связаны воедино экономическое развитие, оплата труда и политика на рынке труда.

Было признано, что традиционная стратегия создания постоянной занятости — поддержание высокого спроса на рабочую силу в комбинации с контролем за заработной платой и ценами — неизбежно должна была привести к высокому уровню инфляции и сдвигам в заработной плате. Поэтому была разработана и принята новая модель достижения постоянной занятости, которая содержала четыре основных элемента: ограничительную фискальную политику; политику солидарности в заработной плате; активную политику на рынке труда; поддержку отраслей предпочтительного развития, определенных государственной программой.

Цель ограничительной фискальной политики — установление таких косвенных налогов на товары и услуги, которые бы не позволили спросу и инфляции расти столь быстрыми темпами, что заставило бы менее прибыльные предприятия прекратить свою деятельность. Прибыль должна быть сдерживаема в целях недопущения инфляционной конкуренции в повышении заработной платы между фирмами, получающими очень высокие прибыли.

Политика солидарности в заработной плате означала, что все рабочие и служащие должны были получать равную оплату за равный труд, независимо от финансового положения своего предпринимателя, что должно было привести к более равному распределению заработной платы и в то же время заставить менее прибыльные предприятия сократить численность занятых или вообще прекратить свою деятельность. Более же прибыльные фирмы вынуждены платить заработную плату ниже того уровня, который они могли принять. Применение описанных выше принципов, без сомнения, с одной стороны, сдерживало инфляцию, стимулировало структурные изменения в экономике, с другой, вело к закрытию нерентабельных предприятий и росту

безработицы. Поэтому третий компонент модели — это активная политика на рынке труда, которая являлась жизненно необходимой для достижения другой цели — сочетания низкой инфляции и постоянной занятости в долгосрочной перспективе. Было принято во внимание, что некоторые категории работников не готовы к конкуренции в условиях этой политики и что им должна быть обеспечена специальная помощь предпринимателей, которая удерживала бы этих людей на предприятиях. В таких случаях им давались значительные субсидии, в крайнем случае этим работникам предлагались рабочие места на государственных предприятиях с согласованными с профсоюзами ставками заработной платы.

И наконец последний, четвертый элемент шведской модели — селективный экономический рост. Он заключался в государственной поддержке занятости в секторах с низкими экономическими показателями, но обеспечивающих необходимые услуги. Более того, принимались специальные меры при поддержке крупных и успешно работающих компаний в отношении создания новых рабочих мест в регионах, где традиционная промышленность находилась в упадке (это особенно касалось текстильных и швейных отраслей промышленности, а в последнее время — сталелитейной промышленности и судостроения).

Эта модель успешно работала до 1976 г. Удалось добиться поставленных целей: постоянной занятости, низкой инфляции, роста реальной заработной платы. Но с середины 70-х и в начале 80-х гг. модель начала давать сбои, когда Швеция столкнулась с теми же негативными явлениями, что и другие страны: увеличилась инфляция — рост розничных цен в 1979—1986 гг. составил 13,7 %. Возрос национальный долг. Правительство, пришедшее на смену правительству социал-демократов, проводило ту же политику в отношении рынка труда, что и предыдущее. Но страна стала испытывать давление широкого кризиса. Субсидии слабым отраслям увеличили дефицит бюджета.

Пришедшая вновь в 1982 г. социал-демократическая партия вернулась к модели активной политики на рынке труда и добилась успеха.

Оживление шведской экономики в начале 80-х гг. произошло благодаря улучшению производства отраслей, ориентированных на экспорт. В стране продолжает проводиться активная политика занятости: 2 % ВВП в Швеции идут на меры по активизации рынка труда — в 2 раза больше, чем в большинстве европейских стран. Вместо того чтобы просто выдавать пособие, Швеция стремится вернуть безработных к труду через службы трудоустройства с помощью консультаций, переподготовки, временной занятости в государственном секторе, субсидий за наем компаниями безработных и пособий на переезд работников к новым рабочим местам.

Итак, формирование и функционирование той или иной модели рынка труда показывают, что успех в достижении высокой занятости зависит от того, насколько в обществе учитываются национальные традиции, политическая ситуация и т.д. Выше показано, что возможность внедрения и функционирования шведской модели занятости с ее жесткими ограничениями роста заработной платы и ограничительной фискальной политикой зависела от доверия правительству социал-демократической партии и политики сотрудничества с профсоюзами. В Японии вся система трудовых отношений строится с учетом национального характера японских трудящихся. Он воплощает в себе редкую комбинацию преемственности, устойчивости, постоянства с высокой адаптивностью к любым изменениям внешней среды. Эксплуатация этих качеств в интересах управления персоналом на предприятиях строится на основе моделирования экономических отношений по образцу семейно-клановых. На их основе на японских предприятиях сложилась групповая этика, занимающая лидирующее положение среди поведенческих установок.

Вместе с тем исследования эффективности той или иной модели рынка труда показывают, что ни одна из них не может быть раз и навсегда данной, не может не зависеть от внешних обстоятельств и социально-экономического развития. В Японии система "пожизненного найма" пришла в определенное противоречие с интересами молодых перспективных работников, чья творческая активность дает мощный импульс развитию научно-технического прогресса. Это заставляет японских предпринимателей искать соответствующие контрмеры, что может привести к сужению сферы функционирования системы "пожизненного найма", хотя эта система, по всей вероятности, пока не сойдет со сцены.

Все это говорит о том, что не может быть раз и навсегда разработанной модели рынка труда и что эффективность политики занятости зависит от ее гибкости и адаптивности к происходящим изменениям в экономике в целом.

Но не следует забывать о том, что опыт моделей рынка труда, действующих в условиях рыночной экономики, уже сегодня может быть использован в экономике Республики Беларусь.

Так, политика занятости должна быть тесно взаимосвязана с инвестиционной налоговой и финансово-кредитной политикой, размещением производительных сил, научно-техническими и социальными программами. Необходимо обеспечение постоянного компромисса между экономическими и социальными результатами мер, направленных на стабилизацию экономики. Они должны обязательно оцениваться с точки зрения влияния на рынок труда и при необходимости корректироваться. В частности, ужесточение финансово-кредитной политики неизбежно приведет к увеличению высвобождения рабочей силы, которое следует согласовать с возможностями расширения спроса на рабочую силу либо в результате расконсервации рабочих мест, либо ввода новых для избежания хронической массовой безработицы.

Но при решении вопросов регулирования занятости населения следует учитывать основные специфические черты отечественной модели рынка труда, которая будет иметь отличия от всех существующих моделей. Реальные социально-экономические условия, с которыми надо считаться, очевидно, будут обуславливать более высокую степень коллективизма как традиционного способа взаимной поддержки работающих (отсюда преобладающими, видимо, останутся и коллективные формы найма увольнения, социальной поддержки в сфере труда), невысокую гибкость рабочей силы, разную скорость продвижения к рынку различных отраслей и секторов экономики Республики Беларусь и т.д. Необходимо учитывать, что у нас сложился очень высокий уровень занятости, обусловленный быстрыми темпами наращивания в недавнем прошлом количества рабочих мест, а также низким уровнем жизни по сравнению с другими странами. Все эти особенности, характеризующие рынок труда в РБ, нужно иметь в виду в процессе проведения политики занятости.