

ва, приспособление трудового режима к технико-технологическим потребностям производства и социальным запросам рабочего наиболее успешно осуществляется через распространение различных форм так называемого «гибкого рабочего времени». Например, в США с успехом используется модель «гибкого рабочего дня». На нее переведено около 22 % всех занятых⁶. Здесь взят курс на отказ от единого для всех жесткого распорядка дня на предприятии и каждому предоставляется право выбирать наиболее удобное время работы при условии отработки в течение рабочей недели или месяца установленной нормы часов. Во Франции в рамках «гибкой модели» рабочего времени успешно зарекомендовала себя «сконцентрированная рабочая неделя», состоящая из четырех 10-часовых трудовых дней.

Развитие и совершенствование «гибкой модели» рабочего времени выражается в постепенном переходе от принципа учета «недельного рабочего времени» к усредненному месячным и годовым показателям. Так, в ряде скандинавских стран используется «месячная модель» (шесть недель) организации рабочего времени, предполагающая чередование рабочей и свободной недель или три рабочие недели сменяются тремя свободными. Во Франции и Бельгии уже внедрена система усредненного показателя «годового рабочего времени». «Годовая модель» предполагает чередование четырех рабочих и четырех свободных месяцев или полгода рабочих и полгода свободных.

Новые формы организации рабочего времени представляют собой новый, более прогрессивный режим труда. Они позволяют эффективнее эксплуатировать оборудование, экономить и рационально использовать живой труд, биологический и энергетический потенциал рабочей силы, устранить негативные последствия процесса подчинения живого труда овеществленному.

Подводя итог сказанному, следует отметить, что новая модель организации труда, разрабатываемая на принципах его гуманизации, основывается на более полном использовании производительных ресурсов рабочей силы. Она предполагает уменьшение регламентации трудового процесса, повышение его содержательности и творческой направленности, поощрение использования новых коллективных форм его организации и временной регламентации. Эта модель — доказательство того, что стратегия объективно неизбежных уступок становится законом выживания современного капитализма, формой социального реализма, вынужденного ответа на назревшие общественные потребности.

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 23. С. 435; Т. 47. С. 312, 511.

² Ершов С. А. Усиление эксплуатации рабочей силы в условиях современного капитализма // Рабочий класс и современный мир. 1986. № 2. С. 11.

³ См.: Коллективные формы организации труда и качество рабочей силы в развитых капиталистических странах. М., 1986. С. 117.

⁴ См.: Рогинко С. Качество — два подхода: Опыт Японии и США // Политическое образование. 1988. № 7. С. 65.

⁵ См.: Гаузер Н., Иванов Н., Любимова В., Субаев Р., Тетсман Э. Развитие «экономики участия» в передовых странах Запада // Мировая экономика и международные отношения. 1990. № 5. С. 83.

⁶ См.: Современный капитализм: проблемы рабочей силы. М., 1985. С. 71.

А. В. БОНДАРЬ

РАБОТНИК НА РЫНКЕ ТРУДА

В последнее время многие советские и зарубежные экономисты, публицисты и практики-хозяйственники выдвинули ряд аргументов для обоснования необходимости развертывания рынка труда. Утверждается, что без рынка труда невозможно обеспечить «экономически эффективную» занятость и достигнуть достаточной мобильности рабочей силы в условиях структурно-технологического обновления общественного производства. Подчеркивается, что перераспределение трудовых ресурсов вне их рынка не сможет обеспечить решения стратегических вопросов перспективного развития экономики, а свобода экономической жизни может быть основана лишь на рыночном, эквивалентном обмене рабочей силы на зарплату. Нет другого способа укрепить и поставить человека в центр экономической деятельности, обеспечить самореализацию работников как свободно конкурирующих хозяев¹. Довольно активно отстаивается идея товарности рабочей силы при социализме. Акцент в ее аргументации делается, например, на товарном обмене рабочей силы на зарплату и предметы потребления².

Как видно, сформировалась совокупность взглядов, однозначно трактующих необходимость включения рабочей силы в систему рыночных отношений. Данные утверждения не лишены оснований. В условиях сложившегося отчуждения работников от средств и результатов производства рынок труда возникает непроизвольно, скрытно и в довольно уродливых формах. Это находит выражение в произволе нанимателей рабочей силы и в слабой социальной защищенности нанимаемых. Свободному обмену рабочей силы препятствуют извращенность форм собственности и социальной инфраструктуры, а также неотработанность норм правового регулирования. Здесь можно отметить архаичность института прописки, жилищную проблему, неоднородность потребительского рынка. В этом плане нельзя не воспринять доводы авторов о необходимости преодоления комплекса препятствий, сдерживающих свободный перелив рабочей силы, а рынок труда на современном уровне развития и организации цивилизации будет выступать как одна из экономических «технологий» обмена и распределения³.

Не обходят вниманием проблему рынка труда и практики хозяйствования и управления. Они выступают с предложениями использовать его механизмы для регулирования равновесия между спросом и предложением рабочей силы, а также для вовлечения в общественное производство высвобождающихся под воздействием НТП и экономической реформы работников⁴.

Довольно эмоционально поддерживают идею развертывания рынка труда многие публицисты. С самореализацией работников как свободно конкурирующих хозяев своей рабочей силы они связывают правомерность его существования⁵.

Нельзя не согласиться с авторами рассматриваемых концепций о возможности преодоления через рынок труда полуфеодальной отчужденности людей не только от средств и результатов производства, но и от своей рабочей силы. Особую актуальность в этой связи приобретают прогнозируемые возможности развития безработицы. Изменение системы отношений собственности и хозяйствования однозначно приведет к структурной перестройке всего народно-хозяйственного комплекса, закрытию неэффективных производств, а соответственно, к обострению проблемы занятости. Она появится не в далеком будущем, а существует уже сегодня. Хотя во второй половине восьмидесятых годов рост числа рабочих мест в республике опережал прирост трудовых ресурсов более чем в семь раз, все же скрытая безработица у нас существует. Только так называемая фрикционная безработица, обусловленная паузой в занятости при перемене места работы, оценивается Госкомтрудом БССР в 120 тыс. человек. Заметна доля и структурной безработицы, когда человек не может найти работу по специальности⁶. В республике уже есть города, где вообще непросто найти работу. В Солигорске, Жодино, Сморгони обеспечены рабочие места для мужчин, женщинам же работать почти негде. Ежегодно в Минске оседают около 20 тыс. иногородних. При рационализации производства, которая неизбежна при переходе к рыночным отношениям, эти люди, как правило, занятые на работах, не требующих высокой квалификации, могут оказаться в армии безработных. И не только они. С началом хозрасчета у нас в стране ежегодно высвобождается миллион человек⁷. С переходом к рыночным отношениям этот процесс будет нарастать. В то же время существует и огромная нехватка рабочей силы. Плохо используются мощности, низок коэффициент сменности работы оборудования, не укомплектована сфера услуг. Сегодня в стране насчитывается 2,8 млн вакантных рабочих мест. Почти 7 млн их не занято во второй и третьей сменах⁸.

Преодолению этих дисбалансов и призвано способствовать создание регулируемого рынка труда. Его социально-экономически выверенное, прогнозируемое функционирование позволит говорить не столько о безработице, сколько о высвобождении и вовлечении рабочей силы. Следует создать нормальную инфраструктуру рынка и систему социальных амортизаторов занятости. Особенно для молодежи, одиноких матерей, инвалидов Государственная система социальной защиты должна стать составным элементом регулируемого рынка труда.

Правомерность создания бирж труда необходимо рассматривать в контексте их функций как центров не только и даже не столько учитывающих и направляющих к рабочим местам свободную рабочую силу, т. е. регулирующих отношения обмена рабочей силы, а как координирующих профпрогнозирование и профориентацию, переподготовку и повышение квалификации, профадаптацию. Создаваемые под эгидой Госкомтруда СССР и местных Советов, они должны стать средством регулирования рыночных отношений и

обеспечения социальной защищенности трудящихся. С этой целью можно использовать имеющуюся сеть бюро по трудоустройству и информации населения, придав им соответствующий статус и расширив функции; ввести институт регулируемых местными Советами общественных работ и др. Это открывает перспективы не только для рационализации рынка труда, но и освобождения предприятий от обязанностей трудоустройства высвобождаемых работников. Принцип всеобщности труда должен осуществляться на уровне общества, а не предприятия. Для материального обеспечения можно переориентировать часть средств, взимаемых в качестве платы за трудовые ресурсы, либо ввести специальный налог на зарплату.

Должна быть учтена и перспектива интеграции рабочей силы в мировой рынок, ценовой конкуренции и конкуренции качества на нем. Развитие совместных с западным капиталом предприятий, свободных экономических зон, обеспечение возможностей выезда советских граждан для временной работы за границей по контрактам с иностранными фирмами, а также въезд к нам на работу иностранцев опосредуется куплей-продажей рабочей силы, допускает отчуждение труда и эксплуатацию в строго политэкономическом плане⁹. Если трудящимся созданы условия для реализации хозяйских функций по отношению к общенародным средствам производства и продукту через представительные формы власти и гарантирован определенный уровень социальной защищенности со стороны государства, то отчуждение их прибавочного продукта фактически выступает платой общества за иностранное инвестирование нашей экономики и квалификационное становление работников. Труд на иностранных предприятиях — это одновременно и обучение¹⁰. Отчуждение прибавочного продукта фактически осуществляется не в рамках эксплуатации отдельно взятых личностей, а в плане неизбежной платы страны за преодоление квалификационной, организационно-экономической и технической отсталости. Актуальность теоретического обоснования и практического разрешения данной проблемы возрастает в связи с расширением числа совместных с инофирмами предприятий и планами создания свободных экономических зон, а также в связи с принятием Закона о въезде и выезде граждан из СССР. По прогнозам Госкомтруда СССР, число советских граждан, которые в поисках работы отправятся за рубеж, будет составлять ежегодно от 2 до 3 млн человек¹¹.

В целом необходимость создания регулируемого рынка труда или, вернее, нормального, цивилизованного оформления его уродливо функционирующих скрытых структур довольно очевидна. В этой связи вызывает сомнение утверждение, что рынок труда не обязательно связан с продажей рабочей силы¹². Рынок выступает как адекватная система отношений ценового обмена, реализации отношений отчуждения — присвоения, опосредованного соединения факторов производства. Здесь реализуются отношения возмездности и эквивалентности¹³. В этом контексте следует трактовать товарность рабочей силы и проблемы регулирования ее рынка, включая общественные работы и выплату пособий по безработице.

Вместе с тем позитивное изучение экономической формы рабочей силы при социализме требует не противопоставления и взаимоисключения товарного и нетоварного характера ее воспроизводства, а научного анализа двойственности этого процесса.

Движение к экономической свободе работника в историческом и логическом аспектах характеризуется переходами от внеэкономического принуждения к экономическому и, далее, самопринуждению как внутренней заинтересованности в труде работника-собственника средств и результатов производства. Сегодня в нашей экономике сосуществуют все названные формы трудовой мотивации, а реформирование ставит вопрос об их перспективах. В этой связи заслуживает внимания тезис Н. Петракова о том, что человек должен иметь право выбора: быть или наемным работником (если он не хочет рисковать своими накоплениями и участвовать в управлении и организации производства, а стремится работать строго по часам), или быть работником-хозяином (создавать и выкупать предприятия, трудиться на своей земле). Непременный атрибут рыночных отношений — возможность выбора должна быть увязана с выбором приоритетов стратегического планирования.

Существование в системе собственности ее общенародного ядра, во всех разновидностях, и решающее влияние представительных органов народной власти на принятие управленческих решений и распределение аккумулируемых государством ресурсов обеспечивает принципиальную возможность регулирования рынка труда.

Реальное же становление работника как хозяина, преодоление его от-

чуждения от средств и результатов производства через трансформацию форм собственности и хозяйствования в перспективе выводит его из сферы рынка труда, обмена рабочей силы на продукт и исключает соответствующую фазу из процесса воспроизводства. Это возможно лишь в контексте изменения системы технико-, организационно-, социально-экономических отношений и форм хозяйствования. Становление аренды, акционерных предприятий, индивидуальных хозяйств дает работникам более высокий уровень экономической свободы. Рынок труда не обеспечивает им достаточную свободу выбора форм хозяйствования и рода деятельности. Выбирает их в первую очередь собственник средств производства. Рынок труда оставляет работнику лишь свободу поиска приемлемых для него, но уже в основном выбранных собственником, средств производства, форм использования отчуждаемой рабочей силы. Да и этот поиск может заканчиваться безрезультатно.

Важнейшим отличительным признаком уровня развития общества выступает степень экономической свободы работников, которая определяется непосредственной причастностью их к собственности на условия производства и создаваемый продукт, к управлению и организации производства, а также подготовленностью последних к реализации данных функций. Это определяет генеральную линию развития отношений воспроизводства рабочей силы, не исключая вместе с тем, а, наоборот, интегрируя реально складывающуюся систему товарных и товароподобных отношений по поводу рабочей силы с планомерно регулируемы¹⁴. Плюрализм форм социалистической собственности и, соответственно, реальное становление работников как хозяев средств и результатов производства трансформирует отношения обмена рабочей силы на продукт в отношении создания, распределения и рационального использования последнего, выводит человека на уровень трудовой самореализации.

¹ См.: Богомолов О. // Коммунист. 1989. № 11. С. 37—38; Глазьев С., Львов Д. // Коммунист. 1989. № 8. С. 21; Накипелов А. // Коммунист. 1989. № 7. С. 22; Селюнин В. // Знамя. 1989. № 11. С. 218; Тимар Я. // Вопросы экономики. 1989. № 2. С. 35.

² См.: Корниенко В. // Экономические науки. 1990. № 3. С. 22.

³ См.: Яковлев А. // Вопросы экономики. 1989. № 2. С. 9; Правда. 1990. 18 февр.

⁴ См.: АПФ. 1989. № 45. С. 4; Правда. 1989. 31 окт.

⁵ См.: Селюнин В. // Знамя. 1989. № 11. С. 218; Известия. 1989. 26 янв.

⁶ См.: Советская Белоруссия. 1990. 6 мая.

⁷ См.: Известия. 1990. 27 мая.

⁸ См.: Щербачков В. // Экономика и жизнь. 1990. № 24. С. 5.

⁹ См.: Шмелев Н. // Знамя. 1989. № 2. С. 184.

¹⁰ См.: Великанова Л., Корягина Т. // Литературная газета. 1989. 13 дек. С. 12.

¹¹ См.: Советская Белоруссия. 1990. 16 июня.

¹² См.: Никифоров Л. // Экономика и жизнь. 1990. № 21. С. 10.

¹³ См.: Корниенко В. // Экономические науки. 1990. № 3. С. 22.

¹⁴ См.: Лисовик В. // Там же. С. 33.