

Еще один аргумент в пользу фиксированного валютного курса: с его установлением валютный обмен сосредоточится на межбанковском рынке. Это снизит объем спекулятивных операций, проводимых на валютных биржах. Известно, что в ходе нынешнего кризиса валютные биржи сыграли неблагоприятную роль источника спекулятивного ажиотажа. Кроме того, предлагается резко, на порядок сократить число уполномоченных банков, располагающих валютной лицензией. Это во многом помогло бы повысить эффективность валютного регулирования.

Некоторые экономисты считают, что на стабильном уровне надо поддерживать не номинальный, а реальный курс валюты. Это предполагает постоянное снижение номинального курса, т.е. девальвацию, равную темпам инфляции, точнее, снижение на величину превышения национальных темпов инфляции над зарубежными для обеспечения стабильного соотношения между фактическим валютным курсом и паритетом покупательной способности. Такое соотношение стимулирует экспорт и экономический рост. Например, Венгрия, Польша, Румыния, Словения сохраняли более или менее стабильным реальный курс.

В предлагаемых мерах нет ничего нового и необычного. В России может быть применен удачный опыт некоторых латиноамериканских стран, а также Израиля, использовавших в 1970-е гг. в качестве борьбы с инфляцией валютный курс. Примерами удачного опыта проведения стабилизации на основе валютного курса являются Польша, Словакия, Чехия и Эстония. Опыт этих стран свидетельствует о том, что стабилизация на основе валютного курса может быть успешной, если она сочетается с жесткой денежно-кредитной и фискальной политикой и пользуется доверием населения.

Т.А. Ишутина

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА НАСЕЛЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА

Практика показывает, что среди целого ряда причин, снижающих эффективность проведения социально-защитных и реабилитационных мер (как, впрочем, и проведения социальной политики в целом) в переходных к новой системе хозяйствования условиях, выделяется недооценка роли предприятий как субъектов реализации этих мер применительно к своему персоналу, населению территории, региона. Основой и предпосылкой успешной деятельности предприятий в этом направлении может быть их переход к функционированию в режиме социально ориентированной экономики. Пока же место и роль хозяйствующих субъектов в социальной политике общества не имеют четких очертаний.

Социальная защита в сфере труда подразумевает охрану всех категорий работников трудовой ассоциации, имеющих трудовой договор на условиях найма. Более того, она должна распространяться не только на под-

держание материального стандарта жизни работника, но и на развитие его личностного потенциала. Трудовые ассоциации являются, на наш взгляд, “органическими” социально активными субъектами социальной защиты и одновременно субъектами социально-экономической самозащиты. Прямую функцию социальной защиты они осуществляют, проявляя заботу об индивидуальных носителях своей субъектности (персонале в целом, каждом работнике в отдельности). Тем самым трудовые ассоциации сохраняют (защищают) и воспроизводят свой социальный и хозяйственный иммунитет.

Субъектность трудовых ассоциаций в социальной защите - свойство, приобретаемое и развиваемое, так как является производным от общественных условий и собственного личностного (человеческого) капитала. Потенциальные возможности трудовых ассоциаций на практике обусловлены целым рядом условий, факторов, обстоятельств объективного и субъективного плана. К ним следует отнести традиции и идеологию общества, сообщества; степень критической ситуации во внешней для предприятия среде; финансовые возможности хозяйствующих субъектов; мнение работодателя, администрации хозяйствующего субъекта; мнение трудовой ассоциации и т.д.

Результаты социологического исследования, проведенного ИЭ УрО РАН по инициативе и при спонсорской поддержке Екатеринбургской городской думы в начале 1997 г., позволяют охарактеризовать меру социально-экономической защищенности и социальные ожидания работников хозяйствующих субъектов, различающихся по сферам производства, отраслевой принадлежности и формам собственности (объем выборки 800 работников). Результаты исследования продемонстрировали следующее:

- более чем две трети опрошенных не верят в подъем производства, улучшение дел на своих предприятиях, в учреждениях (среди 34% пессимистов одни считают, что положительные перемены вряд ли произойдут (22%), другие - что это будет в отдаленном будущем (12%));
- необходимость финансовой поддержки предприятий занимает пятое место в ряду приоритетных целей в ожидаемой трудящимися горожанами финансовой политике местных органов власти и управления;
- три четверти участников опроса не соотносят свои ограниченные социальные возможности с практически необратимым упадком, сокращением производства, а следовательно, и не рассчитывают на социальную помощь и поддержку в результате его возрождения;
- у значительного большинства опрошенных, по их оценкам, ситуация на рабочих местах не из лучших, тем не менее три четверти респондентов (75%) дорожат своим местом работы;
- определяющим фактором при прожективном выборе предприятия для большинства опрошенных является не столько его форма собственности, сколько возможность хорошего заработка (48%); на втором месте на-

ходятся государственные предприятия - 18% опрошенных хотели бы трудиться именно на них.

Хозяйствующий субъект (организация, предприятие) - это совокупность разных социальных подсистем (сфер). В каждой из них есть и конкретный сектор, спектр проблем, от которых должен быть защищен либо весь персонал, либо какой-то определенный его состав. В финансово-экономической сфере это могут быть оплата труда, участие в прибылях, права собственности и т.д.; в социально-трудовой - взаимоотношения работников в рамках функционального распределения труда; в экологии производства - профессионально - квалификационный состав, образовательный уровень персонала, система повышения квалификации, условия труда и т.п.; в производственно-бытовой сфере - наличие и состояние ведомственной социально-бытовой инфраструктуры; в социально-статусной подсистеме - должность, система ротации кадров, карьера, престижность труда и т.д.; в производственно-демократической подсистеме - демократизация производственных отношений; в сфере занятости - гарантии занятости, создание новых рабочих мест и т. д.; в политике собственно социальной помощи - материальная поддержка социально уязвимых групп, слоев персонала и т.д.

Е.Б. Бедрина

УЧЕТ СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ ПРИ РЕГУЛИРОВАНИИ РЫНКА ТРУДА

Ярко выраженное перманентное несоответствие между спросом и предложением на рынке труда является объективным условием его функционирования. В зависимости от поставленной цели в трансформационной экономике безработица может рассматриваться как стабилизирующий фактор при жестких ставках заработной платы, как стимул повышения производительности труда и качества выполняемых работ при давлении на работника, находящегося под угрозой увольнения, как источник перераспределения трудового потенциала между государственным и частным сектором.

Несмотря на это безработица в обыденном и научном сознании всегда воспринималась как негативное явление, являющееся некой “болезнью”, которую выбирает общество в обмен на достижение желаемой свободы выбора и эффективности. При оценке негативной стороны безработицы следует учитывать два основных момента. Во-первых, для восстановления равновесия (приближения безработицы к ее естественной норме) и предотвращения “раскачивания маятника” всегда требуются определенные материальные затраты. Во-вторых, все экономические процессы в той или иной степени отражаются на общественном благосостоянии, а значит и на структуре общества.