

А.А.Каюков  
Свердловский инженерно-  
педагогический институт

## РАЦИОНАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ КАК ОСНОВА СБАЛАНСИРОВАННОГО ВОСПРОИЗВОДСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Программой КПСС, принятой на XXVI съезде партии, поставлена задача "и далее осуществлять комплекс научно-технических, экономических и социальных мер, обеспечивающих полную и эффективную занятость населения, предоставление всем трудоспособным гражданам возможности работать в избранной сфере деятельности согласно призванию, способностям, образованию, профессиональной подготовке с учетом общественных потребностей"(1, с.151). Это обуславливает необходимость дальнейшего совершенствования системы занятости населения в условиях ускорения социально-экономического развития нашей страны.

В нашей экономической литературе длительное время преобладало мнение о том, что в социалистическом обществе, где отсутствует безработица и осуществлен принцип всеобщности труда, проблема занятости не существует. А между тем практически ни один вопрос развития производительных сил и повышения уровня жизни народа не может быть решен без совершенствования системы занятости.

Необходимость рассмотрения занятости в качестве категории, раскрывающей и конкретизирующей различные стороны экономической жизни, особенно такой ее стороны, как воспроизводство рабочей силы, вытекает, в частности, из методологически обоснованного рядом советских экономистов вывода: в понятии "занятость" важно прежде всего проявление отношений, опосредствующих процесс воспроизводства. "Занятость, - пишет, например, Е.И.Рузавина, - есть прямое и непосредственное проявление действия законов расширенного воспроизводства. На основе занятости активной части населения возникает специфический для данной формации закон народонаселения, который отражает движение всего населения"(2, с.9-10).

Выступая в качестве одного из основных показателей экономики страны, занятость в зависимости от целей исследования может рассматриваться в различных аспектах. Как социально-экономическая форма деятельности она, на наш взгляд, отражает

такую содержательную сторону производственных отношений, как формирование и реализация социалистических экономических интересов в связи с необходимостью в труде и удовлетворением потребностей народного хозяйства в рабочей силе; в ней находит свое выражение функционирование рабочей силы в тех или иных сферах общественно полезной деятельности: в общественном производстве, в учебе, в домашнем и личном подсобном хозяйстве и т.д. Соответственно в занятости выделяют количественные, качественные и структурные элементы(3), экономические аспекты которых обобщены в таких понятиях, как полная, рациональная и эффективная занятость.

Большинство экономистов придерживается мнения, что сущностную функцию занятости выражает полная занятость. "Характеристика занятости как полной, — пишет, например, А.Э.Котляр, — это указание на коренную особенность занятости в условиях социалистических производственных отношений"(4, с.6). В то же время в литературе имеются трактовки, в которых более емкой категорией, нежели полная занятость, считается рациональная занятость. Так, по мнению В.Е.Аперьяна, "... полная занятость есть лишь момент рациональной занятости и никоим образом не исчерпывает ее"(5, с.15-16).

Мы присоединяемся к точке зрения авторов, полагающих, что рациональная занятость есть действительное следствие полной занятости, поскольку именно через полную занятость наиболее ярко проявляется социальная сущность занятости как экономической категории, характеризующей "отсутствие перенаселения во всех его формах, которые были присущи предшествующим формациям, и прежде всего отсутствие безработицы как перенаселения относительно средств производства"(2, с.12). При других имеющихся в литературе трактовках занятости ее социальная характеристика оказывается аморфной и соотношение анализируемых элементов и форм занятости, на наш взгляд, прослеживается недостаточно четко.

Социалистическое ведение хозяйства обеспечивает полную занятость. Главное, что определяет такой характер занятости при господстве общественной собственности, — это всеобщность труда. Реализация данного принципа означает прежде всего обязательность для всех трудиться. Социалистическое общество состоит исключительно из трудящихся / "кто не работает, тот не ест"/. Не менее важно и то, что Конституцией СССР гарантируется право на труд всем трудоспособным гражданам. В нашей стране на этой основе уже к 1930 г. безработица была полностью ликви-

дирована. Высокие и устойчивые темпы планового ведения хозяйства обеспечивают действительно полную занятость всего населения, участие всех трудоспособных членов общества в общественном производстве. В этих условиях, т.е. на основе полной занятости, правомерны и необходимы исследования тех или иных путей и форм рациональной занятости.

На актуальность такого изучения в настоящее время было указано, в частности, академиком Н.П.Федоренко: "Необходимо продолжить разработку концепции рациональной занятости населения, которая часто неоправданно отождествляется с максимальной занятостью"(6, с.5).

На современном уровне изучения рациональная занятость познана и используется еще далеко не полностью и нуждается в дальнейшей конкретизации особенно в раскрытии ее взаимозависимости от процесса воспроизводства рабочей силы. Как показывает анализ соответствующей литературы, для многих работ характерен именно неполный учет воспроизводственного аспекта.

Например, определяя рациональную занятость, одни экономисты видят только результат ее воздействия на формирование рабочей силы. "Поскольку через занятость экономически активное население планомерно включается в процесс воспроизводства, - пишет Е.И.Рузавина, - то уже из планомерной формы движения вытекает характеристика занятости как рациональной. В данном случае занятость берется в аспекте соответствия подготовки и качества /выделено нами.- А.К./ рабочего населения потребностям разделения труда"(2, с.12).

Другие исследователи акцентируют внимание на влиянии рациональной занятости на процесс распределения. Так, по мнению А.Г.Новицкого, "рациональная занятость означает, что в масштабах всего народного хозяйства между сферами осуществляется такое распределение /выделено нами.- А.К./ трудоспособного населения, которое позволяет постоянно повышать социально-экономическую эффективность общественного производства"(7, с.45).

Третьи значимость рациональной занятости определяют ее воздействием на использование рабочей силы, поскольку только при рациональной занятости, "во-первых, социалистическое производство получило бы наибольший эффект от использования /выделено нами.- А.К./ как каждого индивида, так и совокупной рабочей силы, во-вторых, каждый рабочий, творчески применяя свои способности, вносил бы наибольший вклад в успех всего общества"(8, с.11).

Наконец, в диссертационном исследовании Л.Н.Илюхина, посвященном политико-экономическому изучению занятости, рациональная занятость определяется как "нормированное, сбалансированное, соответствующее соединению носителей рабочей силы со средствами производства или вещественными условиями, представленными на рабочих местах"(9, с.10). В данной формулировке рациональную занятость едва ли можно отличить от полной, поскольку и первая из них обуславливается только вещественными условиями производства.

Но рациональная занятость приурочена не только к единичному акту производства, а отражает всю совокупность воспроизводственного процесса, и в ней должны отражаться не отдельные элементы функционирования рабочей силы или лишь сбалансированность постоянно возобновляющихся соотношений между трудоспособным населением и рабочими местами, но и сбалансированность производства, распределения и потребления рабочей силы в целом. Очень важное положение в этой связи сформулировано В.С.Немченко: "Необходимо прежде всего отличать изменения в структуре рабочих мест от собственного движения трудовых ресурсов. Последнее в какой-то мере вызывается изменениями в структуре рабочих мест, однако связь между ними неоднозначна. Чтобы понять ее, нужно познать особенности каждого из этих двух видов движения..."(10, с.11). То есть движение трудовых ресурсов обладает во всем воспроизводственном процессе относительной самостоятельностью.

Известной самостоятельностью обладает, например, движение трудящихся с целью реализации личных экономических интересов и, в частности, своих профессиональных способностей. Это обусловлено, во-первых, тем, что способность к труду при социализме, как известно, неотделима от человеческой личности, стремление которой удовлетворить личные экономические интересы далеко не всегда совпадает с интересами общества или того или иного предприятия.

Во-вторых, для формирования способности к труду, а тем более способностей профессиональных, требуется, как правило, более длительное время, чем для производства средств производства. Об этом, в частности, говорит тот факт, что в современных условиях промежуток времени между научным открытием и его внедрением в производство составляет в среднем девять лет(11, с.11), тогда как сроки обучения работников значительно выше. По данным академика С.Я.Батышева, рабочий в

совершенстве овладевает своей профессией лишь через 14-15 лет (12, с. 48).

Следовательно, причинная обусловленность подвижности трудящихся при социализме весьма многообразна, и рациональная занятость не может сводиться лишь к соответствию этого движения "движению рабочих мест". Она отражает также и движение работников социалистического общества с целью удовлетворения личных экономических интересов, в числе которых особенно важное место занимает удовлетворение потребности в труде в соответствии с призванием и профессиональной подготовкой. А удовлетворение последней – вполне самостоятельная и достаточно сложная социально-экономическая проблема.

Думается, что в целом специфика рациональной занятости в приведенных определениях остается нераскрытой именно из-за "потери" эвристической ценности характеристики занятости как проявления прежде всего действия отношений воспроизводства.

В воспроизводственном аспекте решение задачи удовлетворения потребности в труде осуществляется в специфических количественных и качественных соотношениях рациональной занятости. Среди первых из них – количественное соотношение между численностью подготавливаемых, распределяемых и используемых работников по сферам, отраслям, профессиям и т.д., среди вторых – соответствующее соотношение различных видов и форм подготовки, распределения и использования рабочей силы. Отсюда и рациональную занятость можно определить как процесс формирования и реализации общего экономического интереса – трудиться в соответствии с призванием, способностями и профессиональной подготовкой с учетом потребностей и возможностей общественного производства. И интерес этот именно общий, т.е. присущий как отдельной личности, так и предприятию, объединению, региону и обществу в целом.

Подобный подход, на наш взгляд, не противоречит методологии исследования занятости как экономической категории, поскольку речь в данном случае идет и об удовлетворении самого насущного экономического интереса человека – его самореализации, самоосуществления личности.

Совершенствование социалистических производственных отношений и общественных условий социализма все более обеспечивает формирование и реализацию этого глубинного экономического интереса. Следовательно, в рациональной занятости отражается и сбалансированность, и пропорциональность, и в целом планомер-

ность движения трудоспособного населения, конечная цель, критерий и результативность которого теснейшим образом связаны с объективной целью социалистического производства - наиболее полным удовлетворением потребностей всех членов общества и всесторонним развитием личности.

В настоящее время в нашей стране существуют различные формы занятости. В частности, для освоения и получения профессии используются профессиональная ориентация и профподготовка школьников, разветвленная система профессионально-технического образования, дневное, вечернее и заочное обучение в средних специальных и высших учебных заведениях, индивидуальные, групповые и курсовые формы обучения и повышения квалификации рабочих на предприятиях, имеются всевозможные платные и бесплатные, вечерние и заочные курсы по обучению различным профессиям. Сейчас возникла настоятельная потребность выработки новых форм подготовки рабочих массовых профессий в общеобразовательных школах.

Не менее многообразны и формы распределения и перераспределения трудоспособного населения. Здесь и государственное распределение выпускников СПТУ, техникумов и вузов, и их свободное распределение, набор рабочих непосредственно предприятием, а также переводы, общественные призывы, организованные наборы, обеспечение работой через бюро по трудоустройству и информации населения, увольнения по собственному желанию и самим предприятием.

Непосредственно занятость в общественном производстве также осуществляется в различных формах: полный и неполный рабочий день или неделя, совместительство, надомничество и т.д.

До настоящего времени оценки использования многих из названных форм существенно различны как по их экономической, так и политико-экономической характеристике. Например, Жильцов Е.Н. полагал, что на стадии подготовки рабочих в системе профтехобразования "наиболее рациональной формой является подготовка в технических училищах, комплектуемых из выпускников средней школы" (13, с.9), т.е. из десятиклассников. Основными направлениями реформы общеобразовательной и профессиональной школы намечено, напротив, увеличение приема в СПТУ учащихся восьмых классов.

Противоречивыми остаются и политико-экономические критерии. Можно привести по меньшей мере четыре точки зрения на исполь-

зование такой организационной формы занятости, как набор рабочих самим предприятием. Так, М.Я.Сонин набор рабочих предприятием определял в качестве формы, в которой "наиболее последовательно осуществляется принцип планомерного распределения всей совокупности рабочей силы" (14, с.226). Авторы учебника "Экономика труда" такой набор считают уже формой в той или иной степени организованного набора, поскольку потребность в такой рабочей силе вытекает из плана по труду (15, с.25). По характеристике же А.Э.Котляра и В.В.Трубина, "контингент, распределяемый с помощью набора предприятием, складывается неорганизованно" (16, с.25). Наконец, И.С.Маслова полагает, что данный набор вообще не является самостоятельной формой распределения. "Особой формой распределения рабочей силы, - по мнению И.С.Масловой, - является не ее набор предприятиями сам по себе, а индивидуальная форма повторного размещения работников в общественном производстве, организуемого самими трудящимися" (17, с.75).

Все это говорит о необходимости дальнейшего научного обоснования использования тех или иных форм занятости. Нами при исследовании ряда организационных форм занятости в Уральском экономическом районе в качестве критерия оценки и совершенствования использования этих форм принималась степень планомерности их развития, а именно: они оценивались с позиции их соответствия сознательной, постоянно поддерживаемой и контролируемой обществом пропорциональности. В чем суть этого критерия? Обратимся в этой связи к категории планомерности.

Планомерность экономики социализма проявляется в непосредственно общественных связях работников единой общенародной ассоциации, включая связи общества с каждым трудящимся, занятым в общественном социалистическом производстве, и с трудовыми коллективами; в непосредственно общественной форме совокупного труда и его результата - совокупного продукта обобществленного производства, в установлении и поддержании обществом пропорций и структуры обобществленного труда и совокупного продукта, массы и структуры общественных потребностей, а также в формировании, организации и совершенствовании обществом планомерного воспроизводства рабочей силы.

В.И.Ленин, характеризуя планомерность, писал: "Постоянная, сознательно поддерживаемая пропорциональность действительно начала бы планомерность" (18, с.620). В данном определении мы хотели бы подчеркнуть, что акцент в ленинском высказывании

сделан на возможности постоянного, т.е. непрерывного поддержания пропорциональности. Достигнутую степень плановости и следует оценивать с позиций соответствия всех форм занятости сознательной, постоянно поддерживаемой и контролируемой обществом пропорциональности.

Приведем некоторые примеры решения методологических и практических вопросов оценки использования различных организационных форм занятости на базе указанного критерия.

Обратимся, в частности, к дискуссионному вопросу о соотношении общественно организованных и индивидуальных форм распределения рабочей силы. В экономической литературе указанные формы нередко рассматриваются в качестве синонимов плановости и стихийности: индивидуальная форма перемещений работников отождествляется со стихийной, а общественно организованная – с плановой. На ошибочность такого отождествления было указано И.С.Масловой. Однако полностью "размежевать" и оценить перспективы указанных форм без учета воплощения в них сознательно поддерживаемой и непрерывной пропорциональности, т.е. плановости, оказалось для И.С.Масловой все-таки затруднительным. Так, по ее мнению, "плановое перераспределение кадров может осуществляться как в одной из общественно организованных, так и в индивидуальной форме. Последняя, таким образом, опосредует и стихийное, и плановое перераспределение трудящихся" (17, с.75). Индивидуальная форма перераспределения оказывается при такой оценке как бы одинаково приемлемой и для стихийного, и для планового характера перераспределения. Между тем с учетом степени плановости это далеко не так.

Во-первых, для социализма предпочтительнее, а благодаря общественной собственности и становятся возможными, не столько индивидуальные а главным образом коллективные, общественно организованные формы удовлетворения всех разумных потребностей людей, поскольку эти формы имеют и экономические, и социальные преимущества по сравнению с индивидуальными. О правомерности этого положения обычно не спорят, если речь идет об удовлетворении каких-либо материальных потребностей. Бесспорно оно, на наш взгляд, и относительно общественно организованных форм воспроизводства рабочей силы.

Во-вторых, индивидуальные перемещения практически лишь случайно могут отвечать постоянно поддерживаемой и контролируемой пропорциональности, так как протекают они не под контролем общества. Аналогично, на наш взгляд, можно решить и



спорные вопросы относительно таких по-разному оцениваемых форм, как увольнение по собственному желанию, набор рабочих предприятиями и др.

Проведенное нами исследование показало наличие существенных диспропорций в использовании различных форм занятости и в объемах между численностью подготавливаемых, распределяемых и используемых рабочих. Например, одной из ведущих отраслей специализации Уральского экономического района является черная металлургия. Предприятия отрасли испытывают недостаток в рабочих основных профессий (горновое, сталевары, вальцовщики, операторы прокатных станков, машинисты металлургического производства и др.); дефицит рабочей силы составляет около 6% ее плановой потребности. В то же время пофазный анализ организационных форм занятости, обеспечивающих формирование и распределение кадров для черной металлургии Среднего Урала, подтверждает, что используются эти формы далеко не оптимально.

Так, учет источников формирования учащихся профтехучилищ, готовящих кадры для черной металлургии Среднего Урала, показал, что, во-первых, наблюдается даже снижение темпов роста принятых в училища /в 1982 г. по отношению к 1977 г. они составили 96,5%/; во-вторых, в них увеличивается прием девушек /темпы роста за указанный период составили 121,4%/; что мало отвечает потребностям металлургического производства; в-третьих, возрастает прием в эти училища молодежи из сельской местности /темпы роста соответственно достигли 132%/.

Последнее, на наш взгляд, нерационально как в межотраслевом, так и в территориальном аспекте, поскольку трудовые ресурсы села Среднего Урала крайне ограничены. Нельзя признать рациональным, что 9% учащихся СПТУ данной отрасли готовятся для инфраструктурных подразделений металлургических предприятий /связи, общественного питания, бытового обслуживания и др./

Профессиональный состав подготавливаемых в СПТУ для черной металлургии также недостаточно соответствует непосредственно потребностям металлургических предприятий.

Основной состав выпускников СПТУ - это рабочие так называемых сквозных профессий /слесари, водители транспортных средств, электромонтеры и др./, в то же время рабочих основных профессий отрасли, например, в 1982 г. было выпущено лишь 18,6% от общего выпуска.

Анализ форм подготовки показывает, во-первых, что преобладающая часть рабочих черной металлургии готовится все еще на

предприятиях, причем прослеживается тенденция даже к росту доли этой подготовки /72% в 1975 г. и 83,1% в 1982 г./ . Доля обучающихся по индивидуальной форме составляет здесь не менее 52%, хотя Минчерметом СССР было установлено задание довести уже к 1985 г. объем курсовой и групповой подготовки всех обучающихся на предприятиях не ниже чем до 75%.

Изучение организационных форм распределения и перераспределения показало, что среди всей совокупности этих форм (набор, переселение, перевод работников, государственное распределение выпускников СПТУ, общественные призывы и т.д.) преобладающая форма - набор рабочих самими предприятиями. По нашему мнению, эта форма далеко не отвечает планомерно организованному процессу занятости и воспроизводства рабочей силы. Этим во многом обуславливается, например, ярко выраженный межотраслевой характер формирования рабочей силы. В приеме на работу самими предприятиями доля лиц, принятых из организаций других отраслей общественного производства, составила, например, по Первоуральску около 54%.

Отмеченная несбалансированность не является результатом недостатков только той или иной организационной формы конкретной фазы воспроизводства. Более важная причина такой несбалансированности - это отсутствие взаимосвязки указанных форм между собой, что особенно наглядно проявляется при их пофазном анализе.

До настоящего времени органа, контролирующего движение рабочей силы от фазы подготовки до фазы использования, практически нет. В результате, например, около 30% рабочих, подготовленных в СПТУ РСФСР, ежегодно не подлежат распределению, и сейчас трудно сказать, где и чем заняты эти молодые рабочие. Еще больший процент не подлежащих распределению составляют выпускники заочных и вечерних техникумов и вузов. Не распределяются и не контролируются также окончившие всевозможные курсы, особенно платные, не ведется учет высвобождаемых работников, численность которых с каждым годом увеличивается.

В связи с этим представляется особенно важным намеченное

Основными направлениями реформы общеобразовательной и профессиональной школы создание междуведомственных комиссий в центре и на местах, основная задача которых - решение принципиальных вопросов планирования и комплектования учебных заведений и распределения потоков трудоспособной молодежи. В сочетании с органами по труду и, в частности, с бюро по трудоустройству

и информации населения этот орган, на наш взгляд, может вести отсутствующий сейчас междуфазный контроль движения трудоспособного населения.

Функционирование нового органа управления потребует развития и использования соответствующих организационных форм. Одной из них, как мы полагаем, может стать такая перспективная форма, как аттестация рабочих мест. Аттестация рабочих мест по их основным параметрам (вид производства, характер использования, профессионально-квалификационные характеристики работающих и др.) и перспективное планирование на этой основе показателя "число рабочих мест" даст междуведомственной комиссии объективную возможность рационально планировать, использовать и контролировать как объем подготовки, распределения и использования личного фактора производства, так и их формы.

Соответственно потребностям производства и с учетом права на выбор профессии междуведомственная комиссия могла бы в фазе подготовки наиболее обоснованно планировать объемы и формы профориентации, подготовки рабочих массовых и сложных профессий, а также переподготовки и повышения квалификации; в фазе распределения шире использовать оргнабор, общественные призывы, перенаселение, переводы работников и контролировать государственное распределение выпускников вузов, техникумов и профессионально-технических училищ, тем самым ограничивая, например, такую практическую неплановую организационную форму; как набор трудящихся самим предприятием; в фазе использования — стимулировать использование различных режимов труда, его нормирования, контролировать лимиты численности работающих. Все это обеспечило бы дальнейшее развитие использования общественно организованных форм и, напротив, сокращение индивидуальных форм воспроизводства личного фактора и позволило бы усилить планомерность отдельных фаз воспроизводства, а следовательно, и повысить эффективность живого труда.

Дальнейшее углубление исследований по обоснованию использования тех или иных организационных форм воспроизводства личного фактора позволит органам управления, во-первых, более обоснованно планировать подготовку, распределение и использование рабочей силы, во-вторых, даст возможность рациональнее управлять процессом воспроизводства и контролировать его; в-третьих, оценить эффективность данного процесса, использование живого труда, в-четвертых, усилить планомерность как отдельных фаз, так

и всей их совокупности и, наконец, углубить представление об одной из важнейших политико-экономических категорий социализма - рациональной занятости.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Материалы XXVII съезда КПСС.-М., 1986.
2. Рузавина Е.И. Занятость в условиях интенсификации производства.-М., 1975.
3. Сбытова Л.С. Структура занятости и эффективность производства.-М., 1982.
4. Котляр А.Э. Сущность и основные формы занятости при социализме.-М., 1977.
5. Аперьян В.Е. Общественное воспроизводство и трудовые ресурсы при социализме.-М., 1978.
6. Федоренко Н.П. Задачи экономической науки// Вопр.экономики, 1980. № 6.
7. Новицкий А.Г. Резервы трудовых ресурсов: социально-экономический аспект// Коммунист. 1980. № 2.
8. Ременников В.М. Высшая школа в системе воспроизводства рабочей силы в СССР.-М., 1973.
9. Илюхин Л.Н. Политико-экономические аспекты занятости трудовых ресурсов и тенденции ее структурных изменений в условиях развитого социализма; Автореф. дис ... канд.экон. наук.- Саратов, 1981.
10. Немченко В.С. Проблемы управления трудовыми ресурсами в развитом социалистическом обществе// Трудовые ресурсы: Научные основы управления трудовыми ресурсами.-М., 1978.
11. Сухов А.А. Трудовая мобильность при социализме.-М., 1981.
12. Батышев С.Я. Актуальные проблемы подготовки рабочих высокой квалификации.-М., 1979.
13. Жильцов Е.Н. Управление качественными характеристиками населения (образовательный уровень, социально-профессиональная структура).- Минск, 1979.
14. Сонин М.Я. Воспроизводство рабочей силы в СССР и баланс труда.-М., 1958.
15. Экономика труда: Учебник.-М., 1967.
16. Котляр А.Э., Трубин В.В. Проблемы регулирования перераспределения рабочей силы.- М., 1977.

17. Маслова И.С. Экономические вопросы перераспределения рабочей силы. - М., 1976.
18. Ленин В.И. Полн. собр. соч. Т. 3. .