

Рощупкина Н.В.

НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ЗАНЯТОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Современный рынок труда, складывающийся в наиболее развитых странах, имеет целый ряд особенностей, обусловленных новыми качественными сдвигами в технологии, информации, науке и интеллектуальном базисе общества. Переход на инновационную модель развития, предполагающую более широкое использование достижений научно-технической революции, наукоемких технологий, закономерно сопровождается повышением роли "человеческого капитала", от которого все в большей мере зависит конечная результативность всего производственного потенциала,

Ориентация современного производства на новые научные и технологические идеи требует высокой мобильности и динамизма. Последние стали решающими компонентами коммерческого успеха в конкурентной борьбе как на уровне отдельных фирм, так и на межгосударственном уровне. В этих условиях возникает необходимость обеспечения высокой мобильности рынка труда. Раскрепощение творческого потенциала работников сегодня становится главным фактором, предопределяющим высокую эффективность и качество работы в целом.

Прошедшие десятилетия массового индустриального производства характеризовались достаточно жестким регламентом работ, навязывающего

строгие рамки организации труда работников. Однако переход к новому типу экономического роста предполагает обеспечение свободы работников в профессионально-квалификационном смысле, разрушение прежней жесткой системы взаимоотношений между наёмными работниками и предпринимателями.

Необходимость перехода к более гибким формам занятости является закономерным результатом развития рыночной системы в направлении к оптимуму, предполагающему достижение наиболее рационального соответствия между элементами ее внутренней структуры. На эволюцию организационных форм рынка труда оказывает влияние целый комплекс факторов, обеспечивающих дальнейшую либерализацию экономической деятельности и демократизацию общественного развития.

В качестве важнейших экономических факторов следует выделить повышение спроса на высококвалифицированных специалистов, обеспечивающих высокую результативность НТП. При этом имеется в виду не только изменение структуры этого спроса, но и изменение механизма его удовлетворения.

Происходит усложнение и увеличение многообразия форм трудовой занятости, сопровождающихся смещением акцентов с регламентированности и стандартизации на узкой специализации труда, типизации найма и подготовки работников к раскрепощению и предоставлению свободного выбора форм и видов занятости, организации производственного процесса, к большей дифференциации условий найма и расширению возможностей профессионального продвижения по службе. Это приводит к усложнению и трансформации отношений между работодателями и наемными работниками по дальнейшей интеграции управленческого и исполнительского труда, преодоление их отчужденности друг от друга. Новый тип отношений базируется на совместном принятии решений, совместной ответственности за коммерческий успех и перспективное развитие. Такая совместная заинтересованность определяет во многом характер деловых взаимоотношений между предпринимателями и наемными работниками, стимулирующих их активность и сотрудничество как равноправных партнеров.

Расширение гражданских прав и свобод личности закономерно сопровождается расширением его экономических прав. Устойчивое повышение уровня и качества жизни, увеличение свободного времени обуславливают возникновение у работников новых требований к условиям труда и его оплате, важнейшими из которых являются преодоление отчужденности, все более творческая направленность деятельности, возможность личностной самореализации в процессе труда.

Демократизация общественной жизни и либерализация экономического развития выступают лишь формой выражения единого процесса - дальнейшего развертывания и самоосуществления свободы в широком смысле слова, являющейся главным компонентом естественного общественного порядка. Механизм реализации данного процесса осуществляется как

функциональная индивидуализация занятости, предполагающая все большую индивидуализацию запросов работника к трудовой деятельности и все большую конкретизацию требований к нему предпринимателя. Последнее, по существу, означает функциональную дифференциацию занятости.

Таким образом, в современных условиях на рынке труда специфика спроса на рабочую силу обусловлена функциональной дифференциацией, а специфика предложения - функциональной индивидуализацией занятости. Причем субъектом первой выступает предприниматель, а второй - сам работник. Наиболее полно интересы, запросы и требования взаимодействующих сторон в процессе обеспечения рационализации производства и занятости нашли свое воплощение в концепции гибкого рынка труда.

В качестве важнейших составляющих гибкого рынка труда можно выделить следующие компоненты:

- многообразие и гибкость форм найма и увольнения работников;
- функциональную гибкость выполняемых трудовых функций;
- гибкость и дифференциацию заработной платы.

Проблема "гибкого рынка труда" занимает одно из центральных мест в западной экономической науке. Данной проблеме уделяют особое внимание специалисты международной организации труда, экономисты, занимающиеся вопросами макроэкономики.

В условиях перехода к новому типу экономического роста, сопровождающемуся качественной перестройкой и обновлением производственного аппарата на базе новейших научных разработок и технологий, отсутствие гибкости использования рабочей силы, жесткая регламентация трудовой деятельности и условий ее оплаты выступают факторами, способствующими экономическому застою. "Ожесточенность" взаимоотношений в сфере занятости снижает конкуренций между главными агентами производства и ведет к снижению общей деловой активности. При этом экономический застой сопровождается ростом безработицы. Не случайно в исследованиях Организации экономического сотрудничества и развития отмечалось, что гибкость является предварительным условием роста экономики и занятости.

Рынок создает эффективную систему мотивационных механизмов интенсивного и высокопроизводительного труда на микроуровне, но не обеспечивает системы реализации таких общественных приоритетов, как право на труд, свободное избрание вида общественно полезной деятельности, форм и методов включения в профессиональный труд в соответствии с личными интересами каждого человека. Зарубежные специалисты считают, что неумение преодолевать эти противоречия стало одной из причин кризисов, потрясших развитые страны в конце 20-х - начале 30-х годов. В этой связи следует заметить, что реализация странами Запада на протяжении последних пятидесяти лет принципа социальной защищенности личности, явилось важной причиной выхода из кризиса. Не нарушая самой природы и механизмов регулирования на микроуровне, созданы мощные механизмы регулирования рынка на макроуровне.

Сегодня, как никогда, требуются усилия в создании общегосударственной системы регулирования занятости на макроуровне, которая должна включать во взаимосвязи экономические, социальные, правовые и организационные меры, способствующие достижению желаемого состояния занятости в соответствии с целевыми установками общества. На сколько сложна эта задача говорит опыт стран с рыночной экономикой, насчитывающий не один десяток лет. Гораздо проще оказалось удовлетворить потребительский спрос населения, чем решить одну из сложнейших проблем занятости - обеспечить равновесие между спросом на рабочие места и потребностью в них экономики. В связи с этим возникает настоятельная необходимость осмысления с учетом новых условий социально-экономического развития теоретических и методологических основ регулирования занятости.

Политика регулирования занятости в РБ 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, невысокую гибкость рабочей силы, разную скорость продвижения к рынку различных отраслей и секторов экономики Республики Беларусь.