

## ЗАМЕТКИ И ПИСЬМА

### НОВЫЕ ПРИОРИТЕТЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Сонина В.А.

(Москва)

Одной из важнейших предпосылок эффективного научно-технического развития является вовлечение в сферу хозяйства ресурсов и продуктов интеллектуальной деятельности [1]. Особое значение в связи с этим приобретает анализ складывающегося рынка труда интеллигенции (рынка интеллектуальных ресурсов).

Интеллигенция советского типа отличается от любой другой как по экономическому положению, так и по функциям в общественной системе. К ней относятся главным образом служащие с высшим образованием, не участвующие в работе выборных органов государственного управления. Среди данной социальной группы выделяются специалисты массовых профессий (инженеры, конструкторы, технологи, учителя, врачи и т.д.) и руководители (директора предприятий и организаций, начальники крупных подразделений, главные специалисты). В СССР около 12% занятого населения (15,2 млн. человек) составляют специалисты с высшим образованием — служащие [2]. Из них в 1989 г. 13 млн. человек работали в государственном секторе, более 8,4 млн. (7% занятого населения) — руководителями и главными специалистами предприятий и организаций.

В советской статистике почти до конца 1980-х годов не выделяли интеллигенцию как особую группу по социально-экономическому положению. На практике к ней относили либо всех служащих (около 25% занятого населения), либо учитывали общие, неразличимые для рабочих и разных категорий служащих характеристики, например при оценке уровня доходов и направлений их использования, обеспеченности жильем, товарами и услугами, расчетах бюджета времени семьи и т.д.

Выбор того или иного варианта перехода к рыночной экономике в немалой степени определит пути развития рынка труда интеллигенции. Исключительно важно оценить степень устойчивости ее положения на этом рынке, перспективы изменения мобильности отдельных ее групп, проанализировать возможности уменьшения трения в процессе приспособления спроса и предложения. Это позволит выработать рекомендации для осуществления социально приемлемой политики в области регулирования условий труда интеллигенции. Необходимо переломить тенденции усиливающегося дефицита высококвалифицированных кадров и способствовать привлечению молодых специалистов на внутренний рынок труда.

Стратегии в области интеллектуальных ресурсов должны строиться с учетом результатов исторического развития нашего государства и опыта, накопленного с середины 1980-х годов. Целесообразно придерживаться следующей логики анализа: 1) характеристика социально-экономического положения интеллигенции в условиях тоталитарного государства; 2) экономические реформы, предпринятые во второй половине 1980-х годов, в том числе в области оплаты труда, подготовки и занятости специалистов, и их влияние на рынок труда; 3) стратегия развития рынка труда интеллигенции в государствах советского типа.

Поясним суть перечисленных направлений.

1. Ограничение экономических и политических свобод в тоталитарном государстве способствовало деформации статуса интеллигенции в обществе. Следствием этого явилось, в частности, занижение общего уровня оценки ее труда. Если в промышленности инженерно-технический персонал получал в начале 1980-х годов примерно на 10% больше, чем рабочие, то официальная заработная плата специалиста в сфере обслуживания была на 10–40% ниже среднего уровня заработков рабочих. Устойчиво воспроизводились перекосы в структурной политике профессиональной подготовки и занятости высококвалифицированных специалистов. Это привело к тому, что около трети специалистов с дипломами высшей школы было занято на работах, не требующих такого уровня образования.

Назначение центром в соответствии со складывающимися приоритетами денежной оценки трудовых усилий интеллигенции закрепляло затратный характер формирования средств на оплату труда.

В соответствии с устоявшимися государственными приоритетами наиболее производительны-

ми оказываются затраты труда специалистов оборонных и добывающих отраслей промышленности (в 1985 г. по сравнению со средним уровнем зарплаток специалистов промышленности в целом уровень заработной платы инженерно-технических работников угольной промышленности был на 70% выше, в нефтедобывающей — на 61%, в цветной металлургии — на 41%).

Начиная с середины 1960-х годов укрепилась тенденция падения оплаты по основной ставке в зарплатах интеллигенции. При этом усилилась роль выплат и компенсаций за конкретные виды работ согласно политике "стимулирования по конечным результатам".

Уравнительность в оплате труда интеллигенции проявлялась в ограничении среднего и предельного уровней зарплаток специалиста, сдерживании дифференциации в заработной плате в зависимости от квалификации и опыта, в поочередном подравнивании разрывов в уровне оплаты труда специалистов разных отраслей, в довольно жестком привязывании размеров увеличения заработной платы интеллигенции, занятой в сфере услуг, к росту среднего уровня зарплаток специалистов производственной сферы.

В итоге складывалось долговременное аутсайдерство гуманитарной интеллигенции (в первую очередь не выполнявшей функции по обслуживанию идеологии тоталитарного государства и работавшей в государственном секторе сферы услуг) в условиях труда. В частности, это проявлялось в том, что по сравнению с производственной сферой с запаздыванием принимались решения по увеличению размеров окладов и фондов материального поощрения для дополнительных стимулирующих выплат. К тому же сама величина этих выплат составляла 5–15% заработка (в промышленности — 20–40%).

2. Напомним наиболее общие причины, вызвавшие попытку реформировать условия оплаты труда интеллигенции, предпринятую в середине 1980-х годов.

Во-первых, недовольство неэффективным, сползающим в кризис развитием экономики, ее слабой восприимчивостью к НТП. Отсюда потребность изменить способы руководства и усилить влияние на производительность труда интеллигенции, главным образом научно-технической, в том числе через реорганизацию условий заработка.

Во-вторых, социализация экономических приоритетов, т.е. все более неформальное включение в поле зрения органов политико-хозяйственного управления "человеческого фактора". В связи с этим требовалось принять меры к повышению престижа гуманитарной интеллигенции в обществе.

Цели и принципы реформирования условий труда (применительно к служащим с высшим образованием) представлялись следующими:

а) преодолеть уравнительность в оплате труда и укрепить связь заработка с индивидуальными трудовыми усилиями специалиста. Для этого предлагалось, с одной стороны, перестроить государственную тарифную систему для изменения соотношения между зарплатами рабочих и дипломированных специалистов в пользу последних, расширить шкалу дифференциации ставок специалистов за счет увеличения вилок должностных окладов, ввести новое категорирование предприятий по масштабам производственной деятельности и отразить это в зарплатах. С другой стороны, пытались поднять заинтересованность в повышении производительности труда путем развития системы стимулирующих выплат на нормативной основе, т.е. определить положенную долю выплат из фондов материального поощрения в зависимости от выполнения плана по прибыли и другим показателям;

б) рационализировать занятость интеллигенции. Способ достижения этой цели виделся простой: переход на новые условия оплаты предполагалось осуществить не за счет централизованно выделяемых средств, как делалось раньше, а из собственных средств предприятий. Надежды возлагались на успешное развитие хозрасчетных отношений в деятельности предприятий, а также на форсированное развитие платных услуг, в том числе в негосударственном секторе экономики;

в) изменить условия труда специалистов, занятых в финансируемых из бюджета отраслях сферы услуг (образование, здравоохранение, просвещение, наука, общественное благоустройство) и на государственной службе (в армии, милиции, таможенной службе и т.д.). Здесь использовали традиционные пути: повысили за счет бюджета средний размер должностного оклада и разрешили распространить на данные отрасли действующую в производственных отраслях практику стимулирования за конкретные виды работ.

Пересмотрена была и политика подготовки специалистов в высшей школе. Действовали с двух сторон: центр принимает решения об изменении пропорций подготовки квалифицированных кадров в пользу новых приоритетов и одновременно вводится практика оплачиваемых заказов со стороны предприятий на обучающихся в вузах будущих специалистов. Но "забыли" сделать главное: создать условия для реальной экономической самостоятельности партнеров, включая поступающих в вузы, и обеспечить добровольность соглашений. Настроить на реальные потребности систему высшего образования не удалось. Более гибкими оказались учреждения дополнительного образования, значительно расширившие свою коммерческую деятельность и оперативно реагирующие на спрос.

В целом же принципы реформ в области труда и подготовки специалистов, осуществленных в 1980-е годы, не выходили за рамки логики развития прежней системы. Инициаторы реформ считали, правда, что усиление материального стимулирования за счет целевых премий, доплат и компенсаций, а также расширения совместительства будет способствовать восстановлению мотиваций высокопроизводительного труда.

Недооценка последствий длительного господства уравнительности в области заработной платы предопределила неудачу подобных реформ. Изменение условий труда в соответствии с названными принципами воспринимается интеллигенцией массовых профессий как должная акция, устраняющая в некоторой степени несправедливость, вызванную политикой "распределения по труду", и сомнительно, чтобы при этом возникали новые стимулы к нему. Кроме того, курс на стимулирование при сохранении основных принципов командной системы провоцирует тенденцию к снижению гарантируемой ставки работ до минимального уровня, не обеспечивающего нормальных условий воспроизводства специалиста в соответствии с квалификацией и опытом. В то же время усиливается стремление включить в заработок как можно больше доплат и премий за конкретные виды работ. В итоге утрачивается функция основного заработка специалиста как общественной оценки труда, не сводимой к сумме этих видов работ.

Как и следовало ожидать, серьезных перемен в занятости специалистов в результате перехода на новые условия оплаты труда не произошло. В 1986—1988 гг. в производственной сфере было высвобождено менее 0,5% занятых с учетом лиц, отправленных на пенсию и избравших другие сферы деятельности. Временная стабилизация кадров в трудодефицитных отраслях сферы обслуживания (например, в образовании) достигнута главным образом за счет лиц предпенсионного и пенсионного возраста.

3. При выработке перспективной политики в отношении рынка труда интеллигенции надо иметь в виду, что:

а) не решена проблема мотиваций к высокопроизводительному труду (по-прежнему преобладает затратный характер формирования средств на оплату труда);

б) усиливается дифференциация в положении интеллигенции по профессиональному признаку за счет увеличения платежеспособного спроса на квалифицированных работников определенных специальностей, как правило, связанных с обслуживанием бизнеса (экономисты, праведы и др.), вследствие разрешения некоторых видов предпринимательской деятельности. Одновременно сокращается или не увеличивается финансово обеспеченный спрос на интеллигенцию массовых профессий, традиционно поддерживаемых государством (скажем, школьные учителя, работники библиотек и музеев, ученые, ведущие фундаментальные разработки, и т.д.);

в) обостряется дефицит высококвалифицированных кадров в нереформируемых или с опозданием (по сравнению с развитием конкурирующих сфер) реформируемых отраслях государственного сектора; особенно критична ситуация в государственных системах обслуживания;

г) процесс развития неформальных, т.е. поддерживаемых "снизу", институтов социальной защиты только начинается;

д) происходит все большее разбалансирование потребностей в специалистах и реальных потоков трудоустраиваемой молодежи; используемые государством механизмы регулирования в этой сфере не способствуют преодолению диспропорций, не говоря уже об активной политике на перспективу.

Отметим, что как союзная, так и российская программы стабилизации и перехода к рыночным отношениям в среднесрочной перспективе не включают согласованный комплекс мер по формированию относительно равноблагоприятных условий для участия различных (по профессиональному и половозрастному признакам) групп интеллигенции в складывающемся рынке труда и повышению их мобильности. Это в известной степени могло бы противостоять углублению диспропорций.

На повестке дня — проведение параллельно с приватизацией собственности очередной реформы оплаты труда. В концептуальном отношении ее принципы являются логическим развитием укрепившихся тенденций. Так, сложившиеся в условиях экстенсивного промышленного роста сильно дифференцированные по отраслям тарифные ставки и оклады признаются законодательно гарантируемым минимумом. Остальная часть дохода объявляется свободно зарабатываемой, ее величина будет определяться в ходе переговоров представителей трудящихся и работодателей. При этом союзное правительство не считает возможным в ближайшее время отказаться от регулирования среднего уровня роста заработной платы, а российское настроено более решительно — ограничить налогообложение доходов 30%. Вероятно введение индексации окладов работающих в государственном секторе, начиная с финансируемых из бюджета учреждений.

Такое развитие событий будет способствовать консервации сложившихся тенденций на рынке труда и затруднит действие рыночных принципов в формировании новой структуры занятых специалистов, создаст искусственные границы для притока молодежи в наиболее экономически не свободные сферы деятельности (образование и культура, социальное обеспечение и медицинское страхование и др.).

Альтернативные предложения [3—5] исходят из необходимости снятия ограничений на рост индивидуальных заработков одновременно с повышением средних уровней оплаты труда по тарифу за счет включения в заработок всех дополнительных выплат и введения в перспективе либо преобразования в соответствии с новыми приоритетами, либо единой, не дифференцированной по отраслям, тарифной сетки в качестве общественно гарантируемой нормы.

Данный путь в целом более благоприятен для преодоления отраслевых диспропорций на рынке труда специалистов. В частности, способ установления основного заработка более близок в теоретическом плане рыночным принципам его формирования. Проблема заключается в том, чтобы заставить при этом действовать рыночные институты, регулирующие спрос и предложение рабочей силы. В новом законодательстве о труде, занятости и образовании нужно закрепить функции го-

сударства по созданию условий, повышающих реальную мобильность трудовых ресурсов и степень социальной защищенности трудящихся. Поэтому необходима обоснованная долгосрочная программа регулирования условий формирования спроса и предложения на рынке труда интеллигенции.

Помимо ставших уже традиционными рекомендаций экономистов по ускоренной коммерциализации деятельности государственных предприятий и развитию частного предпринимательства, обеспечению предпосылок для децентрализованного регулирования роста зарплаток, освобождению цен и достижению валютно-финансовой сбалансированности желательнее обратиться при разработке подобной программы на ряд важных аспектов, в том числе:

а) механизм включения интеллигенции в движение трудовых ресурсов: факторы определяющие спрос и предложение высококвалифицированных специалистов в условиях перехода к рыночной системе отношений, влияние отраслевых, профессиональных, социально-демографических признаков на конкурентоспособность интеллигенции на рынке труда;

б) изменение подходов к условиям занятости специалистов на предприятиях и в общественно финансируемых организациях. Рассмотреть два типа продажи специалистом своей рабочей силы: контракт на условиях распоряжения всеми результатами производственной деятельности и заключение договора на выполнение определенных функций, не стесняющих инициативу работника;

в) перестройку системы образования и организации научных исследований. Это предполагает создание системы управления, обеспечивающей реальный общественный приоритет данным видам деятельности, внедрение новых экономических моделей функционирования учреждений образования, просвещения и науки, основанных на принципах автономии и выполнения целевых заказов;

г) разработку системы показателей статистики труда и уровня жизни интеллигенции;

д) создание специальной информационной сети в организующихся центрах занятости и службах социально-экономической информации для наблюдения за процессами, происходящими на формирующемся рынке труда интеллигенции.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Макаров В.Л., Львов Д.С., Голуб А.А., Багриновский К.А., Глазьев С.Ю., Данилов-Данильян В.И., Бжилянская Л.Ю., Овсиенко В.В., Шукин М.Ю., Яковец Т.Ю., Леонова Е.С., Фетисов Г.Г., Яблонский И.А. Приоритетные направления НТП и пути их реализации. М.: ЦЭМИ АН СССР, 1991.
2. Народное хозяйство СССР в 1989 году. Стат. ежегодник. М.: Финансы и статистика, 1990.
3. Ракитский Б.В., Шохин А.Н. Закономерности формирования и реализации трудовых доходов при социализме. М.: Наука, 1987.
4. Кокин Ю., Яковлев Р. Зарботная плата в условиях перехода к рыночной экономике // *Вопр. экономики*. 1991. № 1.
5. Экономика СССР: выводы и рекомендации / Доклад группы экспертов Международного валютного фонда, Международного банка реконструкции и развития, Организации по экономическому сотрудничеству и развитию, Европейского банка реконструкции и развития, подготовленный по рекомендации совещания на высшем уровне семи ведущих промышленно развитых стран // *Вопр. экономики*. 1991. № 3.

Поступила в редакцию  
29 IV 1991

### МНОГОКРИТЕРИАЛЬНАЯ ПОСТАНОВКА ЗАДАЧИ ОПТИМИЗАЦИИ КАЧЕСТВА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Бочаров Е.П.

(Саратов)

Концепции экономического и социального оптимумов качества окружающей природной среды и их анализ даются в [1]. Экономический оптимум качества природной среды соответствует глобальному минимуму суммарных издержек, обусловленных загрязнением среды, а социальный — минимуму ущерба, наносимого окружающей среде. Таким образом, экономический и социальный оптимумы относятся к оптимизационным задачам с разными критериями (целевыми функциями). Необходимость постановки оптимизационных задач с различными критериями затрудняет поиск путей приближения от экономического оптимума к социальному [2]. Выход здесь видится в постановке многокритериальных задач оптимизации. Сложность в решении их обусловлена тем, что в ряде случаев необходимо учитывать нелинейность зависимости затрат на предотвращение загрязнений от показателя качества среды. Это относится, в частности, к простейшей задаче, когда суммарные издержки  $P$  включают в себя только затраты на предотвращение загрязнений  $Z$  и экономический ущерб от загрязнений  $Y$  [1]

$$P = Z + Y.$$

(1)