

XI. Дефицит кадров: миф или реальность?

1. На чем очередь держится.
2. Отдел кадров для всего города.
3. Растет зарплата

Комментарий к статистике.

3. На переломе.

НА ЧЕМ ОЧЕРЕДЬ ДЕРЖИТСЯ*

С большим интересом прочитал я статью Е. Либермана и нахожу, что автор во многом прав.

Все отмеченные в статье и многие неотмеченные недостатки работы сферы обслуживания в конечном счете покоятся, как нам кажется, на нескольких ошибочных представлениях.

Что это за представления?

Первое – свободное время клиента «ничего не стоит». Просвещенный читатель может, конечно, сказать, что экономисты, философы, социологи держатся совсем иного мнения и что не кто иной, как К. Маркс, считал, что свободное время при коммунизме будет главным богатством общества. Читатель, конечно, прав, но... теория теорией, а практика практикой. В нашем случае важны не столько взгляды теоретика, сколько представления практика – хозяйственника и плановика.

Представим себе, что у продавца продовольственного магазина в течение хотя бы восьми часов в день стоит совсем небольшая очередь – 5 человек. Случай почти идеальный. Каждый тратит на покупку всего несколько минут. Но ведь в целом-то все-таки перед прилавком потеряно за день 4 рабочих дня.

Напряженная автобусная линия. Часы «пик». Автобусы идут через каждые две-три минуты. Схлынул поток, едущий на работу. Теперь по расписанию автобус должен ходить раз в 10 минут, а на самом деле появляется через 20-30 минут. И в автобусе та же «пиковая» давка. Каждый пассажир теряет лишние 10-15 минут, а все пассажиры каждого автобуса – 10-15 часов.

Можно привести много примеров того же рода. Учитываются ли как-нибудь такие потери? К сожалению, нет.

* Литературная газета N 17, 24 апреля 1968 г.

Отклик на статью профессора Е. Либермана «Очередь: анамнез, диагноз, терапия» («ЛГ» N 12, 1968 г.).

Результат всего этого – постоянный недостаток свободного времени у большинства людей, особенно у работающих женщин. Так, у работниц ряда городов, где проводилось социологическое обследование, свободного времени в будний день при семичасовом рабочем дне было чуть больше двух часов, зато домашний труд, в дополнение к производственному, составлял более четырех с половиной часов. У колхозниц свободного времени и того меньше – около полутора часов.

Экономисты, философы, социологи доказывают, что это сдерживает рост квалификации человека, производительности труда, развитие личности работников. Известно, что одна из бед нашей промышленности – простои. В том числе и по вине рабочих. Не уходят ли корни таких простоев в нерациональное использование вне рабочего времени? Будет ли человек, свободное время которого не берегут, экономить каждую минуту рабочего времени? Подготовлен ли он к этому психологически?

Иногда, однако, встречаешь и активное неприятие изложенной здесь позиции. «У работников вашего института, наверное, слишком много свободного времени, потому они и занимаются свободным временем других. Производительностью труда надо заниматься, себестоимостью, фондоемкостью». Это дословное высказывание одного – увы! – экономиста. Можно, оказывается, много лет изучать и «сдавать» диалектику, но оставаться метафизиком в жизни.

Второе, не менее неверное положение – каждое предприятие сферы обслуживания должно быть рентабельным и давать прибыль.

Одно из величайших преимуществ социализма – возможность организовать работу любого звена народного хозяйства с учетом интересов всего общества. Присмотримся, однако, к нашей практике в сфере обслуживания населения. Возьмем тот же транспорт. Учитывается ли при оценке эффективности его работы хотя бы количество опозданий пассажиров к началу рабочего дня, не говоря уже о «транспортной усталости» и других вещах, которые труднее уловить. Нет, конечно. Главное – финансовый план. С точки

зрения управления городского транспорта, чем полнее будут забиты вагоны трамвая, салоны троллейбусов и автобусов, тем лучше. А как с точки зрения общества?

Начну опять с того же производства. Вот воспоминание двухлетней давности. Один из крупнейших новосибирских заводов. Задолго до конца второй смены из проходной густым потоком выходят люди. Почему люди уходят раньше и никто этому не препятствует? Да потому, что если несколько тысяч человек выйдут одновременно, то последним удастся уехать часа через два. А, может быть, и вовсе не уедут – ведь это полночь. Что дороже: рабочее время тысяч людей или несколько десятков дополнительных автобусов? Транспортному управлению, естественно, не до таких вопросов. А плановикам?

С точки зрения того же транспортного управления, выгодно один автобусный маршрут разделить на два. Тогда многие пассажиры оставят лишний пятак. А вот окупится ли для общества потеря каждым из этих пассажиров десяти лишних минут?

Это примеры наиболее наглядные. Есть вещи чуть посложнее. Как вы думаете, есть ли связь между городским транспортом и текстильной промышленностью?

Ваше пальто могло бы вам служить, скажем, пять лет. Ездя в нем на работу в часы «пик», вы выбросите его через три года и купите новое. Но ведь с точки зрения общества в целом это означает, что необходимы дополнительные затраты в текстильную и швейную промышленность, в производство сырья и т.д. (если иметь в виду определенный уровень удовлетворения потребностей). Сэкономленное на автобусах, трамваях и троллейбусах мы истратим на производство одежды, не увеличив обеспеченность ею населения.

И даже эпидемиям гриппа, несомненно, в значительной степени содействуют наши транспортные трудности.

То, что относится к транспорту, характерно и для других отраслей сферы обслуживания. Например, для предприятий общественного питания.

Одним словом, в наших социалистических условиях нельзя оценивать работу любого предприятия только с точки зрения этого предприятия или отрасли. Такой подход неизбежен при капитализме, но для нас он не подходит. Нужно найти методы измерения не только прямых, но и косвенных эффектов деятельности предприятий обслуживания, хотя бы «первого круга» этих эффектов. Это не такая уж неразрешимая задача.

И, наконец, третье положение – о «второсортности» сферы обслуживания среди отраслей народного хозяйства. Это мнение прочно утвердилось в обществе. Лучшее тому свидетельство – крайне низкая оценка сферы обслуживания как возможного места будущей деятельности учащейся молодежью.

Но это следствие. А где причины? У этого явления есть свои исторические корни, восходящие к годам революции и гражданской войны (отношение к лавочникам, «торгашам») и первых пятилеток (неизбежное в тех условиях предпочтение промышленности). Но есть и сегодняшние, вполне реальные экономические основания. Не думаю, что работа среднего продавца легче, чем среднего промышленного рабочего. А зарплата «легче»...

Если общественный престиж сферы обслуживания невысок, то, естественно, на работу в эту сферу попадают не только те, кто стремится сюда по призванию, но и те, кто не сумел попасть туда, куда хотел. А между тем, сфера обслуживания предъявляет повышенные требования к работнику, к его культуре, воспитанности и т.д.

Легко воспитывать того, кто гордится своей профессией. Но попробуйте повлиять на человека, который свою профессию не любит, относится к работе наплевательски или, больше того, стыдится ее.

ОТДЕЛ КАДРОВ ДЛЯ ВСЕГО ГОРОДА*

В Калуге проводится интересный эксперимент – создана единая организация, которая помогает подыскать подходящую работу каждому, кто пожелает. Больше не надо ходить по предприятиям, читать на стенах, стендах и столбах бесчисленные объявления: «Требуются...», «Нужны...», «Приглашаем...». В специальном бюро, одном на весь город, можно получить полную информацию о том, где и какие нужны рабочие руки, что представляет собой приглашающее к себе предприятие, чем оно располагает.

Что же показал эксперимент? Удобна ли такая форма обслуживания населения?

Не знаю, как других, а меня ярко освещенная специальными настенными плафонами, свежевыкрашенная, с полированными перилами лестница на второй этаж, где расположено бюро, сразу привела в хорошее настроение. Поднявшись, я попал в хорошо освещенный зал. Самая обширная стена его оказалась занятой стендами, где была представлена свежая (как выяснилось, ежедневно обновляемая) информация о потребностях в работниках. Она сгруппирована по профессиям, указаны предприятия и некоторые условия работы.

Пять информационных щитов соответствуют пяти кабинетам, в которых инспекторы ведут прием посетителей. Они специализируются по профессиям. Прежде чем идти к инспектору, можно навести справки у работающих здесь же двух информаторов. Не ограничиваясь разговорами, информаторы «прокручивают» магнитофонные ленты с записью речей директоров заводов, начальников отделов кадров тех предприятий, которые больше других нуждаются в работниках и которые бюро взяло «на особый контроль».

Прием у каждого инспектора – на протяжении шести часов четыре дня в неделю; пятый день отводится для работы на предприятиях. Бесконечная вереница очень разных людей, чрезвычайно напряженный темп работы. Но даже к концу – неизменная внимательность, приветливость, выдержка. А посетители всякие. У каждого инспектора – свой стиль разговора. Но высокая культура неизменна. Конечно, тут сказался самый тщательный подбор кадров. Из пяти инспекторов один – бывший директор средней школы (кстати, человек еще совсем молодой), другой – бывший преподаватель, остальные – бывшие военные, и в армии работавшие с кадрами...

Бюро по трудоустройству и информации населения есть сейчас во многих городах, однако калужское – особое. В Калуге да еще в Уфе с начала 1971 года проводится эксперимент: установлен порядок, при котором ни одно предприятие, стройка или

* Литературная газета № 6, 7 февраля 1973 г.

учреждение не могут никого принять на работу помимо бюро, в обход его. Исключения касаются учителей, врачей, руководящих работников, а также тех, кто направлен в организованном порядке после окончания учебных заведений.

Эксперимент проводится полностью в рамках существующего законодательства по вопросам трудоустройства. Каждый имеет право уволиться, будь на то желание, - подает за две недели до окончания работы заявление. Любое предприятие вправе не принять направленного ему из бюро человека, а он в свою очередь отнюдь не обязан поступать туда, куда его направило бюро, если ему почему-либо там не понравится. Направление выдают лишь в том случае, если фактическая численность работников на предприятии не больше плановой.

Хотя бюро создано не так уж давно, авторитет его в городе очень высок. И потому, что во главе бюро стоит бывший директор одного из крупнейших предприятий Калуги Анатолий Васильевич Золотов, и потому, что на страже этого авторитета – городская партийная организация. Директора заводов, прихватив своих заместителей по кадрам, начальников отделов кадров, а то и других руководителей, приезжают в бюро, высказывают свои пожелания, просят помочь.

Руководство бюро хорошо знает положение на крупнейших предприятиях. Кроме отчетности, которую предприятия обязаны представлять бюро, ведется постоянный анализ текучести кадров по тем данным, которые собираются при трудоустройстве каждого человека. Среди них – причины увольнения с предприятия, на котором работал до прихода в бюро.

Редко встретишь такое единодушие в положительном отношении к эксперименту. Его высоко оценивают и партийные работники города (первый секретарь горкома Б.С. Чичкин), и руководство Комитета по использованию трудовых ресурсов при Совете Министров РСФСР, в чьем ведении находится бюро, и многочисленные гости, приезжающие за опытом (при мне за неделю в бюро были гости из Удмуртии, Узбекистана и Болгарии), и сами трудящиеся, пользующиеся услугами бюро, и даже начальники отделов кадров предприятий.

В горкоме партии ценят бюро прежде всего за то, что стала ясна картина с трудовыми ресурсами для города в целом. «Раньше, - говорит Б.С. Чичкин, - каждый директор ссылался прежде всего на недостаток рабочей силы. И нам, работникам горкома, порой нечего было возразить. Теперь мы хорошо знаем действительное положение дел. Вот сделал нам Золотов анализ использования рабочей силы по всем строительным организациям Калуги, и сразу все стало ясно; теперь мы знаем, каких специальностей не хватает, кого надо готовить». Горком возлагает большие надежды на то, что создание

единого бюро поможет уменьшить текучесть кадров. Хотя пока сдвиг здесь не очень-то велик. Секретарь горкома считает, что многое зависит от неправильного порядка оплаты услуг бюро. Сейчас оно получает от предприятия два рубля за каждого устроенного при его посредничестве работника и существует на хозрасчете. Но отсюда, по мнению Б.С. Чичкина, возникает противоречие: чем больше текучесть кадров, чем больше людей проходит через бюро, тем последнему выгоднее. Целесообразно было бы взять бюро на бюджет государства.

Гость из Узбекистана, заведующий бюро по трудоустройству и информации населения одного из больших городов, оценил работу калужского бюро так: «Много хорошего делают. Интересно работают. Но делают одну принци-пи-аль-ную ошибку! Не надо давать посетителям информацию. Знаешь, где нужна рабочая сила, направил, - пускай работает». К сожалению, с такой точкой зрения на функции органов трудоустройства я встречался неоднократно. Она заставляет меня осторожно относиться к мысли о немедленном всеобщем распространении опыта калужан. Не было бы так, как нередко бывает в швейной промышленности, - образец был всем хорош, а серия не имеет с ним ничего общего. Отсюда же следует, на мой взгляд, необходимость разработки методики работы бюро, в которой многие пункты должны быть обязательными. Наконец, отсюда, мне кажется, вытекает необходимость специального обучения будущих работников подобных служб. В порядке эксперимента можно поставить во главе бюро бывшего директора завода, а инспектором сделать бывшего директора школы, но едва ли такой путь может быть всеобщим.

Теперь об одном исключении. Очень недовольна работой бюро начальник отдела кадров Калужского машиностроительного завода Вера Васильевна Воробьева. По ее мнению, бюро занимается тем, что «переливает кадры с одного завода на другой, в то время как оно должно изыскивать дополнительные трудовые ресурсы».

Я никак не могу согласиться с общей оценкой эксперимента, данной Верой Васильевной. Однако в ее энергичном заявлении есть, на мой взгляд, рациональное зерно. Мне тоже кажется, что бюро должно изыскивать трудовые ресурсы. Но сейчас у него нет для этого сил. Кстати, на той же точке зрения стоит и Анатолий Васильевич Золотов, который вообще понимает задачи организации, которой руководит, широко и глубоко. По его мнению, при бюро надо иметь научно-исследовательский сектор или лабораторию, которая занималась бы, с одной стороны, изысканием трудовых ресурсов, с другой – использованием рабочей силы на предприятиях. Чтобы эффективно бороться с текучестью, надо, считает он (и я совершенно с ним согласен), изучать потенциальную

текучесть. Следует не столько фиксировать причины текучести задним числом, сколько вскрывать ее предпосылки и по мере возможности их устранять.

Механизм трудоустройства с помощью единого бюро хорошо отработан. Случаи, когда предприятия пытались действовать в обход бюро, практически изжиты. Ежемесячно с его помощью начинают трудиться около двух тысяч человек. 95 процентов направленных оформляются «с первого захода» - очень высокая доля в сравнении с обычными бюро.

Что все это дало обществу, а также самому человеку, ищущему работу?

Прежде всего, резко сократилось время устройства на работу, чуть ли не вдвое уменьшился перерыв: вместо 24 дней 13. Только одно это дало народному хозяйству как бы 563 дополнительных работников (по 11 сэкономленным дням на каждого из 18699 начавших трудиться). Такой же эффект в народном хозяйстве страны в целом был бы равнозначен более чем полумиллиону тружеников. Уменьшился элемент случайности в трудоустройстве. Раньше человек, ищущий работу, имел чрезвычайно ограниченную, часто совершенно случайную информацию. Невозможно ознакомиться со всеми объявлениями, да часто многое в них и не сообщалось, а иной раз сообщалось недостаточно объективно. Неудачный выбор места работы приводил к его скорой смене, неудовлетворенности делом, предприятием, своим положением вообще, что, конечно, не могло не сказываться и на результатах труда.

Теперь каждый желающий имеет полную (я специально хочу подчеркнуть это чрезвычайно важное обстоятельство) и объективную информацию о потребности в кадрах по профессиям, квалификации, о заработках, перспективах с жильем, положении с детскими учреждениями и по всем другим позициям. А если требования индивидуальны и в общем порядке не могут быть предусмотрены, то и тут бюро наводит соответствующие справки само или советует, как можно такие сведения получить. Чрезвычайно удобно, что вся информация сосредоточена в одном месте. Трудоустройство в условиях полной и объективной информированности должно, несомненно, положительно сказываться и на уровне текучести, и на производственных делах, и на самочувствии трудящихся. Однако нужно сделать еще один организационный шаг. Формально бюро существует при Калужском областном отделе по использованию трудовых ресурсов. Однако отдел этот со всем его штатом, включая и районных уполномоченных, меньше бюро и работу ведет меньшую, а главное – в значительной мере параллельную, а частично вообще, на мой взгляд, ненужную.

Странное впечатление, например, производит деятельность тех, кто занимается оргнабором. И сегодня они ведут себя так, как во времена, когда Центр был районом

трудоизбыточным и должен был снабжать рабочей силой места, где ее не хватало. Давно все изменилось, Центр стал районом, где рабочие руки очень нужны. В той же Калуге не хватает шести-семи тысяч работников. И я могу еще понять тот факт, что отсюда направляют рабочих в Норильск. Но в Кисловодск?

Да-да, направляют и в Кисловодск – в самый трудоизбыточный по всей России район!

А что если взять да и признать, как это есть на самом деле: не бюро существует при отделе, а отдел при бюро, и, может быть, лучше называть его не Бюро по трудоустройству и информации населения, а Бюро по использованию трудовых ресурсов. В области должен быть орган, полноценно отвечающий за подготовку, распределение, перераспределение, использование кадров.

РАСТЕТ ЗАРПЛАТА*

Комментарий к статистике

В преддверии Нового года опубликовано постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС о повышении заработной платы работников непромышленных отраслей народного хозяйства. Реализация намеченных в нем мер будет означать завершение важного этапа повышения минимальной заработной платы в народном хозяйстве: минимум будет повышен до 70 рублей. Напомним, что предыдущий этап повышения был осуществлен в восьмой пятилетке. Одновременно будут увеличены ставки и оклады среднеоплачиваемых категорий работников непромышленной сферы.

Всего заработная плата будет повышена 31 миллиону работников в среднем на 18 процентов.

В народном хозяйстве СССР в 1976 году было занято около 105 миллионов рабочих и служащих. Из этого видно, что единовременные прибавки к заработной плате получают около 30 процентов всех рабочих и служащих страны. Поскольку затраты государства на эту акцию составят, как указано в постановлении, более 7 миллиардов рублей в расчете на год, средняя **годовая** прибавка зарплаты будет не менее 226 рублей.

В советских условиях рост **номинальной**, то есть в рублях, заработной платы означает и соответствующий рост **реальной** зарплаты, то есть суммы тех благ, которые можно на эти рубли получить.

Различение номинальной и реальной заработной платы в нынешних условиях чрезвычайно важно. Номинальная зарплата быстро растет и во многих развитых капиталистических странах, но нередко еще быстрее растут цены на продовольствие и промышленные товары, плата за жилье, за врачебные и всякие иные услуги. Одним словом, для капиталистического мира в последние годы характерна очень быстрая **инфляция** – падение реального содержания доллара, фунта и т.д. В условиях инфляции происходят «гонки» зарплаты и цен. Рабочий класс, естественно, заинтересован в повышении реальной зарплаты, в то время как правящие классы стремятся переложить финансовые тяготы на плечи трудящихся. Всякому, кто следит за экономической жизнью мира, ясно, что именно здесь острее всего проявляются сейчас классовые экономические противоречия.

Положение в СССР отличается коренным образом. Рост зарплаты происходит в условиях стабильности цен. Как известно, XXV съезд КПСС наметил «продолжить линию

* Литературная газета N 3, 19 января 1977 г.

на обеспечение **стабильности государственных розничных цен** на основные продовольственные и непродовольственные товары; производить снижение цен на отдельные виды товаров по мере создания необходимых условий и накопления товарных ресурсов».

Всякий, кто следит за государственными розничными ценами, знает, что у нас цены повышались лишь на некоторые виды алкогольных напитков, редкие продукты питания, на товары, производство которых строго лимитировано природой (меха, ювелирные изделия, ковры, хрусталь, коньяк, икра, некоторые сорта рыб...). В расходах населения в среднем эти товары занимают мизерное место.

Характерно в этом отношении и опубликованное в печати 5 января с.г. сообщение Государственного комитета цен Совета Министров СССР об изменении розничных цен и тарифов на отдельные виды товаров и услуг. Население получает выигрыш от снижения цен (от 5 до 25 процентов) на ряд промышленных товаров широкого потребления: некоторые виды трикотажных изделий, чулок, белья, холодильников, магнитофонов, телевизоров и т.д. Дешевле стали также пылесосы, аккордеоны, баяны, гармони, магнитная лента, отдельные виды медикаментов. А проводящееся одновременно повышение цен затрагивает весьма небольшое число товаров: ковры, хрусталь, ткани из натурального шелка. Объясняется это улучшившимся за последнее время их качеством, которое сопровождалось некоторым увеличением издержек производства. По той же причине несколько повысятся цены на книги с улучшенным художественным и полиграфическим оформлением.

Следует подчеркнуть, что осуществляемые меры отнюдь не означают изменения намеченного курса на обеспечение стабильности цен на основные продовольственные и непродовольственные товары. Цены на основные продукты питания не повышаются у нас даже в тех случаях, когда их реализация для государства убыточна. Так, расходы государства на мясо существенно выше розничных цен на него.

Повышение заработной платы большинству работников непродовольственной сферы приведет к заметному улучшению соотношения разных отраслей народного хозяйства по этому важнейшему показателю.

В 1975 году самая высокая средняя заработная плата была в строительстве – 177 рублей; самая низкая – в культуре, 92 рубля. Следом за строительством шли транспорт – 174 рубля, промышленность – 162 рубля, наука – 155 рублей. Кстати, отрасль «наука и научное обслуживание» была единственной среди отраслей непродовольственной сферы, где средняя зарплата была выше, чем по народному хозяйству в среднем (146 рублей), однако и здесь она была много ниже, чем в строительстве и на транспорте.

«Ножницы» в зарплате между производственным и непроизводственными отраслями существенно уменьшаются.

Разумеется, осуществление постановления о большом «разовом» повышении зарплаты в непроизводственной сфере отнюдь не означает, что в других отраслях зарплата будет в это время оставаться неизменной. Вообще средняя заработная плата рабочих и служащих у нас ежегодно возрастает на один-полтора процента. Это результат роста квалификации работников и увеличения производительности труда.

Как известно, XXV съезд КПСС постановил **“увеличить среднюю заработную плату рабочих и служащих на 16-18 процентов и довести ее к концу пятилетия не менее чем до 170 рублей в месяц»**. Реализация постановления, о котором у нас идет речь, - лишь существенная часть общего повышения зарплаты. После завершения этого массового повышения зарплаты намечено «приступить к новому этапу повышения минимальной заработной платы, ставок и окладов рабочих и служащих». Понятно, что сроки и размеры этого нового повышения будут зависеть от успехов народного хозяйства, от темпов роста национального дохода, от трудового вклада каждого советского человека.

Как известно, в 1975 году национальный доход достиг 362 миллиардов рублей и был на 72 миллиарда больше, чем в 1970 году. Из этого видно, что в среднем за год он увеличивался на 14,2 миллиарда. Таким образом, годовые расходы на новое повышение заработной платы (свыше 7 миллиардов рублей) равны примерно половине годового прироста национального дохода в истекшей пятилетке.

Как указано в постановлении, новые оклады и ставки будут вводиться постепенно, начиная с севера и востока. В районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к ним, а также целиком в районах Дальнего Востока, Восточной и Западной Сибири и европейского Севера они должны быть введены до марта этого года: до конца года они будут введены на Урале, в Казахстане, Средней Азии, в Волго-Вятском районе и Поволжье. Таким образом, уже к концу этого года весомые прибавки к зарплате получат работники непроизводственной сферы районов, в которых проживает более 42 процентов всего населения СССР.

Порядок введения всех надбавок к заработной плате, начиная с восточных районов страны, введен XXIV съездом КПСС. Он имеет существенное значение с точки зрения привлечения в малолюдные и трудонедостаточные восточные районы страны населения из других районов и создания в этих восточных районах стабильного (постоянного, не склонного к выезду в европейскую часть страны) населения. Заметим попутно, что система мер, направленных на регулирование межрайонной миграции, предусмотренная в основном XXIV съездом КПСС, привела к существенному улучшению результатов

межрайонной миграции для восточных районов страны: чистый приток населения на Дальний Восток в первой половине 70-х годов существенно усилился, Восточная Сибирь перестала терять население, а чистый отток из Западной Сибири сильно уменьшился.

Как указано в постановлении, сроки повышения зарплаты в других районах страны будут определены позднее, в планах на последующие годы этой пятилетки. Понятно, что эти сроки зависят от хозяйственных успехов, а также связаны со сроками других крупных «разовых» мероприятий по повышению уровня жизни советского народа (предусмотренных XXV съездом КПСС мер по расширению пенсионного обеспечения, введения годичных частично оплачиваемых отпусков после родов и т.д.).

Существенное повышение доходов и жизненного уровня работников обслуживающей сферы в результате намеченного повышения заработной платы должно привести к улучшению работы этой сферы, что прямо предусмотрено постановлением, подтягиванию ее работы к уровню требований советских трудящихся.

Намеченное повышение зарплаты должно также привести к росту престижа профессий сферы обслуживания. Большая привлекательность этих профессий для молодежи создаст лучшие условия притока в сферу обслуживания новых миллионов работников – как известно, доля этой сферы среди занятых в народном хозяйстве быстро растет.

Понятно, что в связи с повышением зарплаты увеличение денег у населения предъявляет определенные требования и к сфере материального производства. Необходимо соответствующее увеличение количества потребительских товаров, платежеспособный спрос на которые, естественно, повысится.

Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС о повышении зарплаты 31 миллиону работников непромышленной сферы – свидетельство новых успехов советского общества на путях строительства коммунизма.

НА ПЕРЕЛОМЕ*

(В рубрике «Дефицит кадров: Миф или реальность? Добро или зло? Стимул или тормоз?»)

Очень интересную дискуссию ведет «Литературная газета». И очень актуальную. Ибо положение с обеспеченностью народного хозяйства трудовыми ресурсами быстро и круто меняется.

Правда, рассматривается сразу слишком много вопросов, поэтому обсуждение несколько «растекается». Попытаюсь ответить лишь на один вопрос, названный редакцией «главным пунктом повестки дня»: как оценить нынешнюю ситуацию с трудовыми ресурсами?

Хорошо известно, что наше народное хозяйство всегда развивалось в условиях большого прироста численности занятых в нем работников. За восемь лет, с 1971 по 1978 год, например, число занятых увеличилось на 15,8 миллиона человек, то есть прирост составлял в среднем по два миллиона человек в год. По переписи 1979 года в народном хозяйстве занято около 135 миллионов человек — 51,5 процента всего населения. Это самая высокая в мире занятость.

Быстрый прирост работников обеспечивался в 70-е годы очень большим увеличением трудовых ресурсов. В истекающей десятой пятилетке прирост населения трудоспособного возраста составит 11,2 миллиона человек. Однако в предстоящей одиннадцатой пятилетке он будет равен всего 3,3 миллиона, в двенадцатой (1986—1990 годы) — будет еще меньше. Это — в формальных границах трудоспособности, то есть с 16 до 55 (для женщин) и 60 (для мужчин) лет. Фактически же эти границы несколько смещаются: работу в общественном хозяйстве начинают в среднем в 20 лет, в то же время в первом пенсионном пятилетии многие продолжают работать. Если взять население в возрасте от 20 до 60 лет, то прирост в нынешней пятилетке оказывается еще много больше, а в двенадцатой его вообще не будет. Заметим, что значительного прироста

* Литературная газета № 48, 26 ноября 1980 г.

трудовых ресурсов в этом столетии ожидать нельзя — это совершенно бесспорно, ибо почти все, кто до конца века войдет в трудоспособный возраст, уже родились. Так что страна стоит на переломе: от развития в условиях очень большого прироста трудовых ресурсов она переходит к развитию при практически неизменном их числе. Такое положение сложилось из-за резкого падения рождаемости в шестидесятые годы.

Напомним, что XXV съезд партии обратил внимание на необходимость вести эффективную демографическую политику.

Но хватает ли нам сейчас трудовых ресурсов? Сейчас хватает. Более того, трудовой баланс по стране в целом менее напряжен, чем некоторое время назад. Большой прирост трудовых ресурсов позволил усиленно заселять Север, резко сократился отток населения из села; отток из Сибири сменился притоком и т. д. И дело здесь именно в небывалом приросте трудовых ресурсов, а не в чем-то ином. Но это — по стране в целом, а в разных местах ситуация может быть совершенно различной, даже противоположной. И вот отсюда столь частые в печати жалобы, что некому работать, что в одних местах простаивают тракторы и комбайны, в других — станки, в третьих — не хватает работников сберкасс и т. д. Что же за парадокс такой — при самом большом в истории страны приросте трудоспособного населения бесконечные разговоры о недостатке рабочих? Надо разобраться, понять, в чем здесь дело.

Проще всего с Москвой и Ленинградом, о которых упоминалось в дискуссии. Если, как пишет Г. Кулагин, раньше на Ленинградском Металлическом заводе во вторую смену было более шумно, чем нынче в первую, то причина вовсе не та, что в стране не хватает трудовых ресурсов. Если в Москве коэффициент сменности работы оборудования равен всего 1,3, то есть подавляющее большинство промышленного оборудования работает в одну смену (а ведь надо еще учесть, что в Москве большая текстильная промышленность, где трехсменная работа), то дело опять-таки не в «ситуации с трудовыми ресурсами» в стране. В чем же? А ларчик, как говорится, открывается совсем просто: прилагаются громадные усилия, чтобы сдержать рост этих гигантских городов, приток людей в них стараются всячески ограничивать. Не будем обсуждать здесь целесообразность такого «сдерживания». Допустим, что оно нужно. Но тогда, я убежден, усилия прилагаются не в той «точке». Если нужно, чтобы Москва и Ленинград не росли, то и не надо увеличивать

здесь число рабочих мест. Если же вводятся новые места, то на них должны быть работники.

Заметим, что нехватка кадров вообще, работников определенных профессий и квалификации особенно, нередко существует там, где имеется существенный избыток трудовых ресурсов. В одних случаях размеры и структура подготовки квалифицированных кадров не соответствуют потребностям, в других — подготовленные кадры очень охотно меняют профессии. Приведу такой пример. За три года, с 1975-го по 1977-й, в стране было подготовлено 3 миллиона 675 тысяч механизаторов сельского хозяйства. Но увеличилось их число за это же время всего на 375 тысяч.

Несомненно, что во многих местах не хватает людей в сельском хозяйстве. Но столь же несомненно, что в других местах громадный избыток трудовых ресурсов. Эти вопросы достаточно хорошо исследованы и освещены наукой. Она утверждает, например, что уровень обеспеченности колхозного производства трудовыми ресурсами в Волго-Вятском районе в три раза (!) выше, чем на Дальнем Востоке.

В ныне существующих технике, технологии и организации производства имеются значительные резервы их совершенствования. Однако во многих случаях технический и иной прогресс приводит лишь к «условному высвобождению» рабочей силы, поскольку должны расти объемы производства. И потому повышение производительности ведет, как правило, не к сокращению количества работников, а к соответствующему увеличению выпуска продукции.

Как правильно отмечал А. Мясников в дискуссии, «на большинстве отечественных машиностроительных заводов численность работников в 1,3—1,5 раза выше, чем на подобных предприятиях за рубежом». Так что мы живем, как говорится, «с запасом».

Я убежден, что в настоящее время недостатка трудовых ресурсов по стране в целом нет. Более того, значительны, по-видимому, их резервы. Об этом, в частности, говорит большая разница численности занятых — согласно переписи и по текущему учету. Среднегодовая численность занятых в 1978—1979 годах составляла менее 124 миллионов человек. Одиннадцатимиллионная разница с переписью объясняется тем, что последняя учитывала в качестве работающих сезонников, хотя «на момент переписи и не

работающих», меняющих место работы, временно не занятых в общественном хозяйстве колхозников и т. д.

Однако при достаточности трудовых ресурсов по стране в целом существуют значительные территориальные диспропорции между потребностью в рабочей силе и ее наличием. И что самое интересное, эти диспропорции в ряде случаев увеличиваются. Так, многие области Нечерноземья очень быстро теряют сельское население, в то время как в самых трудоизбыточных районах Средней Азии часто наблюдается противоположная картина. Напомню, что за 9 лет, между переписями 1970 и 1979 годов, сельское население Костромской области уменьшилось на 28 процентов, Орловской — на 30, а Таджикистана — увеличилось на 36 (!) процентов.

Для того же, чтобы иметь точное представление о недостатке и избытке трудовых ресурсов в разных местах, надо регулярно составлять балансы трудовых ресурсов по каждому городу, поселку городского типа, сельскому административному району. Научные работники безуспешно говорят об этом лет двадцать. Сейчас такие балансы составлены на основе материалов переписи 1979 года. Но ведь они быстро стареют. А как сообщают статистики, «балансы по городам будут ежегодно составляться пока только по городам, являющимся областными (краевыми, АССР) центрами», то есть, примерно по полтораста городам, в то время как на начало 1979 года в стране был 2061 город и 3845 поселков городского типа. Между тем составление балансов трудовых ресурсов по городам предусмотрено прошлогодним постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР о совершенствовании хозяйственного механизма. Такие балансы — основа всей работы по улучшению использования трудовых ресурсов.

Итак, пока трудовых ресурсов в стране хватает. Однако уже в следующей пятилетке их нехватка будет ощущаться, а в двенадцатой станет очень острой. Надо найти и своевременно применить меры, которые позволили бы смягчить воздействие этого перепада на народное хозяйство.

Посмотрим, что должно произойти в двенадцатой пятилетке.

Полагаю, что и тогда будет увеличиваться численность занятых в непроизводственных отраслях, сфере услуг в широком смысле слова. За 1971—1978 годы число занятых в этой сфере увеличилось на 26,5 процента, в то время как в отраслях

материального производства — всего на 11,2 процента. А в 1979 году число занятых в непроизводственных отраслях увеличилось на 804 тысячи человек, что составило половину прироста числа занятых в народном хозяйстве. Рост занятости в непроизводственных отраслях определяется и необходимостью повышения уровня обслуживания населения, увеличения «вложений в человека», и самим ростом населения. Оба этих фактора сохраняют свое действие в будущем. Поэтому увеличение занятости здесь неизбежно. А это поведет к уменьшению числа занятых в сфере материального производства. Последнее же означает, что национальный доход будет расти медленнее, чем производительность труда, в то время как до сих пор было наоборот, причем прирост занятых давал значительную долю прироста национального дохода. А национальный доход — это и уровень жизни, и капитальные вложения. Именно капитальные вложения больше всего влияют на производительность труда. Поэтому надежды некоторых авторов на то, что рост производительности труда полностью компенсирует отрицательные влияния нехватки рабочих рук, крайне наивны.

Будет существенно затруднено широкое освоение Севера, которое требует значительных трудовых ресурсов, то есть зоны, располагающей большими и жизненно важными для страны природными богатствами.

Увеличение потребностей городов в дополнительной рабочей силе должно вызвать усиленный отток населения из села, прежде всего там, где население и теперь отличается высокой миграционной подвижностью. Это может поставить в тяжелое положение сельское хозяйство Нечерноземья и ряда других районов. Замечу, что уже в 1979 году отток населения из сел Российской Федерации резко возрос по сравнению с 1978 годом.

Как видим, трудностей может возникнуть немало, поэтому нужна система хорошо продуманных эффективных мер, которая позволила бы вовлечь в общественное производство избыточное сельское население ряда южных районов страны, прежде всего Средней Азии и Закавказья. Надо иметь в виду и то обстоятельство, что доля Средней Азии в приросте населения страны и сейчас весьма велика, а будет еще увеличиваться. Как наилучшим образом использовать эту возможность в условиях общей убыли трудовых ресурсов! Надо обеспечить существенный сдвиг нового промышленного строительства в Среднюю Азию.

Из всех союзных республик самое трудное положение с трудовыми ресурсами в двенадцатой пятилетке будет в России. А в Средней Азии прирост их будет очень велик.

Сравним численность тех, кому по переписи 1970 года было менее пяти лет, и тех, кому было от 40 до 45. В двенадцатой пятилетке первые перешагнут границу 20-и лет, вторые — 60-и. В России на 100 выходящих из рабочего возраста придет всего 85 входящих в него, а в Узбекистане — 302, в Таджикистане — еще больше.

Прирост трудовых ресурсов Средней Азии падает главным образом на кишлаки. Их население мало склонно к миграции в город городскому образу жизни, городским видам труда. Для привлечения кишлачной молодежи в города нужна действенная система стимулирования переселения и адаптации новоселов в городах. Между тем пока для этого делается немного. Глубоко убежден, что Средняя Азия — «ключевой» район в решении проблемы трудовых ресурсов для всей страны.

Предстоящие трудности с трудовыми ресурсами вызваны главным образом падением рождаемости в 60-е годы. Количество людей в рабочем возрасте до конца нынешнего столетия жестко predetermined и не может быть увеличено. Но зато можно серьезно теперь подумать о трудовой ситуации начала следующего столетия.

В ближайшие годы начнется новый «структурный» спад рождаемости — следствие относительной малочисленности женщин, рожденных в 60-е годы. Этого спада можно избежать лишь одним способом — резким повышением рождаемости у молодых женщин. Теперь три четверти всех детей появляется у женщин до 30 лет. Между тем ухудшение положения с трудовыми ресурсами должно неизбежно вызвать стремление как можно полнее использовать молодежь в народном хозяйстве. Кроме того, условия НТР требуют постоянного повышения общего и профессионального образования вступающей в трудовую жизнь молодежи. Таким образом, учебные, трудовые и, если так позволено будет выразиться, «воспроизводственные» функции молодых женщин конкурируют между собой.

У нас около десяти миллионов студентов вузов и техникумов. Большинство их — женщины (52 процента в вузах и 56 процентов в средних учебных заведениях). Около 40 процентов студентов — 4 миллиона! — обучаются на вечерних и заочных отделениях, то есть одновременно работают и учатся. Однако никто не станет отрицать, что молодые

семьи, где супруги одновременно и работают и учатся, обычно избегают обзаводиться детьми, откладывая это на годы.

...В связи с дискуссией о дефиците кадров уже поднимались многие проблемы. Но решение их, как видит читатель, зачастую невозможно без регулирования демографических аспектов нашей жизни.