

DARBO IŠTEKLIŲ REPRODUKCIJOS INTENSYVINIMAS DABARTINĖMIS SĄLYGOMIS

A. JUOZAPAVICIENE

Aštuntojo ir dešimtojo dešimtmečio metais gerokai išsiplėtė teoriniai ir metodologiniai darbo išteklių, darbo jėgos, asmeninio gamybos veiksmo reprodukcijos tyrimai, buvo ieškoma naujų būdų šių procesų efektyvumui didinti. Techninio, ekonominio ir socialinio gamybos intensyvinimo sąlygomis, didėjant žmogiškojo veiksmo reikšmei, svarbu kompleksiškai spręsti išskylančias naujas darbo išteklių teorines ir praktines problemas, tobulinti darbo išteklių valdymo mechanizmą atsižvelgiant į TSKP XXVII suvažiavimo iškeltus uždavinius.

Ekonominėje literatūroje dar neišspręsta daugybė metodologinio pobūdžio klausimų. Tai riboja darbo išteklių teorijos tolesnę plėtojamą ir jos praktinį taikymą. Šiame straipsnyje analizuojamos kai kurios šiuolaikinės teorinės ir praktinės darbo išteklių reprodukcijos intensyvinimo problemos ir jų sprendimo būdai. Straipsnyje remiamasi TSKP XXVII ir LKP XIX suvažiavimų nutarimais, tarybinių ekonomistų darbais, Kauno Antano Sniečkaus politechnikos instituto politinės ekonomijos katedros tyrimų rezultatais, darbo išteklių reprodukcijos problemomis, iš jų darbo jėgos efektyvaus panaudojimo klausimais naujomis ūkininkavimo sąlygomis.

Ekonominėje literatūroje pasitaiko nuomonių, traktuojančių skirtingas, nors ir tarpusavyje susijusias, kategorijas — „darbo jėga“, „darbo ištekliai“, „asmeninis gamybos veiksnys“ — kaip tapalingas sąvokas. Tai neleidžia teisingai suvokti šių kategorijų socialinės-ekonominės prigimties, jų esmės, vystymosi tendencijų, tarpusavio ryšių, vietos ir reikšmės ekonomikoje. K. Marksas darbo jėgą apibūdina kaip visumą fizinių ir dvasinių sugebėjimų, kuriuos turi žmogus ir kurie veikia kiekvieną kartą, kai kuriamos kokios nors vartojamosios vertės (1, p. 153).

Reikia pažymėti, kad ne visi žmogaus sugebėjimai dirbti paverčiami darbo jėga. Reali darbo jėga — kiekybiškai ir kokybiškai apibrėžti fiziniai ir protiniai žmonių sugebėjimai dirbti, atitinkantys visuomenės galimybes juos panaudoti tam tikrame jos išsivystymo etape (13, p. 6). Vadinamoji potencinė darbo jėga yra visuomenės realios darbo jėgos rezervas ir parodo žmonių savybes, kurios, esant tam tikroms sąlygoms, gali virsti sugebėjimu dirbti. Potencinė darbo jėga — žmonės, sudarantys darbo išteklių rezervą. Jiems reikia suteikti atitinkamą kvalifikaciją, darbinius įgūdžius. Visuomenės darbo išteklius sudaro tik tie žmonės, kurie turi realią darbo jėgą. Taigi darbo ištekliams negalima priskirti visų darbingo amžiaus gyventojų.

Darbo išteklių ekonominė kategorija glaudžiai susijusi su darbo potencialo kategorija (17, p. 75). Pastaroji yra platesnė ir apima ne tik darbo išteklius, bet ir visumą darbuotojo savybių, turinčių įtakos darbinei veiklai. Darbo potencialo sudedamosios dalys yra: psichofiziologinis potencialas (žmogaus sugebėjimai ir polinkiai, darbingerumas, nervinės sistemos tipas ir pan.), gamybinis-kvalifikacinis potencialas (žinių visuma, darbo patirtis ir įgūdžiai), asmenybės potencialas (pilietinio sąmoningumo

ir socialinio brandumo laipsnis, komunistinės pažiūros į darbą brandumas, interesai, darbo turinio ir darbo sąlygų poreikiai). Darbo potencialas yra svarbus socialinis-ekonominis darbo efektyvumo veiksnys. Nuo jo panaudojimo priklauso darbinės veiklos rezultatai. Todėl socialinio ir ekonominio šalies vystymo spartinimo sąlygomis būtina daugiau dėmesio skirti darbo potencialo kategorijai, jos analizei ir panaudojimui. Neatsitiktinai „sėkmingą numatytų uždavinių sprendimą partija sieja su žmogiškojo faktoriaus vaidmens didinimu“ (3, p. 139).

Ekonominėje literatūroje dažnai naudojama sąvoka „asmeninis gamybos veiksnys“. Mūsų nuomone, sutapatinti ją su darbo išteklių sąvoka negalima. Asmeninį gamybos veiksnį sudaro materialinių gėrybių ir paslaugų kūrėjai, kurie yra pagrindinė darbo išteklių dalis. Vystantis gamybinėms jėgoms ir gamybiniais santykiais, asmeniniame gamybos veiksnyje pastoviai vyksta kiekybiniai ir kokybiniai pokitimai. Dirbančių materialinėje sferoje lyginamasis svoris šalies ir respublikos darbo išteklių sudėtyje turi tendenciją mažėti. 1940 m. jie sudarė 88,3%, 1975 m.—75,2%, o 1985 m.—73,1% visų dirbančiųjų* (15, p. 408). LTSR dirbantys materialinėje gamyboje 1960 m. sudarė 86,3%, 1975 m.—78,4%, 1984 m.—74,6% visų dirbančiųjų (17, p. 172; 21, p. 134—135). Tai paaiškina tu, kad didėja dirbančiųjų skaičius nematerialinėje sferoje.

Svarbiausia asmeninio gamybos veiksnio sudedamoji dalis dabartiniame etape yra darbininkai ir tarnautojai. 1940 m. jų lyginamasis svoris TSRS sudarė 34,4%, 1975 m.—80,6%, o 1984 m.—84,3% visų dirbančiųjų materialinėje sferoje. (Apskaiciuota remiantis 15, p. 408.) LTSR atitinkamai 1960 m.—43,7%, 1975 m.—73,2%, o 1984 m.—80,7%. (Apskaiciuota remiantis 17, p. 172; 18, p. 134—135.) Šie duomenys rodo svarbius socialinius-ekonominius pokitimus ir bendras tendencijas asmeninio gamybos veiksnio dinamikoje ir užimtumo struktūroje tiek šalyje, tiek respublikoje.

V. Leninas asmeninį gamybos veiksnį vadino pirmąja gamybine jėga (2, p. 330). Kaip gamybinių jėgų elementą, asmeninį gamybos veiksnį nuolat sąlygoja daiktinių gamybos veiksmų, gamybinių santykių pakitimai, taip pat demografiniai, socialiniai ir kiti veiksniai.

Kita vertus, asmeninis gamybos veiksnys yra socialinė-ekonominė kategorija. Dirbantieji kartu yra gamybinių santykių nešėjai ir jų dalyviai. Asmeninis gamybos veiksnys turi savo specifinę socialinę-ekonominę formą. Tai asocijuoti, laisvi nuo išnaudojimo gamintojai kolektyviai kuriantys materialines gėrybes ir socialistinėje gamyboje pasireiškiantys kaip visuminis asocijuotas darbuotojas. Visuomeninio darbuotojo formavimą ir jo veiklą sąlygoja, viena, visuomeninio darbo pasidalijimas, socialistinės darbo kooperacijos plėtojimas, visuomeninės gamybos ekonominio didėjimo veiksniai. Kita vertus, visuminis darbuotojas turi savo specifinių bruožų, vystymosi tendencijų. Dabartiniame etape ypatingą reikšmę įgyja ekonominė ir socialinė visuminio darbuotojo charakteristika, jo formavimo ir funkcionavimo sąlygos bei rezultatai.

Asmeninis gamybos veiksnys yra visumos gamybinių santykių ir daugielio bendrų ir specifinių ekonominių dėsnių veikimo objektas. Tai asmeninių ir daiktinių gamybos veiksmų sujungimo ir atitikimo, darbuotojų reprodukcijos santykiai ir kt.

Kiekvienoje visuomeninėje ekonominėje formacijoje gamybos procesas gali vykti tik sujungus daiktinius ir asmeninius gamybos veiksmus. Tik šio sujungimo dėka žmogus gali kurti materialines gėrybes ir paslaugas. Santykiai, kurie susiklosto įtraukiant darbuotojus į visuomeninę gamybą, glaudžiai susiję su darbo išteklių reprodukcijos santykiais, pirmiausia su darbo išteklių paskirstymo santykiais. Jie dažnai nulemia

*Šalies darbingo amžiaus dirbantys gyventojai, įskaitant besimokančius, sudaro daugiau kaip 90%.

darbo išteklių paskirstymo principus ir formas. Tačiau darbo išteklių re-produkcijos procesas, kaip žinoma, apima ir kitas fazes — darbo išteklių gamybos ir jų vartojimo.

Darbo išteklių gamybos procesas socializmo sąlygomis apima tokius momentus: 1. Nuolatinių darbuotojų darbingumo atstatymą ir palaikymą. 2. Darbuotojų bendro išsilavinimo, profesinio kvalifikacinio ir idėjinio-kultūrinio lygio kilimą. 3. Išplėstinę gyventojų reprodukciją ir augančios kartos — būsimų darbuotojų — išlaikymą, mokymą ir auklėjimą. Vadinasi, darbo išteklių reprodukcija socializme apima ne tik darbuotojo darbingumo atstatymą, bet ir visapusišką asmenybės savybių ugdymą iki tokio lygio, kokio reikalauja pasiektas gamybos ir visuomenės išsivystymo lygis.

Darbo išteklių formavimo pagrindas yra jų natūralus prieaugis, kuris tiesiogiai susijęs su gyventojų skaičiaus prieaugiu. Statistikos duomenys rodo, kad LTSR absoliutus gyventojų prieaugis per pastaruosius du dešimtmečius mažėjo ir gyventojų prieaugio tempai per pastaruosius 15 metų buvo artimi TSRS gyventojų prieaugio tempams. Devintajame dešimtmetyje mažėja darbingo amžiaus gyventojų prieaugio tempai. Darbo išteklių prieaugis dvyliktajame penkmetyje sudarys tik 3,2 mln. žmonių (3, p. 232). Didelę įtaką tokiai padėčiai turėjo gimimų skaičiaus dinamika šalyje. Septintojo dešimtmečio pradžioje tiek šalyje, tiek LTSR gimimų skaičius buvo didelis. Mūsų respublikoje gimstamumas palyginti didelis buvo iki 1961 metų (22—25 gimusieji 1000-iai gyventojų). Vėlesniais metais šalyje ir respublikoje gimstamumas ėmė mažėti ir stabilizavosi apie 1980 metus. Gimimų skaičiaus mažėjimui nemažą reikšmę turėjo karo atgarsiai. Vienuoliktojo penkmčio pradžioje gimimų skaičius šalyje ir respublikoje didėjo. LTSR jis buvo didžiausias 1983 metais. Gimstamumo padidėjimą vienuoliktajame penkmetyje nulėmė tai, kad pradėjo gimdyti moterys, gimusios septintojo dešimtmečio pradžioje (tada gimstamumas buvo didelis). Be to, didelę įtaką gimstamumo padidėjimui turėjo priemonės, stiprinančios šeimą, sudarančios geresnes sąlygas motinystei.

Tarybų valdžios metais, gerėjant sveikatos apsaugai ir kylant žmonių gyvenimo lygiui, ypač sumažėjo vaikų ir moterų mirtingumas. 1939 m. Lietuvoje $\frac{1}{5}$ visų mirusiųjų sudarė vaikai iki vienerių metų amžiaus. Dabar vaikų mirtingumas sumažėjo net 9 kartus. Tai turėjo įtakos vidutinei gyvenimo trukmei pailgėti Lietuvoje iki 71 metų, tai teigiamai veikia darbo išteklių reprodukcijos procesą*. Apskaičiuota, kad optimalų liaudies ūkio vystymą lemia išplėstinis gyventojų reprodukcijos tipas, kai vienas žmogų pakeičia vidutiniškai 1,2 žmogaus. Todėl kiekvienoje šeimoje turėtų gimti ir išaugti 2—3 vaikai. Tačiau respublikoje šeima vidutiniškai sudaro 3,3 žmogaus. Dabartinės tėvų kartos tūkstančio žmonių skaičių pakeis tik 970 žmonės (7, p. 63).

TSRS ekonominio ir socialinio vystymo pagrindinėse kryptyse 1986—1990 metams ir laikotarpiui iki 2000 metų numatyta plati demografinės politikos programa, kuri bus siejama su atitinkamų šalies rajonų ypatumais: „Visokeriopai prisidėti prie to, kad ilgettų gyventojų amžius ir darbo aktyvumo trukmė, kad stiprėtų šeima, padėti sudaryti palankesnes sąlygas augančiam kartai auklėti, derinti motinystę su aktyviu moterų dalyvavimu darbe ir visuomeninėje veikloje. Plėsti ir tobulinti valstybės pagalbą vaikų turinčioms šeimoms ir jaunoms šeimoms“ (3, p. 270—271).

Gyventojų skaičiaus didėjimui regione turi įtakos natūralus ir mechaninis gyventojų prieaugis. Lietuvos TSR gyventojų skaičiaus prieaugio

* Pasaulyje gerokai pailgėjo gyvenimo trukmė, kuri 1974 m. buvo 55,4 metų, 1984 m.—58,9 metų. Šis rodiklis aukščiausias yra industriškai išsivysčiusiose šalyse (1974 m.—71,4 m., 1984 m.—73,9 m.). Prognozuojama, kad šimtmečio pabaigoje gyvenimo trukmė šiose šalyse sudarys 75,4 m., o pasaulyje — 63,5 m. (8, p. 32).

didesniąją dalį garantuoja natūralus gyventojų prieaugis, tačiau pastarojo reikšmė nuo septintojo penkmečio mažėja. Visas natūralus gyventojų prieaugis vienuoliktojo penkmečio metais LTSR vyko miestų sąskaita. Tai, kartu su mechaniniu gyventojų judėjimu iš kaimų į miestus, sąlygojo absoliutų kaimo gyventojų mažėjimą LTSR. Prognozuojama, kad laikotarpiu iki 2000 metų vidutiniai metiniai gyventojų prieaugio tempai Lietuvoje mažės (gyventojų skaičius miestuose didės, o kaimuose — mažės).

Dabartiniame etape darbo išteklių formavimui didelę įtaką daro tai, kad didėja besimokančių žmonių, atsitraukusių nuo gamybos, skaičius. Visapusiškai panaudoti tokie darbo išteklių papildomi šaltiniai kaip namų ir asmeninis pagalbinis ūkiai, mažėja kaimo gyventojų migracija į miestus, kinta gyventojų struktūra pagal amžių ir lytį. Pastaraisiais metais Lietuvos TSR padaugėjo darbingo amžiaus ir vyresnio amžiaus žmonių lyginamasis svoris bendroje gyventojų sudėtyje. Pensininkų pagal amžių lyginamasis svoris LTSR gyventojų sudėtyje yra didesnis negu šalyje. Aukštesnis respublikoje ir jų užimtumo rodiklis.

Viena iš dabartinių darbo išteklių formavimo problemų tiek šalyje, tiek respublikoje yra darbo jėgos deficitas, kuris reiškiasi neatitikimu tarp asmeninių ir daiktinių gamybos veiksnių. Darbo jėgos deficito problema glaudžiai susijusi su trūkumais ir nesklaidumais, egzistuojančiais darbo vietų planavimo ir darbo išteklių panaudojimo srityje. M. Gorbaciovas TSKP XXVII suvažiavime pažymėjo, kad darbas nepakankamai gerai organizuojamas, mažas darbo našumas, neefektyviai skatinamas. Pasitaiko nepagrįsti planavimo bei ūkinių organų sprendimai, kurie leidžia steigti nereikalingas darbo vietas. Visa tai rodo, kad darbo jėgos deficito nėra (3, p. 41).

Teigiama poveikį mažinant darbuotojų trūkumą liaudies ūkyje turi personalo skaičiaus limitavimas. Tačiau praktika parodė, kad būtina tobulinti personalo skaičiaus limito nustatymo metodiką, susieti jį su kitais žmonių planiniais rodikliais. Limitų skaičiavimo praktikoje būtina taikyti visų personalo kategorijų pažangias darbo sąnaudų normas ir normatyvus, sieti juos su darbuotojų išsimokslinimo planais įmonėje (14, p. 99). Didelę reikšmę subalansuojant darbo vietas su darbo ištekliais turėtų kompleksinės subalansuoto užimtumo (pagal kiekybę ir kokybę) programos sudarymas ir įgyvendinimas šalyje (11, p. 4).

Darbo išteklių formavimą gamybos lazėje galima suskirstyti į darbo jėgos pirminį ir antrinį rengimą. Pirminis darbo jėgos rengimas vyksta įvairiomis mokyklos formomis: bendrojo lavinimo mokyklose, profesinėse techninėse mokyklose, specialiosiose vidurinio ir aukštojo mokslo įstaigose (atsitraukus nuo gamybos ir tiesiogiai dirbant joje). Antrinis — apima darbo jėgos atstatymą ir jos tolesnį ugdymą, kuris susijęs su parengtos darbo jėgos papildomu mokymu, perkvalifikavimu. Gamybos intensyvavimo, mokslo ir technikos pažangos spartinimo sąlygomis didėja darbo išteklių mokslinio gamybos valdymo reikšmė. Naujomis sąlygomis didėja poreikis palaikyti pastovų subalansuotumą tarp darbo vietų ir darbuotojų pagal jų kiekybines ir kokybines charakteristikas. Tai reikalauja stiprinti kadrų rengimo, jų perkvalifikavimo ryšį su visuomenine gamyba. Pažymėtina, kad aštuntojo dešimtmečio pabaigoje — devintojo dešimtmečio pradžioje išryškėjo struktūrinės išsimokslinimo ir kadrų rengimo disproporcijos (16, p. 43). Kvalifikuotų kadrų rengimo tempai šalyje neatitiko liaudies ūkio poreikių, todėl atsirado kai kurių specialybių aukštos kvalifikacijos darbininkų deficitas. Tuo tarpu specialistų rengimo tempai šalyje visiškai patenkino liaudies ūkio poreikius ir kai kuriais atvejais net viršijo juos. Todėl dalis diplomuotų specialistų (ypač technikų) buvo panaudojami kvalifikuotų darbininkų deficitui likviduoti. Tai sąlygojo neracionalų specialistų panaudojimą, mažino visuomeninio darbo efektyvumą.

Mokslo ir technikos pažanga, socialinių ir gamybinių santykių tobulinimas dabartiniame etape kelia didelius reikalavimus darbuotojų kokybei, o kartu ilgina ir jų mokymosi trukmę*. Darbuotojo kokybę išvystyto socializmo sąlygomis apibūdina individo intelektualinis lygis, jo žinojimas pagrindinių mokslo ir technikos vystymo kryptių, kūrybingumas, sąmoningumo laipsnis, komunistiniai įsitikinimai, vidinė kultūra, sugebėjimas palaikyti draugiškus santykius darbo kolektyve ir šeimoje. Esant privalomam viduriniam mokslui, kyla reikalavimai ir darbo vietų kokybei, jų mechanizavimo laipsniui siekiant subalansuoti būsimų darbuotojų išsimokslinimo ir poreikių lygį su atliekamų darbų pobūdžiu, turiniu ir sąlygomis.

Technikos pažangos spartinimo sąlygomis didėja reikalavimai darbuotojų profesinei kvalifikacinei struktūrai, kvalifikacijos lygiui, jo kėlimo tempams. Ateityje numatyta spartinti darbuotojų kvalifikacijos kėlimo, jų perkvalifikavimo tempus. Šių klausimų sprendimas taps svarbiausia kadrų rengimo sistemos funkcija įmonėse.

Vadinasi, tolesnis gamybos vystymas, jos intensyvinimas, esant suiklosčiusiai demografiniai situacijai šalyje, sąlygoja būtinumą tobulinti darbo išteklių gamybos fazę, atkreipiant ypatingą dėmesį į darbuotojų rengimą, jų kvalifikacijos kėlimą. Neatsitiktinai TSKP Programoje (nauja redakcija) iškelti nauji darbo išteklių formavimo uždaviniai, kurių sėkmingas sprendimas įgalins pakelti darbo išteklių reprodukciją į aukštesnį kokybinį lygį.

Atsižvelgiant į mokslo ir technikos pažangos ir socialinio vystymo reikalavimus, šalyje įgyvendinama bendrojo lavinimo ir profesinių mokytųjų reforma, tobulinama specialiojo vidurinio ir aukštojo mokslo sistema. Reformų tikslas — gerinti jaunimo mokymo bei auklėjimo lygį, jo pasirengimą darbui, aprūpinti liaudies ūkį specialistais, turinčiais gerą profesinį pasirengimą, pasižyminčiais plačiu akiračiu, organizaciniais sugebėjimais, idėjiniau-politiniu brandumu.

Numatyta tobulinti profesinį kadrų rengimą, kvalifikacijos kėlimo sistemą, stiprinti kūrybinę darbo žmonių iniciatyvą. Tuo tikslu būtina veikmingiau skatinti darbuotojų suinteresuotumą didinti darbo našumą, gerinti produkcijos kokybę, spartinti mokslo ir technikos pažangą, kelti kvalifikaciją, profesinį meistriškumą, organizuotumą ir drausmę.

„TSKP užsibrėžia uždavinį pakelti tarybinių žmonių gerovę į kokybiškai naują pakopą, užtikrinti tokį materialinių, socialinių ir kultūrinių gėrybių vartojimo lygį, kuris geriausiai atiliks užsibrėžtus tikslus formuoti harmoningai išsivysčiusią, dvasiškai turtingą asmenybę, sudaryti reikiamas sąlygas tarybinių žmonių sugebėjimams ir talentams geriausiai atsiskleisti visuomenės labui“ (3, p. 150).

Darbo išteklių rengimo fazė turi didžiulę įtaką jų paskirstymui ir panaudojimui, sąlygoja jų efektyvumą. Savo ruožtu paskirstymas ir panaudojimas turi grįžtamąjį poveikį darbo išteklių gamybai. Paskirstant ir perskirstant planingai formuojama atitinkama darbuotojų profesinė kvalifikacinė, socialinė, šakinė, teritorinė struktūra, jų užimtumas. Darbo išteklių paskirstymas — tai darbuotojų judėjimas įvairiomis rūšimis, formomis ir kryptimis.

Kaip jau buvo minėta, kategoriją „darbo ištekliai“ galima nagrinėti kaip dvi tarpusavyje susijusias sąvokas — darbo jėgos ir jos savininkų visumą. Kiekvieną iš šių sąvokų galima apibūdinti daugeliu kokybinių ir kiekybinių požymių, kurie, sąlygojant ekonominiams, socialiniams, demografiniams ir kitokiems veiksniams, nuolat kinta. Todėl tikslinga skirti: 1) darbo jėgos judėjimą, kuris reiškiasi sugebėjimo dirbti vystymusi, darbuotojų profesinių kvalifikacinių charakteristikų kitimu gamyboje; 2) darbo jėgos kaip subjekto judėjimą. Šios dvi judėjimo rūšys, nors

* Septintajame dešimtmetyje mokymo trukmė buvo 6,7 m., aštuntajame — 9 m., dešintajame — daugiau kaip 12 m. (16, p. 40).

glaudžiai tarpusavyje susijusios, viena kitą sąlygoja, bet kartu yra savarankiškos, gali būti tiriamos nepriklausomai viena nuo kitos (12, p. 78).

Darbo išteklių judėjimas yra socialinis-ekonominis reiškinys, kurio sudėtingumą lemia tai, kad socialiniai procesai yra stochastinio pobūdžio, sąlygojami daugybės subjektyvių ir objektyvių veiksnių.

Tolesnis socialistinės gamybos intensyvinimas kelia didelius reikalavimus visų liaudies ūkio grandžių, iš jų darbuotojų, judėjimo planavimui ir valdymui. Dabartiniame ekonomikos išsivystymo etape tiesiogiai planuoti galima tik dalį darbo išteklių reprodukcijos procesų: darbuotojų rengimą, jų kvalifikacijos kėlimą ir perkvalifikavimą, jaunų specialistų, baigusį mokymus staigas, skirstymą, organizuotą darbuotojų kompleksavimą pagal sutartis tam tikram laikotarpiui ir pan. Tačiau galimas ir netiesioginis darbo išteklių judėjimo reguliavimas keičiant kapitalinių įdėjų struktūrą, tobulinant gamybinių jėgų išdėstymą, įsisavinant naujus teritorinius-gamybinius kompleksus, plečiant infrastruktūrą. Netiesiogiai darbo išteklių judėjimą reguliuoti įgalina ir gamybinių santykių, ypač paskirstymo, tobulinimas. Išvystyto socializmo etape egzistuoja galimybė planingai organizuoti darbuotojų paskirstymą ir perskirstymą, iki minimumo sumažinant neracionalų jų judėjimą. Mūsų šalyje apie 25 mln žmonių iš 129 mln. dirbančių liaudies ūkyje kasmet keičia darbo vietą. Didžiausias vaidmuo priimant darbuotojus į darbą kol kas tenka tiesiogiai pačioms įmonėms. Tai sąlygoja darbuotojų judėjimo stichiskumą, neracionalumą. Gal todėl apie 40% minėtų šalyje darbo vietos keitimų neatitinka nei visuomenės, nei kolektyvo, nei darbuotojo interesų (13, p. 2).

Kauno Antano Sniečkaus politechnikos instituto politinės ekonomijos katedros kolektyvo atliktą TSRS ir LTSR pramonės darbuotojų kaitos dinamikos ir jos priežasčių analizę per pastaruosius dešimtmečius parodė, kad ryškiai pasireiškia kaitos lygio mažėjimo tendencija. Lietuvos pramonėje nuo 1969 m. darbuotojų kaita ėmė mažėti santykiškai, o nuo 1971 m.—ir absoliučiai. Ši tendencija ypač išryškėjo vienuoliktojo penkmečio metais, kai buvo įgyvendinamos aktyvios valstybinės kaitą mažinančios priemonės, tobulinamas įmonių ūkio mechanizmas, plečiamos kolektyvinės darbo organizavimo formos. Darbuotojų kaitos lygio mažėjimo tempai nuo 1980 m. iki 1984 m., palyginti su 1974—1979 m., LTSR pramonėje padidėjo du kartus, TSRS — 4,2 karto.

Pats žemiausias pramonės darbuotojų kaitos lygis per penkiolika pastutinių metų buvo Baltarusijos ir Ukrainos respublikose, o pastaraisiais metais — Estijoje, Latvijoje, Lietuvoje, RTFSR (šiose respublikose jaučiamas ypač didelis kadru deficitas, didelis laisvų darbo vietų skaičius). Būtent šiose respublikose buvo aukštesni mokslo ir technikos pažangos bei darbo našumo kilimo tempai*.

Dabar pastebima ne tik darbininkų kaitos lygio mažėjimo, bet ir jo suartėjimo pagal respublikas, liaudies ūkio šakas tendencija. Kita vertus, įmonės, šakos, regionai vis dar turi skirtingas darbuotojų panaudojimo, jų poreikių tenkinimo, kadru stabilumo ir ūkininkavimo sąlygas. Dėl to pasireiškia šakiniai kadru kaitos skirtumai. Darbininkų kaitos lygio skirtumas miestuose, regionuose sąlygoja šakinės ūkio struktūros, kadru sudėties, socialinės infrastruktūros išsivystymo lygio, gamtinių sąlygų ypatybės. Todėl tarp įmonių, miestų, regionų (ir jų viduje) pastebimi kaitos lygio svyravimai, dažnai didesni už tarpšakinius svyravimus. Tai rodo vidinius kaitos mažinimo rezervus.

* Baltarusijos TSR 1970—1984 m. darbo našumas pramonėje padidėjo 2,07 karto. Tai patys aukščiausi darbo našumo kilimo tempai tarp sąjunginių respublikų. Lietuvos TSR pagal kaitos lygį šiuo laikotarpiu buvo 4—5 vietoje šalyje, o pagal darbo našumo kilimo tempus — 4. Vienuoliktojo penkmečio metais pagal darbo našumo kilimo tempus Lietuvos TSR buvo 3 vietoje (15, p. 148).

Kaip ir anksčiau, darbininkų kaita yra jaunų, turinčių iki trejų metų darbo stažą įmonėje, problema. Šių darbininkų dažniausiai nepatenkina profesija, sunkumai suderinti darbą su mokymusi, gyvenimo sąlygos, darbo apmokėjimas. Pastaruoju laikotarpiu dažniau emė keisti darbo vietą darbininkai, turintys vidurinį, specialųjį vidurinį ir aukštąjį išsilavinimą. To priežastis dažnai yra neatitikimas tarp aukšto darbininkų bendro išsimokslinimo, profesinio lygio ir darbo turinio, jo sąlygų. Kaip pažymėjo N. Ryžkovas, „dabartinio darbininko jau nepriversi dirbti su atsilikusia technika ir technologija“ (3, p. 257).

Spartesnis rankų, mažai kvalifikuoto ir sunkaus fizinio darbo mažinimas, kolektyvinių darbo organizavimo formų plėtojimas, socialinių darbo ir buities sąlygų gerinimas yra svarbios kompleksinės darbo išteklių geresnio panaudojimo, kadrų pastovumo garantavimo sąlygos. Siekiant sumažinti neracionalų darbo išteklių judėjimą, svarbu planingai ir racionaliai organizuoti darbo išteklių paskirstymą ir persikirstymą, didinant įmonių, tarybinių organų, visuomeninių organizacijų vaidmenį šiuose procesuose.

Darbo jėgos naudojimas glaudžiai susijęs su gamybos ir paskirstymo fazėmis. Nuo darbo išteklių panaudojimo efektyvumo daug priklauso darbuotojų pastovumo charakteristikos, judėjimo kryptys, intensyvumas ir pobūdis, taip pat kadrų rengimo, jų perkvalifikavimo mastai ir rezultatai. Darbo išteklių panaudojimo efektyvumo didėjimui didelę įtaką turi tokie veiksniai: 1) teisingas darbuotojų paskirstymas į atskiras darbo vietas, darbo vietų ir darbuotojų subalansavimas atsižvelgiant į jų kiekybines ir kokybines charakteristikas; 2) darbo proceso organizavimo tobulinimas ir efektyvaus darbo garantavimas darbo metu; 3) darbuotojų darbo našumo kėlimas tobulinant gamybos technologiją, techniką, rankų darbą pakeičiant mašininiu, keliant kvalifikaciją, pletojant socialistinį lenktyniavimą. Dabar darbo išteklių vartojimo fazėje vis dar pastebima nesklaidumų: liaudies ūkyje neretai pasitaiko neužimtų darbo vietų, neatitikimų tarp darbo vietų ir darbuotojų charakteristikų, neracionalaus darbo laiko panaudojimo, darbo drausmės pažeidimo atvejų ir kt. Efektyviau panaudoti darbuotojų laiką, stiprinti gamybinių ir darbo drausmę, mažinti kadrų kaitą įgalina perėjimas prie brigadinės darbo organizavimo formos pagal bendrą paskyrą, darbo normavimo ir skatinimo tobulinimas. Tyrimai rodo, kad darbo laiko nuostoliai tokiose brigadose sumažėjo daugiau kaip trečdaliu, o kadrų kaita — 2—3 kartus (18, p. 52). Nepanaudotus vidinius darbo išteklių rezervus šalyje rodo nevienodas darbo intensyvumas giminingose įmonėse, kurį sąlygoja skirtingas darbo normavimas.

Darbo jėgos panaudojimo apibendrinantis rodiklis yra visuomeninio darbo našumas. Šiame penkmetyje pirmą kartą numatyta gauti visą nacionalinių pajamų, pramonės produkcijos ir kitų šakų prieaugį didinant darbo našumą. Numatoma darbo našumą padidinti visame liaudies ūkyje 2,3—2,5 karto. Vadinasi, bus galimybė atlaisvinti darbuotojus iš materialinės gamybos ir panaudoti jų darbą nematerialinėje gamyboje. Visa tai įgalins įgyvendinti numatytą plačią socialinę programą, užtikrinti visišką ir efektyvų gyventojų užimtumą (3, p. 228).

Šalies pramonėje kas trečias, o liaudies ūkyje beveik kas antras darbininkas dirba rankų darbą. Ypač mažai mechanizuoti yra pagalbinės gamybos darbai. Darbininkų, dirbančių mechanizuotą darbą pagrindinėje gamyboje, lyginamasis svoris sudaro daugiau kaip 80%, o pagalbinėje gamyboje — vos 26%. Statyboje rankų darbą dirba daugiau kaip pusė darbuotojų, o prekyboje ir krovimo darbus — 7 iš 10 (18, p. 48). LTSR materialinės gamybos sferoje net 52% darbininkų dirba rankų darbą (4, p. 2). Todėl TSKP XXVII suvažiavimas dvyliktajame penkmetyje numatė daugiau negu perpus sumažinti rankų darbą. Tai įgalins atlaisvinti nuo mažai kvalifikuoto darbo daugiau kaip 20 milijonų žmonių

(3, p. 227). Rankų darbo mažinimo uždaviniai numatyti ir LKP XIX suvažiavimo nutarimuose.

Racionaliau panaudoti darbo išteklius įmonėse įgalina materialinio ir moralinio skatinimo sistemos tobulinimas siejant ją su galutiniais darbo rezultatais, plačiau taikant kolektyvines darbo apmokėjimo formas, išgyvendinant lygiavą paskirstyme.

Skatinant darbo kolektyvų, visų liaudies ūkio grandžių suinteresuotumą intensyviau panaudoti darbo išteklius, spartinti mokslo ir technikos laimėjimų diegimą į gamybą, didelę praktinę reikšmę turi platus skleidimas naujų ūkininkavimo metodų gamyboje. Gamybiniuose susivienijimuose (įmonėse) vyksta ne tik darbo išteklių panaudojimo, bet iš dalies ir jų rengimo bei paskirstymo procesai. Šiems darbo išteklių reprodukcijos procesams turi įtakos ūkiskaitinės įmonės darbo, gamybos, buitės, ūkininkavimo sąlygos. Visos įmonių ūkininkavimo metodų tobulinimo priemonės tiesiogiai ar netiesiogiai sąlygoja įvairias darbo jėgos reprodukcijos fazes, jų efektyvumą. 1984—1985 m. daugelyje šalies pramonės, transporto, buitinio aptarnavimo šakų buvo atliekamas ekonominius eksperimentas, kurio metu buvo tikrinami nauji ūkininkavimo metodai, numatomos jų tobulinimo sąlygos. Įgyvendinant TSKP XXVII suvažiavimo nutarimus, 1986 m. naujomis sąlygomis šalyje dirbo įmonės, gaminančios pusę pramonės produkcijos, visi ryšiai, buitinis aptarnavimas, kai kurios transporto įmonės. Nuo 1987 m. naujomis ūkininkavimo sąlygomis dirbs visos pramonės ir transporto įmonės (3, p. 248). Visos ekonomikos šakos naujomis ūkininkavimo sąlygomis pradės dirbti dar šiame penkmetyje.

Viena vertus, tai rodo teigiamus ūkininkavimo naujomis sąlygomis rezultatus. Antra vertus, tai sąlygoja būtinumą giliau tirti naujų ūkininkavimo metodų įtaką įvairioms darbo kolektyvų gyvenimo pusėms, numatyti jų tobulinimo kelius.

Tuo tikslu buvo analizuojami LTSR vietinės pramonės ministerijos ir respublikos elektrotechnikos pramonės įmonių darbo ekonominio eksperimento sąlygomis rezultatai, susiję su darbo išteklių reprodukcijos problemomis įmonėje. Juos analizuojant išryškėjo kai kurie ūkininkavimo metodų tobulinimo rezervai. Tyrimai parodė, kad naujomis sąlygomis pagerėjo galutiniai ūkinės ir socialinės veiklos rezultatai. Įmonės 1984 m. įvykdė ūkinės sutartis, racionaliau naudojo materialinius, finansinius ir darbo išteklius. Spartėjo ekonominio augimo tempai, iš jų technikos pažangos, darbo našumo kilimo. Gerokai sumažėjo darbo laiko nuostoliai, sustiprėjo darbo drausmė, pradėtas absoliutus darbuotojų išlaisvinimas, sumažėjo kadruų kaita. Padidėjo darbuotojų materialinio skatinimo reikšmė, išsiplėtė jų materialinių ir socialinių poreikių tenkinimo galimybės. Ūkinės ir socialinės veiklos rezultatai gerėjo ir 1985 metais. Darbo našumas LTSR vietinės pramonės įmonėse 1984 m., palyginti su 1983 m., padidėjo 24%, arba 0,9 punkto. Daugiau kaip pusė darbo našumo prieaugio buvo gauta dėl technikos pažangos. Darbininkų kaita sumažėjo 0,8 punkto, darbo laiko nuostoliai skaičiuojant vienam darbininkui — 0,17 dienos ir buvo mažesni negu vidutiniškai respublikos pramonėje. Pagerėjo ir darbo drausmės rodikliai, kurie buvo taip pat aukštesni už vidutinius šakos rodiklius. Visas pramonės produkcijos prieaugis 1984 m. analizuojamose šakose pirmą kartą gautas nedidinant darbuotojų skaičiaus, buvo visiškai įvykdyti technikos pažangos priemonių planai. Vietinės pramonės įmonėse aukščiausios kokybės kategorijos produkcijos lyginamasis svoris per metus padidėjo 20%, buvo gerokai išplėstas ir atnaujintas gaminamos produkcijos asortimentas. Gyvenamųjų namų statybai 1984 m. skirta 6,4 karto daugiau lėšų negu 1983 m.

Vienas iš svarbiausių įmonių galutinės darbo ir socialinės veiklos rezultatų naujomis ūkininkavimo sąlygomis yra materialinio skatinimo vaidmens didinimas. Tam naudojami darbo užmokesčio, materialinio ska-

tinimo ir socialinių-kultūrinių priemonių bei gyvenamųjų namų statybos fondai. Eksperimento sąlygomis pasikeitė darbo užmokesčio fondo sudarymo tvarka, išsiplėtė įmonių teisės naudojant šį fondą, ypač sutaupyta dalį. LTSR vietinėje pramonėje darbo užmokesčio fondo ekonomija 1984 m. sudarė 3,7% nuo planinio šio fondo dydžio. 70% sutaupyto šio fondo lėšų buvo panaudota įmonėse priedams ir priemonėms prie darbininkų, ITD ir tarnautojų darbo užmokesčio vietoj tarifinių atlygių didinimo, taip pat priedams mokėti už profesijų sugretinimą. 1984 m. iš darbo užmokesčio fondo sutaupytos sumos buvo materialiai skatinamas kas penktas vietinės pramonės darbuotojas. Plačiai buvo taikomi priedai ITD ir tarnautojams už aukštą kvalifikaciją. 1984 m. tokius priedus gavo du trečdaliai vietinės pramonės ITD ir tarnautojų. Priedų ir priemonių sumos didėjo ir 1985 m. Tačiau darbo užmokesčio fondo panaudojimo praktikos naujomis ūkininkavimo sąlygomis negalima laikyti visiškai teisinga. Didesnė sutaupyto darbo užmokesčio fondo dalis naudojama ITD ir tarnautojams skatinti. LTSR vietinės pramonės įmonėse ITD ir tarnautojų vidutiniai mėnesinio darbo užmokesčio didėjimo tempai (kartu su išmokomis iš materialinio skatinimo fondo) 1984 m. buvo 5–6 kartus spartesni negu darbininkų. 1985 m. padėtis nepasikeitė. Visa tai sąlygoja būtinumą tobulinti darbo užmokesčio fondo formavimo metodiką, ypač ekonominių normatyvų, kuriais remiantis nustatomas šio fondo prieaugis. Įmonėje tikslinga palikti tik tą sutaupyto darbo užmokesčio fondo dalį, kuri priklauso nuo įmonės darbo rezultatai, siekiant sustiprinti darbo užmokesčio fondo įtaką darbuotojų skaičiaus mažinimui.

Didelę reikšmę darbo efektyvumui turi darbuotojų premijavimo sistema. Eksperimento sąlygomis didėjo premijų priklausomybė nuo galutinių darbo rezultatų. Vietinėje pramonėje materialinio skatinimo fondas ir vidutinis mėnesinis jo dydis skaičiuojant vienam darbuotojui 1984 m. padidėjo 1,5 karto. Didėjo materialinio skatinimo fondo lyginamasis svoris bendroje darbo užmokesčio fondo sudėtyje ir ypač ITD ir tarnautojų dalis naudojant šio fondo lėšas. Tačiau ekonominio eksperimento praktika parodė, kad panaudojamos ne visos gyvojo darbo ekonomijos skatinimo priemonės. Tai patvirtina brigadų, kuriose dirba mažiau darbuotojų, nepakankamas premijavimas, jų nedidelis skaičius, nepakankamas skatinimas už galutinius metinius rezultatus. Didelis ūkininkavimo trūkumas eksperimento metu buvo tai, kad darbo užmokesčio didėjimo tempai pralenkė darbo našumo kilimo tempus arba sutapo su jais.

Vertinant ekonominio eksperimento rezultatus, svarbu žinoti darbuotojų požiūrį į naujas darbo sąlygas. TSRS MA Sociologinių tyrimų institutas anketomis apklausė 16 šalies pramonės įmonių darbuotojus, iš jų ir LTSR vietinės pramonės (9, p. 56–64). Tyrimo rezultatai parodė, kad nemažai apklaustųjų teigiamai vertina naujas ūkininkavimo sąlygas, jų poveikį efektyviam darbui. Teigiamai vertina aukštos kvalifikacijos darbininkai (trečdalis apklaustųjų). Tačiau daugelis ITD ir darbininkų mano, kad eksperimento metu sudarytos tik kai kurios sąlygos, būtinos efektyviam darbui įmonėje (48,1–86,3% apklaustųjų ITD ir 40–50% darbininkų).

Darbo eksperimento sąlygomis analizė respublikos vietinės ir elektrotechnikos pramonės įmonėse parodė, kad darbo išteklių panaudojimo rezultatai galėjo būti svaresni, jei efektyvesnio darbo paskatos būtų tinkamai panaudotos kiekvienoje darbo vietoje. Be to, kaip pažymėjo M. Gorbachiovas pranešime TSKP XXVII suvažiavimui, „eksperimento rezultatai galėjo būti geresni, jeigu viena, būtų buvęs atitinkamai pertvarkytas darbas šakinių ministerijų ir centrinių ekonominių žinybų, kurios, kaip ir anksčiau, tebemėgina riboti įmonių teises <...>“ (3, p. 35).

LITERATORA

1. Marksas K. Kapitalas.— V., 1957.— T. 1.
2. Leninas V. I. Raštai.— V., 1954.— T. 29.
3. TSKP XXVII suvažiavimo medžiaga.— V.: Mintis, 1986.
4. Sakalauskas V. Dėl TSRS ekonominio ir socialinio vystymo pagrindinių krypčių 1986—1990 metams ir laikotarpiui iki 2000 metų projekto.— Tiesa, 1986, 26 sausio.
5. Lietuvos TSR ekonomika ir kultūra.— V.: Mintis, 1977.
6. Lietuvos TSR liaudies ūkis 1984 metais: Statistikos metraštis.— V.: Mintis, 1985
7. Moterys ir šeima Lietuvoje. Skaičiai ir faktai.— V.: Komunistas, 1985, Nr. 2.
8. Skaičiai ir faktai.— Liaudies ūkis, 1985, Nr. 4.
9. Анализ результатов работы объединения в условиях экономического эксперимента. Министерство легкой промышленности Литовской ССР. Производственное объединение культтоваров «Неринга».— Вильнюс, 1985.
10. Котляр А. Важный резерв.— Правда, 13 мая, 1984.
11. Котляр А. Проблемы трудовых ресурсов в свете тенденций современного экономического развития СССР.— Экономические науки, 1985, № 12.
12. Люльченко Г. К вопросу о социально-экономическом содержании распределения и движения трудовых ресурсов.— Экономические науки, 1980, № 6.
13. Люльченко Г. Некоторые методологические вопросы политико-экономического исследования рабочей силы, трудовых ресурсов и личного фактора производства.— Кн.: Darbo socialinės-ekonominės problemos. Kaunas, 1974.
14. Маслова И. Механизм перераспределения рабочей силы при социализме.— М.: Экономка, 1985.
15. Народное хозяйство СССР в 1985 году: Статистический ежегодник.— М.: Финансы и статистика, 1986.
16. Ротова Р. Трудные ресурсы и образование («Круглый стол» редакции).— Экономические науки, 1985, № 6.
17. Стаканова О. О структуре трудового потенциала.— Социологические исследования, 1981, № 2.
18. Чаплыгин Ю. Ключевая экономическая задача.— Политическое самообразование, 1983, № 10.

Kauno Antano Sniečkaus
politechnikos institutas
Politinės ekonomijos katedra

Redakcinei kolegijai
įteikta 1985 m. rugsėjo mėn.

ИНТЕНСИФИКАЦИЯ ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

А. ЮОЗАПАВИЧЕНЕ

Резюме

Статья посвящена некоторым современным теоретическим и практическим проблемам интенсификации воспроизводства трудовых ресурсов при социализме и определению путей их разрешения.

В статье раскрывается сущность экономических категорий «трудо-вые ресурсы», «рабочая сила», «личный фактор производства», «трудо-вой потенциал», анализируются формы и особенности социалистическо-го содержания исследуемых экономических категорий. Раскрываются особенности воспроизводства трудовых ресурсов в условиях социализма, дается теоретическая характеристика отдельных фаз воспроизвод-ства трудовых ресурсов. При исследовании процесса воспроизводства трудовых ресурсов анализируются демографическая ситуация в стране и в Литовской ССР, проблема дефицита трудовых ресурсов, обосновывается необходимость дальнейшего совершенствования процесса вос-производства трудовых ресурсов. Рассматриваются принятые в стране эффективные меры, способствующие положительным сдвигам в процессе воспроизводства трудовых ресурсов. При анализе распределения и пе-рераспределения трудовых ресурсов раскрывается сущность экономи-

ческой категории движения трудовых ресурсов, анализируется динамика текучести кадров в стране и в Литовской ССР, определяются пути ее снижения.

В статье рассматриваются факторы повышения эффективности использования трудовых ресурсов в общественном производстве. Приводятся некоторые результаты функционирования предприятий местной и электротехнической промышленности Литовской ССР в условиях экономического эксперимента, связанные с проблемами воспроизводства трудовых ресурсов на уровне предприятия, выявляются некоторые резервы совершенствования методов хозяйствования.