

## DARBO RINKA LABAI IŠSIVYSCIUSIO TAUTOS ŪKIO SISTEMOJE

J. GAIZIŪNAS

Prekinę darbo jėgą, kaip ir visų gamybinių jėgų, reprodukciją sudaro gamybos, paskirstymo, mainų, vartojimo fazės. Jos glaudžiai tarpusavyje susijusios. „Darbo jėgos formavimo ir jos panaudojimo bei skirstymo procesai yra savarankiški ir atsiskyre, bet tai nereiškia, kad jie visada vyksta atskirai laiko ir erdvės atžvilgiu, pavyzdžiui, gamybinės patirties kaupimas“ (11, p. 9). Turima galvoje, kad samdomojo darbo metu ne tik naudojama darbo jėga (vyksta jos vartojimas), bet ir kaupiama gamybinė patirtis (vyksta darbo jėgos gamyba). Tai lemia darbo jėgos kaip prekės ypatybės — ji yra neatskiriama žmogaus savybė, taigi ir jo veiklos dalis, o žmonių veiklai būdingas tam tikras integralumas, vientisumas. Tačiau visuomenėjant darbo jėgos reprodukcijai, jos fazės atsiskiria viena nuo kitos ir rutuliojasi prieštaringai. Pavyzdžiui, didėja prieštaravimas tarp darbo jėgos gamybos ir jos vartojimo fazės. Pirmoji daugiausia vyksta šeimoje, taip pat vis daugiau mokyklose, kur auklėjimo bei švietimo rezultatas — mąstysena, žinios, pažiūros — priklauso jai pačiai. Darbo jėgos prekinis vartojimas reiškia, kad surkurta produkcija priklauso firmoms. Todėl nors gamybinis darbo jėgos vartojimas, kaip darbo procesas, yra pirmenybinis, svarbiausias kitų fazių atžvilgiu, tačiau jis, tapęs didėjančios vertės gamyba, buvo ir yra pagrindinė įmoniu, o ne darbininku problema (8, p. 78).

Visuomenėjant darbo jėgos reprodukcijai, darbo jėgos rinka atsiskiria nuo kitų fazių, kinta jos vaidmuo, o jis daug priklauso nuo samdomojo darbo turinio. Darbo turinys lemia darbo jėgos paklausos struktūrą. Vyraujant paprastosios (mažai kvalifikuotos) darbo jėgos paklausai, stichinė rinka sėkmingai aprūpindavo darbininkais industrinę gamybą. Atsirado iliuzija, kad ne darbo jėgos gamyba, bet jos rinka atlieka lemiamą vaidmenį tenkinant prekinį gyvojo darbo poreikį. (Tai cirkuliacijos primato gamybos atžvilgiu iliuzijos, „mainų koncepcijos“ dalinis atvejis.) Nors lemiamo darbo rinkos vaidmens įvaizdis yra iškreiptas ekonominės tikrovės atspindys, tačiau jis kyla iš minėto realaus vaidmens stichinės rinkos, kuri XIX a. ir XX a. pirmojoje pusėje nenutrūkstamai tiekė darbo jėgą gamybai.

Tai, tiesa, nereiškia, jog darbo išteklių buvo utilizuojami racionaliai. Priešingai, darbo rinka rėmėsi pastoviu darbo jėgos pasiūlos pertekliumi, būdingu daugelio šalių ekonominio vystymosi pradinėms fazėms. Šį perteklių lėmė nepastovus, trumpalaikis užimtumo pobūdis, tvirtu technologinio ryšio tarp darbo vietos ir paprastosios darbo jėgos nebuvimas, o tai labai didino judėjimo per darbo rinką, nedarbo mastą. Savo ruožtu nesuformavusi darbo rinka (kai darbo jėgos trūksta ir kartu neįmanoma jos realizuoti dėl neišsivysčiusių jos atžvilgiu prekinį-piniginių santykių) pati gali virsti viena iš pagrindinių milžiniško nedarbo priežasčių, kaip kad yra dabar besivystančiose šalyse (13, p. 137, 139).

Santykių dėl darbo jėgos darbo rinkoje atsiradavo kapitalui jungiant daiktinį ir asmeninį gamybos veiksnius. Taigi darbo rinkos vaid-

menį kėlė tai, kad, iki prasidedant mokslo bei technikos revoliucijai, darbo jėgos gamyba atsidūrė už kapitalistinės verslininkystės ribų ir buvo pagrįsta trumpalaikio vartojimo reikmenų vartojimu, neįjio investicinio pobūdžio\*. Kadangi, vyraujant paprastam darbui, už įmonių ribų darbo jėga nebuvo rengiama, visuomeniniai santykiai dėl darbo jėgos prasidėdavo darbo rinkoje. Todėl gamyba reiškėsi kaip technikos procesas (nes, pasak K. Markso, „ne darbininkas panaudoja darbo sąlyga, bet, atvirkščiai, darbo sąlyga panaudoja darbininką <...>“ (1, p. 378), o darbo jėga daugiausia buvo reprodukuojama šeimoje auginant vaikus), rinka, taip pat ir darbo jėgos rinka atrodė yra ekonomikos analogė, nustelbusi kitas reprodukcijos fazes. Kitaip yra paskutiniai dešimtmečiai. Samdomasis darbas tampa vis sudėtingesnis, gamybai reikalingas kūrybinis pobūdis. Darbo jėgos vaidmuo gamybos procese didėja. Labai visuomeninio darbo jėgos gamyba už samdos ribų, iki samdos. Rengiant būsimą darbo jėgą ir ją atkuriant, vis didesnę vaidmenį atlieka nematerialinės gamybos sferos šakų paslaugos, kurias teikia įmonės (įstaigos, organizacijos), naudojančios samdomąją darbo jėgą. Namų ūkis, glaudžiai susijęs su visuomeninio pobūdžio paslaugų sfera, tapo galutine jos grandimi. Tomis naujomis aplinkybėmis darbo rinka sujungia darbo jėgos gamybą su jos vartojimu.

Įsigalint kvalifikuotai darbo jėgai, šiuolaikiniai susivienijimai darbo rinką panaudoja darbo jėgos pasiūlai tiesiogiai formuoti. Dar septintajame dešimtmetyje didžiausios japonų firmos iškėlė šūkį: „Pjauti nesubrendusį derlių“. Korporacijos užmezgė ryšius su studentais — būsimais specialistais. 1964 m. 61,8% japonų studentų žinojo savo būsimą darbovietę prieš 9 mėnesius (6, p. 51). Aštuntajame dešimtmetyje tik apie 1/4 japonų studentų ieškodavo darbo baigdami arba baigę aukštąsias mokyklas. Dauguma baigusių aukštąsias mokyklas pradėdavo dirbti firmose arba įstaigose pagal iš anksto sudarytas sutartis, kuriose buvo aptartas ir atitinkamas studijų specializavimas (24, p. 74). Jungtinėse Amerikos Valstijose paplito „kooperuotos studijų programos“, kurias sudaro universitetai bei koledžai kartu su suinteresuotomis firmomis. Studentai, kurie mokomi remiantis šiomis programomis, didelę laiko dalį praleidžia gamyboje, o aspirantai dirba kartu su moksliniu personalu pramonės laboratorijose. Firmos čia laimi dvigubai. Viena, jos formuoja studijas sau naudinga kryptimi. Antra, tai suteikia firmoms galimybę pasirinkti geriausius specialistus. Paprastai tokiu bendravimu naudojasi firmos, priklausančios nacionalinio masto ir transnacionalinėms kompanijoms. Tik kapitalui, sutelkusiam savo rankose techniškai sudėtingą gamybą, kur reikia daug labai kvalifikuoto darbo ir kur mokslas naudojamas kaip tiesioginė gamybinė jėga, yra prasminga naudoti šią palyginti brangią darbo jėgą. Moderniškose pramonės įmonėse, ypač naujausiose šakose, ji sukuria itin didelę vertę. Naudojant labai kvalifikuotą darbo jėgą, darbo kuriama vertė padidėja daugiau negu darbo jėgos vertė. Todėl firmos lyderės investuoja dideles lėšas formuodamos darbo jėgos pasiūlą, o konkurencinis sektorius daugiausia darbo rinkoje atstovauja paklausai samdydamas stichiškai siūlomą darbo jėgą, paprastai pigesnę, bet ir sugebančią dirbti tik mažiau sudėtingą darbą, todėl kuriančią daug mažiau vertės.

Pastaraisiais dešimtmečiais sparčiai plėtėsi aukštojo mokslo ir verslo bendravimas: daug JAV pramonės korporacijų, bankų, ligoninių, juridinių kontorių, draudimo bendrovių septintojo dešimtmečio pradžioje kooperavosi su šimtu universitetų ir koledžų, o aštuntojo dešimtmečio pradžioje — jau su 300 aukštųjų mokyklų. Aštuntojo dešimtmečio pabaigoje į šią sistemą įsitraukė daugiau kaip tūkstantis JAV aukštųjų mokyklų. Apie 90% studijavusių pagal kooperavimo programą magistrų

\* Išskyrus švietimo sistemą, kurios vaidmuo buvo palyginti nedidelis.

ir mokslų daktarų liko dirbti firmose, kurios dalyvauja sudarant mokslinių tyrimų ir studijų programas ir jas finansuoja (19, p. 152—153, 210, 213—214).

Firmos čia laimi dar vienu požiūriu. Jos turi platų darbų spektrą, sudaro profesinio kilimo galimybes, įtraukia inžinierius, mokslo darbuotojus, valdymo aparato bendradarbius į savo darbo pasidalijimo sistemą, aprūpina juos labai brangiais įrengimais, informacija, pagalbiniu personalu. Didžiausios bendrovės XX a. paskutiniais dešimtmečiais realizuoja labai kvalifikuotos (sudėtingos) darbo jėgos atžvilgiu tai, apie ką rašė K. Marksas, tirdamas daugiausia paprastosios (nekvalifikuotos) darbo jėgos naudojimą XIX a. pirmojoje pusėje ir viduryje. Jis formaliojo darbo pajungimo kapitalui raidą pavadino realiuoju pajungimu (5, p. 89—91, 119). Tik skirtumas čia tas, kad laisvosios konkurencijos laikotarpiu mažai kvalifikuoti darbininkai, prikaustyti prie visos ekonominės sistemos, galėjo keisti konkrečią įmonę. Labai sudėtingo darbo sąlygomis tai daryti sunkiau. Upraisuodami kapitalą darbo jėgai rengti ir jos pasiūlai darbo rinkoje sudaryti, dideli susivienijimai remiasi prielaida, kad specialistai palyginti retai keičia darbdavį, ir todėl domisi ne tiek jų sugebėjimais samdos pradžioje, kiek ieško garantijų, kad dabartiniai absolventai efektyviai dirbs ateityje, kai darbo pobūdis keisis veikiant mokslo bei technikos revoliucijai. Tokį kompanijų reikalavimą nurodė 80—90% Tokijo universiteto absolventų, 50% Harvardo ir Miuncheno universitetu absolventų (18, p. 63). Tiesa, iš daugumos darbininkų ir tarnautojų reikalaujama ne tik sugebėjimo kelti kvalifikaciją, bet ir ją turėti samdos pradžioje. Kadangi MTR sąlygomis kvalifikacinių reikalavimų lygis labai pakilo, o profesinio rengimo sistema nepakankamai išvystyta, tai sunkina pirmą kartą išeinančio į darbo rinką jaunimo įsidarbinimą.

Kaip žinoma, darbo jėga yra specifinė prekė. Parduota ji neatsiskiria nuo jos turėtojo — darbininko, nes sugebėjimas dirbti yra viena iš svarbiausių žmogaus savybių. Tuo remdamasis, K. Marksas pagrįdė teiginį, kad darbo jėga negali būti parduota visam laikui, nes tada samda virstų vergove. Tačiau tai reikia suprasti ne teisine prasme, bet ekonomine. Laikina samda, kaip teisinis reiškinys, daugiau naudingas įmonininkams, nes, pasibaigus samdos laikui, galima darbininką atleisti. Todėl profsąjungos visada siekė, kad nebūtų terminuotos samdos. Neterminuota samda tapo teisine norma. Vadinasi, firma, pirkusi darbo jėgą (pasamdžiusi darbininką), gali darbo sutartį nutraukti, jeigu tik ji neatitinka sutartų standartų (darbininkas nesugeba tinkamai atlikti darbo) arba sumažėja darbo jėgos poreikis. Pirmuoju atveju atleidimą lemia individualios situacijos. Atleidimą antruoju atveju įprasta vadinti ekonominiu, nes darbo jėgos poreikio sumažėjimą lemia ekonominės priežastys — rinkos konjunktūra, darbo našumas, produkcijos pobūdis. Todėl darbininkija siekia neterminuotos („amžinos“) samdos, nes, remdamasis teisinėmis normomis, samdomasis darbininkas gali ir nenurodydamas priežasties nutraukti samdą, o firma — ne.

Ekonominių santykių požiūriu viskas atrodo kitaip. Tik kapitalo poreikiai lemia samdos apimtį, struktūrą ir poreikius. Todėl kapitalas yra samdos iniciatorius. Firmos gyvybiškai suinteresuotos samda, tačiau tik joms reikalingo darbo jėgos kiekio. O tarnautojai ir darbininkai gyvybiškai suinteresuoti realizuoti visą parduodamą darbo jėgą, nes darbo užmokestis — pagrindinis jų egzistavimo šaltinis. Tačiau tai neįgyvendinama esant nedarbiui. Taigi ekonominiai pranašumai yra kapitalo pusėje. Jis nustato samdomos darbo jėgos kokybės standartus paprastai remdamasis esamo darbo pasidalijimo įmonėje ir naudojamos technikos prioritetu, taigi darbininką paverčia darbo pasidalijimo ir mašinos prie-dėliu. Paprastai kapitalas lemia ir samdos trukmę. Pavyzdžiui, 1981 m. Jungtinėse Amerikos Valstijose tarp bedarbių, tapusių tokiais netekus

darbo, tik 17,8% prarado darbą savo noru (25, p. 39). Daugiausia atleidiama dėl ekonominių priežasčių, ir dažniausiai masiškai. Kartu atleidžiamų skaičių didina tai, kad, esant didelei gamybos koncentracijai, dauguma darbininkų dirba stambiausiose įmonėse, kurios glaudžiai susijusios su mokslo bei technikos pažanga. Jos staigiai keičia gamybos apimtį, sparčiai keičia darbo našumą, ir todėl atleidimų mastai itin dideli. Tarp kitų nūdienio rinkos ūkio ypatumų nurodomi nedarbo mastai (3, p. 14).

Glaudžiai susijusios darbo rinkos ir nedarbo sąvokos. Mat tai, kad asmuo nedirba, dar neliudija, jog jis yra bedarbis. Ir atvirkščiai — dirbantis asmuo gali būti bedarbiu. Paskutiniiais dešimtmečiais vis didesnę bedarbių dalį sudaro moterys. Anksčiau daugelis ištekėjusių moterų samdomojo darbo neieškodavo, taigi netapdavo bedarbėmis. Jos dirbdavo, bet namų ūkyje. Dirba namų ūkyje jos ir dabar, bet, šeimai trūkstant lėšų, didėjant vienišų moterų skaičiui, jos ieško samdomojo darbo, o kai jo negauna, yra laikomos bedarbėmis. Panaši padėtis, ypač JAV, yra su studentais. Septintajame dešimtmetyje buvo manoma, kad, didėjant studentų skaičiui, mažės jaunimo nedarbas. Tačiau šiuo metu daugelis studentų ieško samdomojo darbo, nes kitaip neįstengia apmokėti studijų išlaidų. Labai suvisuomenėjusios ekonomikos sąlygomis kiekvienos individualios darbo paieškos sėkmė daugiausia priklauso nuo bendros darbo jėgos pasiūlos ir jos paklausos santykio. Taigi darbo rinkos konjunkтура tiesiogiai lemia — būti bedarbiu arba gauti darbą.

Visuomeninis ne tik darbo, bet ir jo paiešku pobūdis didina darbo rinkos „apyvartą“. Kitais žodžiais tariant, bedarbių daugėja visuomenėjant ne tik gamybai, bet ir rinkai. Anksčiau daugelis ieškančių darbo lyg ir aplenkėdavo nedarbo fazę, kitą darbą susirasdami dar neišėję iš pirmojo. Pirmą kartą ieškantys darbo (jaunimas) buvo išlaikomi tėvų, o ieškantys darbo po ilgos pertraukos (ištekėjusios moterys) — vyro. Kodėl jie dabar registruojasi bedarbiais? Kai kurie ekonomistai įrodinėja, kad nedarbo didėjimas yra statistinis paradoksas, nes tie, kurie anksčiau bedarbiais nesiregistruodavo, dabar tai daro tobulėjant apskaitos metodams, norėdami gauti nedarbo pašalpą, siekdami ne patys ieškoti darbo, o paieškas perduoti darbo rinkos institucijoms. Daugeliui Vakarų Europos šalių pradėjus nedarbo apimtį nustatinėti ne remiantis registracija įdarbinimo įstaigose, o taikant JAV metodą, pagrįstą atsitiktine atrankine apklausa, statistinis bedarbių skaičius padidėjo. (Šiuo metu bedarbių skaičius remiantis darbo biržų duomenimis nustatomas tik Prancūzijoje, VFR, Danijoje, Belgijoje (14, p. 151).)

Tačiau ne tai lemia bedarbių skaičių: Nedarbo didėjimas yra objektyvus ekonominis procesas ne tik bendriausia prasme, kad darbo jėgos pasiūla Vakarų šalyse didesnė už jos paklausą. Nedarba didina ir kitos ekonominės priežastys. Pavyzdžiui, 1982 m. JAV 34% bedarbių gyveno šeimose, kuriose nebuvo dirbančių, 7% bedarbių sudarė vieniši žmonės (23, p. 24). Taigi nebuvo kam išlaikyti šiuos bedarbius, todėl jie negalėjo darbo ieškoti lyg tarp kitko, paiešku metu padėdami namų ūkyje, mokydamiesi arba ir nieko neveikdami. Jiems būtina buvo nedarbo pašalpa. Kita priežastis, glaudžiau sujungianti bedarbį su visuomene darbo paieškų sistema, t. y. su darbo rinka, iš privataus bedarbio jį paverčianti visuomeniniu bedarbiu, yra tai, kad, vykstant kapitalo ir gamybos koncentracijai, koncentruojasi ir darbo jėgos paieškos (darbo jėgos paklausa). Ši koncentracija reiškiasi dvejopai: samdant darbo jėgą, vyrauja didžiosios firmos; darbo jėgos paklausa koncentruojasi įdarbinimo įstaigose. Abiem atvejais privačiu darbo paieškų efektyvumas mažėja. Koncentruotai paklausai reikalinga centruota pasiūla.

Darbo rinkos institucijų reikšmę didina tai, kad nedarbas įgijo chronišką ir struktūrinį pobūdį. Daugiausia nedarbas didėjo (ypač nuo aštuntojo dešimtmečio) ne tik veikiant ciklinei gamybos raidai, nes tada

jis turėtų pakilimo fazėje išnykti ir labai sumažėti kylant eilinei perprodukcijos krizei. Tačiau taip nėra. Per paskutinius dešimt metų nedarbas didėjo visose ciklo fazėse. Viso to priežastis yra sumažėjęs darbo jėgos paklausos priegaus (o kai kur ir mažėjanti paklausa) didėjant jos pasiūlai. Nedarbą didina ir bedarbių padėtį sunkina tai, kad, įsigalint intensyviajai išplėstinei reprodukcijai, ne tiek didėja gamybos, produkcijos ir vartojimo apimtis, kiek kinta jų struktūros (22, p. 15, 40). O darbo jėgos struktūra (profesinė, kvalifikacinė, teritorinė, pagal amžių ir lytį ir t. t.) kinta lėčiau ir dažnai kitaip. Todėl didėja prieštaravimas tarp darbo jėgos paklausos struktūros ir jos pasiūlos struktūros (kartu esant ir neatitikimui tarp darbo jėgos paklausos ir pasiūlos apimčių), o tai stiprina stabilų, chronišką nedarbo pobūdį. Pavyzdžiui, tokį poveikį daro didėjanti moterų darbo pasiūla: 1981—1982 m. nedarbo tarp vyrų svyravimo amplitudė buvo 2,05 (svyravo tarp 3,8% ir 7,8%) (23, p. 22), o tarp moterų nedarbas buvo ne tik didesnis, bet ir stabilus (amplitudė svyravo tarp 7,9% ir 9,4%) (14, p. 154). Tai ilgina nedarbo trukmę.

Didėjančio nedarbo atveju auga nedarbo pašalpu vaidmuo. Pavyzdžiui, 1980—1981 finansiniais metais Australijoje nedarbo pašalpu suma buvo 5,7 karto didesnė negu ligos pašalpu (21, p. 182). Tačiau tai nereiškia, kad, didėjant bedarbių priklausomybei nuo pašalpu, jų padėtis gerėja. Nedarbo pašalpos teisė ir jos dydis priklauso nuo tam tikro darbo stažo ir nedarbo trukmės. Didėjant nedarbui, sunkiai gauna darbą nerintus darbinės patirties, įgūdžių, kvalifikacijos. Tai pirmą kartą arba po ilgos pertraukos ieškantys darbo, taip pat praradę darbą trumpai dirbę (daugiausia jaunimas ir moterys). Todėl jų nedarbo trukmė paprastai ilga. Dauguma jų negauna nedarbo pašalpu, nes neturi reikalingo darbo stažo. (Po ilgos pertraukos darbo ieškančios moterys teoriškai turi darbo stažą, bet jų samda paprastai nutrūksta ištekėjus ir auginant vaikus, taigi samdomojo darbo pradžioje.) Ta jų dalis, kuri turi teisę į nedarbo pašalpas (turi reikalinga darbo stažą), praranda jas dėl ilgos nedarbo trukmės, nes pašalpos mokamos tik esant tam tikrai nedarbo trukmei, daugiausia iki 6—12 mėn.

Kita daugiausiai nuo nedarbo kenčianti grupė yra didelį stažą turintys, dažniausiai vyresnio amžiaus žmonės arba vadinamosioms „diskriminuojamoms mažumoms“ priklausantys darbininkai (imigrantai, moterys, etninės mažumos), o paskutiniiais metais ir tarnautojai, kurie prarado darbą dėl vartojimo struktūros pokyčių, mažinant gamybos apimtį arba modernizuojant imones. Jų darbo stažas didelis ir jie nustatytą laiką gauna pašalpas. Tačiau nedarbo pašalpos sudaro tik dalį darbo užmokesčio. Tai gi smunka ju ir jų šeimų gyvenimo lygis. Tačiau gal dar blogiau, kad nedarbas dažnai tampa veiksniu, sunkinančiu gauti darbą. Pats atleidimo iš darbo faktas dažnai traktuojamas kaip bloga darbo charakteristika, manoma, kad atleidžiami blogiausi darbuotojai. Seimų biudžetuose pagrindinė išlaidų dalis tenka ilgalaikio vartojimo reikmenims ir testinėms socialinėms paslaugoms (švietimas, gydymas) apmokėti. Jos apmokamos reguliariais fiksuotais grąžinamo kredito bei draudimo įnašais, mokesčiu už vaikų mokslą. Kai nedarbo pašalpa sudaro 30—50% darbo užmokesčio (tipinis atvejis), daugeliu atveju praktiškai neįmanoma iš einamųjų pajamų daryti minėtus įnašus. Padėti sunkina tai, kad daugelis tokiu bedarbių — šeimų galvos arba vieniši žmonės. Todėl jų prarasto uždarbio nekompensuoja kity šeimoms narių (pavyzdžiui, pradėjus dirbti žmonai) pajamos arba kompensuoja tik iš dalies. Kadangi jų nedarbą lemia ne ciklinės, o struktūrinės priežastys, tai jis paprastai tęsiasi ir pasibaigus nedarbo pašalpai. Tada iš esmės kinta jų socialinė padėtis. Keliamasi į blogesnį rajoną, parduodamas automobilis. Tai sunkina darbo paieškas. Be to, „skurdo rajonuose“ mažėja tikimybė gauti gerai mokamą darbą.

Pagrindinė priežastis, kodėl šios grupės bedarbiai labai sunkiai gau-na darbą, yra maža arba pasenusi kvalifikacija. Manoma, kad vyresnio amžiaus darbininkų dėl sustabarėjusių darbo įgūdžių (jau nereikalingų) dažnai netikslinga priimti į naują darbą. Todėl „darbo jėgos paklausa dabar daugiau tenkina susidedantis iš naujokų arba tų darbo žmonių grupių, kurios antrą kartą grįžo į darbo rinką“ (9, p. 106). Šis teiginys neprieštarauja aukščiaui nurodytiems sunkumams įsidarbinant šių kategorijų bedarbiams. Tai lemia bendras darbo vietų trūkumas. Darbo jėgos pertekliaus sąlygomis pirmą kartą arba po ilgos pertraukos ieškantys darbo, palyginti su ilgai dirbusiais, bet atleistas mažos kvalifikacijos darbininkais, turi daugiau tikimybės gauti darbą, kai nedarbas yra struktūrinis. Tačiau neišnyko ir ciklinis nedarbas, kai įmonė krizės metu kokiam nors laikui mažina gamybos apimtį, darbuotojai atleidžiami, o gamybai didėjant, vėl priimami. Tokiu atveju naujokams įsidarbinti sunku. Savo ruožtu abi grupes nurungia kvalifikuoti darbuotojai, kurių paklausa palyginti didelė. Keletą dešimtmečių po Antrojo pasaulinio karo bedarbių tarp kvalifikuotų darbininkų, tarnautojų ir specialistų praktiškai nebuvo. Nuo aštuntojo dešimtmečio, ypač devintajame dešimtmetyje, nedarbas ir čia sparčiai plinta. „Devaluojant“ kai kurias kvalifikacijas ir specialybes, taip pat kintant tautos ūkio struktūrai, daugėja ilgalaikių bedarbių, pavyzdžiui, mokytojai Vakarų Vokietijoje. 1975 m. mokytojo darbo negavo tik 6% norinčių būti mokytojais, o 1984 m.—79.8% (20, p. 79). Kvalifikuoti darbuotojai yra bedarbiai ir todėl, kad plinta ir siauros kvalifikacijos konvejerinis darbas, laikina samda, dalinis užimtumas, namudinė gamyba. Šiuo atveju mažai kvalifikuotas darbas priešinamas kvalifikuotam ir labai kvalifikuotam darbu. Tai viena iš krypčių, kuria norima įveikti darbo jėgos vertės ir kainos didėjimo tendencija. Be darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykio kintimo (plintant nedarbui), tai paskutiniaisiais metais padėjo sulėtinti realiojo darbo užmokesčio didėjimą. Pavyzdžiui, JAV realus darbo užmokestis 1960—1973 m. vidutiniškai per metus didėjo 2,1%, o 1973—1983 m.—0,5% (17, p. 235).

Vadinasi, darbo užmokestį veikia tiek darbo jėgos gamybos kaštai (jos vertė), tiek ir darbo rinkos mechanizmas — kainos, pasiūlos ir paklausos sąveika, besireiškianti tripuse konkurencija: tarp darbo jėgos pardavėjų, tarp jos pirkėjų, tarp pardavėjų ir pirkėjų. Konkurencija tarp pardavėjų mažina darbo jėgos kainą, konkurencija tarp pirkėjų ją didina. Kuri iš šių jėgų nugalės, lemia konkurencija tarp pirkėjų ir pardavėjų. Bendras darbo užmokesčio lygis priklauso nuo to, kur konkurencija stipresnė — tarp pirkėjų ar tarp pardavėjų. „Pramonė išveda į kovos lauką vieną prieš kitą dvi armijas, kurių kiekvienos gretose savo ruožtu vyksta tarpusavio kova. Priešinininkai nugalai toji armija, kurios gretose įvyksta mažiausia peštynių“ (2, p. 26).

Siuolaikinė darbininkų klasė turi stiprias profesines sąjungas, ginančias jos ekonominius interesus. Kova vyksta pirmiausia dėl darbo užmokesčio. F. Engelsas rašė, kad darbo užmokestis nustatomas derantis, ir skyrė du atvejus: „kai derybas su kapitalistu bando vesti izoliuotas darbininkas“ ir „kai išstos gamybos šakos darbininkai sudaro didelę organizaciją <...> ir jos dėka gali su šiais įmonininkais derėtis kaip tam tikra jėga <...>“ (4, p. 260, 261). Daugelyje pramonės šakų, susivienijimų ir didelių firmų samdos sąlygos nustatomos kolektyvinėmis sutartimis. Jų poveikis jaučiamas sudarant individualias samdos sutartis ir ten, kur profsąjungų nėra. Daugelyje šalių yra valstybinė darbo užmokesčio reguliavimo sistema, nustatanti darbo užmokesčio minimumą, santykį tarp įvairių kvalifikacijų lygių ir specialybių darbuotojų atlyginimų, ryšį tarp darbo našumo ir darbo užmokesčio didėjimo. Todėl individuali konkurencija tarp darbininkų (tarp tarnautojų, tiesą sakant, jos niekada nebuvo) beveik išnyko. Kad ir kiek būtų pretendentų į va-

kansinę darbo vietą, darbo užmokestis paprastai nemažėja, yra fiksuotas dydis. Ankstesnių krizių metu, kai darbo jėgos pasiūla viršydavo jos paklausą, nominalinis darbo užmokestis mažėdavo, o ekonomikos kilimo metu, didėjant darbo jėgos paklausai, didėdavo. Šiuo metu nominalinio darbo užmokesčio dinamika yra santykiškai nepriklausoma nuo pramonės ciklo (17, p. 235). Tačiau didėjant nedarbui, realusis darbo užmokestis didėja lėčiau. Taigi darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykio kitimas daro poveikį darbo užmokesčiui, tik ne individualaus, o visuminio darbininko mastu.

Tarp daiktu ir iš dalies paslaugų rinku labiausiai paplitusi yra situacija, kai pasiūla yra labai sutelkta, o paklausa išskaidyta. Darbo rinką reikėtų pavadinti ne monopoline, o monopsonine (7, p. 10) (gr. *monopolia* — vieno prekiavimas, *monopsonia* — vieno pirkimas). Mat čia labai aukštas darbo jėgos paklausos, jos pirkimo monopolizavimo laipsnis. Kitais žodžiais, pagrindinę samdomojo darbo dalį perka dideli susivienijimai, o parduoda įvairios darbininkijos ir tarnautojų grupės, kurių organizuotumo laipsnis labai nevienodas. Firmoms atsiveria ekonominio manevro galimybė: brangstant šalyje darbo jėgai, sparčiau mažinamas darbo imlumas; kuriamos įmonės užsienyje su pigia darbo jėga; plinta pigesnis moterų darbas plėtojantis nematerialinės gamybos sferai, kvejerizuojant gamybą, pereinant prie lankstaus darbo grafiko; nors ir yra nedarbas, paplitęs imigrantų darbas. Kartu sparčiausiai besivystančiose pramonės šakose, transnacionalinių korporacijų įmonėse, didžiausiose nematerialinės gamybos sferose (švietimas ir sveikatos apsauga) įsigalėjo kvalifikuotas darbas, kuris išstumia mažai kvalifikuotus darbininkus ir tarnautojus. Taigi supriešinamos įvairios samdomųjų darbuotojų grupės — darbininkai ir tarnautojai, profsąjungoms priklausantys ir neorganizuoti darbininkai, imigrantai ir „savi“ darbo žmonės, kvalifikuoti, siaurai kvalifikuoti ir nekvalifikuoti darbininkai, ieškančys laikino darbo ar norintys dirbti ne visą darbo dieną ir pastoviai dirbantys visą darbo dieną. Kol yra darbo jėgos rinka, lieka ir konkurencija tarp jos pardavėjų. O firmos, konkuruojančios dėl savo prekių realizavimo rinku, kapitalų investavimo sferų ir t. t., darbo rinkoje yra palyginti sutelkta jėga. Tačiau konkurencija darbo rinkoje dabar daugiau nusakoma prioritetais priimant į darbą, kai atiduodama pirmenybė tai ar kitai darbininkų grupei, o grupės viduje (dažnai) — tiems ar kitiems darbininkams, kurių tinkamumą fiksuoja informacinė darbo rinkos ir firmų tarnyba (naudojamas net medicinos terminas — siūlomos darbo jėgos „ekranizavimas“ — peršvietimas).

Devintajame dešimtmetyje toliau plinta kai kurie nauji reiškiniai. Ankstesniais dešimtmečiais daugelyje pagrindinių pramonės šakų ir didelių firmų profsąjungos buvo išsikovojusios teisę reguliuoti įdarbinimą, atsižvelgdamos į firmų nustatytą limitą ir esamą struktūrą („profsąjunginės pramonės šakos“). Dažnai būdavo priimami tik profsąjungų nariai („uždarų cechų“ principas). Esant dideliam dabartiniam nedarbui, profsąjungų įtaka susilpnėjo ir įmonininkai susigrąžina visas įdarbinimo proceso fazes. Toliau formuojantis naujai liaudies ūkio ir darbo struktūrai (pagrindinė darbuotojų dalis susitelkia nematerialinės gamybos sferoje, tarnautojų skaičius sparčiau didėja negu darbininkų skaičius), mažėja priklausančių profesinėms sąjungoms darbuotojų dalis. JAV 1954 m. profsąjungoms priklausė 35% samdomų darbuotojų, 1984 m. — 19% (10, p. 12). Tai susilpnino profsąjungų pozicijas darbo rinkoje. Ilgą laiką vyko (ir tebevyksta) darbo rinkos diferenciacija, plėtojosi jos subrinkos. Vadinasi, įvairių darbo ieškančių grupių darbo gavimo galimybės ir samdos sąlygos yra labai skirtingos ir tiesiogiai tarpusavyje nesusijusios. Pavyzdžiui, 1960—1980 m. JAV kvalifikuotų darbininkų santykinis darbo užmokestis, palyginti su metiniu vyrų darbo užmokesčio vidurkiu, sumažėjo 0,13 punkto, o nekvalifikuotų — dau-

giau negu du kartus (nuo 0,86 iki 0,41 punkto) (16, p. 86, 87). Be to, dideliems susivienijimams priklausančiose firmose darbo vietos keičiamos ne tik per darbo rinką, bet ir ją apeinant. Egzistuoja vadinamoji „vidinė darbo rinka“. Didelėse įmonėse bei firmose, atsiradus vakansiems darbo vietoms, į jas dažniau perkeltami savi darbininkai ir tarnautojai iš žemesnių pareigų („vertikalus vidinis darbo jėgos mobilumas“).

Profesinės karjeros perspektyva Vakarų šalių darbininkų klasei anksčiau nebuvo būdinga. Tradiciškai tai nuo seno paplitę Japonijoje, kur vyrauja samdos visam gyvenimui principas. Į aukštesnes pareigas keliami ne tik tarnautojai, bet ir darbininkai ir atitinkamai didinamas darbo užmokestis priklausomai nuo darbo stažo trukmės toje firmoje (15, p. 95). Tačiau didėjant kvalifikuotų darbininkų, tarnautojų, specialistų lyginamajam svoriui tarp samdomų darbuotojų, ar kita forma „vidinė darbo rinka“ paplito visose išsivysčiusiose šalyse \*

Anksčiau profsąjungoms daug kur pavyko dali šio proceso kontroliuoti, kai kolektyvinės sutartys numatydavo jų teisę spręsti, ką iš darbuotojų kelti į aukštesnes pareigas. Bet svarbiausia šiame procese yra tai, koks yra firmos (imones) darbo pasidalijimo pobūdis, o tai lemia gamybos būdas (objektyvi pusė), firmos savininkai ir menedžeriai (subjektyvi pusė). Profesinis mobilumas nevirsta socialiniu — darbininkas paprastai nepereina į tarnautojus arba specialistus. Darbininkišku specialybių profesinis mobilumas yra gana ribotas, nes dėl palyginti lėtos pramonės raidos (mažėjant pramonės lyginamajam svoriui) daugelyje įmonių vakansių vietos atsiranda retai. Be to, šiuolaikine racionalizacija siekiama „nukirpti“ viršutinių darbininkų sluoksnį, kai, robotizuojant, automatizuojant ir kompiuterizuojant gamybą, didėja inžinierių vaidmuo \*\*. Pavyzdžiui, 1975—1984 m. JAV apdirbamojoje pramonėje gamybinių darbininkų skaičius kasmet vidutiniškai didėjo 0,3%, o profinio darbo darbuotojų — 1,5% (10, p. 5). Todėl žemėja profesinio darbininkų kilimo „lubos“

Didėjantis vidinis mobilumas didžiajam kapitalui naudingas ir kitu atžvilgiu. Didėjant žmogaus vaidmeniui gamybos procese, kinta darbo jėgos pirkimo ekonominis turinys. Vakarų ekonominėje literatūroje darbo rinka lyginama su padėvėtu automobiliu rinka, o kartais, anglų jūmoros dvasia, su „vedybu rinka“ Bendra visiems trims atvejams yra tai, kad nežinoma, ką įsigys ir ar tai, ką įsigys, bus norimos kokybės. Kitaip tariant, darbo rinka priskiriama anoniminei rinkai. Kai vyravo nekvalifikuotas arba mažai kvalifikuotas darbas, tai nebuvo svarbu, nes, viena, dėl nesudėtingo darbo turinio jį atlikti galėjo beveik kiekvienas, antra, netikusį darbininką lengva buvo pakeisti kitu. Vykstant mokslo bei technikos revoliucijai ir išgalint sudėtingam darbiui, didėja būtinybė kiekvienai darbo vietai rasti tinkamą žmogų. Dabartinėmis sąlygomis tai svarbu ir dirbant mažai kvalifikuota darba. Esant labai išvystytam darbo pasidalijimui ir dideliu apūpinimui kapitalu (vienos darbo vietos vertė JAV apdirbamojoje pramonėje jau aštuntojo dešimtmečio viduryje buvo beveik 20 tūkst. dol.), asmeninėms samdomojo darbuotojo sąlyboms tenka svarbiausias vaidmuo. Kaip buvo minėta aukščiau, stiprėja darbo rinkos informacinė veikla. Tačiau įveikti rinkos anonimiškumo tur būt negalima dėl principinės priežasties — klasikiniai prekiniai-piniginiai

\* Samda Japonijoje evolucionuoja vakarietiškos „neamžinos“ samdos linkme, plintant „laikinių darbininkų“ kategorijai. Savo ruožtu Europoje ir Šiaurės Amerikoje stiprėja priirišimas prie firmos per vidini (firminį) darbuotojų judėjimą, nors jis daug kur skiriasi nuo japoniškos sistemos: a) nėra įteisintas tradicija kaip privalomas, b) apima tik dalį darbuotojų, vadinamuosius kvalifikuotų specialybių atstovus (elektrikas nuo pradinės žemiausios kvalifikacinės kategorijos gali pakilti iki aukščiausiųs, bet surinkėjas prie konvejerio toks liks ir gaus tą patį atlyginimą iki pensijos), c) daugiausia paplitę tik moderniškame, mokslo bei technikos pažanga pagrįstame sektoriuje.

\*\* Antra vertus, „spaudžiant“ naujoms gamybiniams jėgoms, vyksta inžinieris, ypač technikus, suartėjimas su kvalifikuotais darbininkais.



santykiai yra anonimiški santykiai. Todėl didelėms firmoms parankiau elgtis kitaip. Jos kelia į atsakingesnes (aukštesnes) pareigas firmoje (įmonėje) patikrintus darbininkus, o į jų vietas, į žemesnes pareigas skiria samdomus darbo rinkoje. Tada, ko firma negali padaryti darbo rinkoje, ji atlieka „įeinant“ naujam darbininkui į įmonę (žemiausi pradiniai darbai taip ir vadinami — įėjimo pozicijos) — „ekranizuoja“ jį, rengia darbui, adaptuoja prie gamybos. Jei jo tikrinimas duoda neigiamas išvadas, o adaptacija nepavyksta, jis atleidžiamas.

Sie suvisuomenėję procesai — darbo jėgos paieškos, samda, adaptacija, mokymas (pagrindinė dalis darbininkų ir šiuo metu rengiami įmonėse), taip pat ir atleidimas iš darbo — turi ne tik natūrinę, bet ir vertinę pusę: jie kainuoja tiek darbininkui, tiek firmai. Bet darbininkas šias išlaidas sumažinti gali tik sutikdamas dirbti blogesnj darbą arba apskritai atsisakydamas darbo paieškų (paslėptinis bedarbas). Firma šias išlaidas minimizuoja racionalizuodama gamybą (tai leidžia mažinti „rizikos veiksnio“ — darbo jėgos — paklausą), tobulindama savo darbo jėgos paieškų sistemą ir naudodamasi tobulėjančia darbo rinkos tarnyba, panaudodama vidinį mobilumą, keisdama darbo jėgos struktūrą.

Pastarasis reiškinys sako, kad šiuo metu, schemiškai kalbant, daugiau žiūrima į darbo rinką kaip į laikiną ir ne visą darbo laiką dirbančių žmonių tiekiją. Si darbininkų bei tarnautojų grupė sutinka su palyginti mažu darbo užmokesčiu, juos nesunku atleisti, be to, jie gali užpildyti tas darbo vietas, kur nėra kilimo galimybių. (Tačiau firmos, panaudamos šią darbo jėgą, ją diferencijuoja, dalį jos paverčia pastoviais darbuotojais su profesine karjera.) Formaliai tokių darbuotojų daugiausia yra nematerialinės gamybos sferoje, pavyzdžiui, prekyboje, kur daugiausia dirba moterys. Tačiau blogiausiai mokamus darbus atliekantys darbininkai — moterys, jaunimas, imigrantai — ir materialinės gamybos sferoje dažniausiai faktiškai atitinka laikinų darbininkų požymius. Daug yra atleidžiama nepasibaigus bandomajam laikotarpiui (trunkančiam iki 6 mėn.). Pirmiausia atleidžiama mažinant darbininkų skaičių arba kai firma mano, kad ši darbo jėga savo savybėmis neatitinka gamybos reikalavimų. Šiuo atveju naudojami tipiniai pretekstai atleisti (dėl neišėjimo į darbą (absentizmo), dėl blogos sveikatos (liga, invalidumas), pažeidus darbo drausmę). Tobulėjant valdymo metodams, firmos kontroliuoja ir savanorišką išėjimą iš darbo, pavyzdžiui, tikimybiškai žinodamos darbo jėgos kaitos dydį\*.

Siuolaikiniu mokslo bei technikos revoliucijos laikotarpiu sparčiai kinta visuminės darbo jėgos struktūra. Formuojasi automatizuotos gamybos darbuotojų kategorija. Sie darbuotojai — labai kvalifikuoti darbininkai, inžinieriai ir technikai, konstruktoriai, ESM operatoriai ir programuotojai — sugeba adaptuotis prie pastoviai didėjančių nuolat kintančios gamybos reikalavimų. (Tuo, o ne darbovietės keitimu, reiškiasi jų mobilumas.) Tai jiems garantuoja palyginti didelį darbo užmokestį ir yra stabilaus užimtumo garantija. Antra vertus, gamybinis ir žemesnis administracinis personalas dirba paprastoje mašininėje srovinėje konvejerinėje gamyboje. Si gamyba jiems kelia palyginti mažus reikalavimus ir, ją automatizuojant, jie tampa strateginiu nestabiliu darbo ir ne darbo rezervu.

Todėl ir darbo rinkos raidai artimiausiais dešimtmečiais, kaip ir iki šiol, matyt, turės įtakos dvi tendencijos. Didėjant naujo darbuotojo tipo vaidmeniui, stiprės firmų tiesioginiai ir ilgalaikiai ryšiai su darbo jėgos gamybos faze, rengiant sau labai kvalifikuotus darbuotojus; darbo rinka bus dažnai tarytum aplenkiamą, darbo jėgos mobilumą nukreipiant pro-

\* Sis dydis labai didelis JAV (apie 40%), vidutinis — Vakarų Europoje (10—15%), labai mažas — Japonijoje (apie 1%). Tiesinės priklausomybės tarp darbo jėgos kaitos dydžio ir gamybos efektyvumo nėra.

fesinės karjeros firmoje link, darbuotojams tobulėjant kartu su tobulėjančia gamyba, kintant kvalifikuotos darbo jėgos verbavimu, darbo rinkos pobūdžiui, kai ji virsta savotiška informacijos ir „realizavimo“ tarnyba.

Didėjant visuminės jėgos diferenciacijai, nedarbui ir laikinam darbui, darbininkų ir tarnautojų, pereinančių per darbo rinką, taip pat „įstrigusių“ joje (ilgalais nedarbas), skaičius didės. Darbo rinka vystosi ir didėjant laikinai reikalingų darbininkų paklausai, kurią tenkina ir nauja darbo rinkos institucija — firmos, išnuomojančios darbo jėgą pramonės įmonėms, parduotuvėms, viešbučiams ir t. t. (12, p. 68—69). Stichinis ir anoniminis darbo rinkos pobūdis irgi ryškus. Jį skatina tai, kad tarp ieškančių darbo didėjantį vaidmenį atlieka vadinamosios nestabilios grupės — moterys, imigrantai, studentai, jaunimas (šios grupės gali dėl demografinių ir ekonominių priežasčių netikėtai didinti arba mažinti darbo jėgos pasiūlą); taip pat šių darbo žmonių grupių atstovai pretenduoja į darbą, kuriame mažesnį vaidmenį atlieka individualios sąvinybės. Darbo rinkos stichiskumą didina didėjantys ekonomikos struktūriniai lūžiai, darbo turinio pokyčiai, kapitalo centralizavimas (nulemiantis firmų reorganizavimą ir t. t.).

#### LITERATURA

1. *Marksas K.* Kapitalas.— V.: 1957.— T. I.
2. *Marksas K.* Samdomasis darbas ir kapitalas.— V.: Mintis, 1983.
3. TSKP XXVII suvažiavimo medžiaga.— V.: Mintis, 1986.
4. *Энгельс Ф.* Система наемного труда // *Маркс К., Энгельс Ф.*— Соч.— Т. 19.
5. Архив Маркса и Энгельса— М., 1933.— Т. 2 (VII).
6. *Арская Л.* Научно-техническая интеллигенция Японии.— М.: Наука, 1974.
7. *Богомолова Т.* Конкуренция и механизм функционирования капиталистического товарного рынка // Современный капитализм: политико-экономические проблемы.— Новосибирск: Новосибир. ун-т, 1985.
8. *Гойло В.* Формирование и эксплуатация сложной рабочей силы // Вопросы экономики.— 1977.— № 12.
9. *Духовная Л.* США: политика государства на рынке рабочей силы // Рабочий класс и совр. мир.— 1985.— № 1.
10. *Ершов С.* Рабочий класс 80-х годов // США: экономика, политика, идеология.— 1985.— № 12.
11. *Капелюшников Р.* Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы.— М.: Наука, 1981.
12. *Любимова В.* О некоторых формах занятости рабочей силы в капиталистических странах // МЭМО.— 1984.— № 3.
13. Международное рабочее движение: вопросы истории и теории.— М.: Мысль, 1985.— Т. 7.
14. Мировая экономика и международные отношения.— 1985.— № 9.
15. *Орфенов А.* Япония: участие трудящихся в управлении производством.— М.: Наука, 1985.
16. *Ревинский И.* Формирование стоимости и цены рабочей силы в условиях современного капитализма // Современный капитализм: Политико-экономические проблемы.— Новосибирск: Новосиб. ун-т, 1985.
17. Современный капитализм: Проблемы рабочей силы.— М.: Наука, 1985.
18. *Соколов А.* Япония: экономика и образование.— М.: Наука, 1982.
19. *Филлипова Л.* Высшая школа США.— М.: Наука, 1981.
20. *Der Spiegel.*— 1985.— Nr. 12.
21. Year Book: Australia: 1982.— Canberra, 1982.
22. *Kadar B.* Structural Changes in the World Economy.— Budapest, 1984.
23. Monthly Labor Review.— December 1983.
24. *Sakurabayashi M.* Wages in Japan Today.— West Berlin, 1982.
25. Apskaiciuota pagal: Statistical Abstract of the United States, 1982—1983.— Washington, 1982.

Vilniaus universitetas  
Politinės ekonomijos katedra

## РЫНОК ТРУДА В СИСТЕМЕ ВЫСОКОРАЗВИТОЙ ЭКОНОМИКИ

Ю. ГАИЖУНАС

### Резюме

Стихийный анонимный рынок труда в основном перестал соответствовать характеру производства и потребления рабочей силы, стали развиваться новые формы найма. Устанавливаются долгосрочные связи между крупными фирмами и институтами, «производящими» высококвалифицированную рабочую силу, посредством которых национальные и транснациональные компании осуществляют превращение формального подчинения производства рабочей силы капиталу в реальное подчинение.

Идет обобществление рынка рабочей силы. Возрастает численность трудящихся, проходящих через него (и «застревающих» в нем). Семейные возможности содержания безработных сокращаются, возрастает роль пособий. Однако одновременно растет необеспеченность ими. Растет роль учреждений по трудоустройству, ибо с концентрацией спроса на рабочую силу необходима концентрация ее предложения. Конкуренция на современном рынке труда в основном выступает не как индивидуальная, а проявляется между различными группами работников: высококвалифицированными и малоквалифицированными, современных и устаревших квалификаций, между мужчинами, женщинами и молодежью, между иммигрантами и местными рабочими и так далее, косвенным путем выступая в различных условиях найма, в значительной мере вытекающих из экономической политики ведущих компаний.

Как способ давления на рынок труда и усиления подчинения рабочей силы крупные объединения используют внутрифирменное передвижение рабочих и служащих. Одновременно расширяется использование временного найма, частичной занятости, надомного труда, свидетельствующее о стремлении утилизировать менее устойчивые, стихийные факторы предложения рабочей силы и спроса на нее.