

ния и уничтожения самой экономической основы командно-административной системы.

Таким образом, некоторые перечисленные аспекты взаимосвязи экономики и воспитания, непосредственно зависящие от подготовки высококвалифицированных кадров, формирования у них новых подходов к их решению, должны реализоваться в интересах общества.

МАЛГОЖАТА ГАБЛЕТА

(Экономическая академия, Вроцлав)

РОЛЬ ПРЕДПРИЯТИЙ В РЕШЕНИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ БЕЗРАБОТИЦЫ

Опыт стран с рыночным хозяйством показывает, что экономический рост, способствующий повышению занятости, является основным условием эффективного функционирования рынка труда и в свою очередь резкого сокращения безработицы. Однако надо иметь в виду, что в результате продолжающейся безработицы она уменьшает шансы выйти на рынок труда.

Этот факт должен стать предостережением ускоренному возникновению безработицы в странах, совершенствующих свою экономику. Причем даже в случае совершенствования хода экономических процессов сократить уровень безработицы трудно.

Нехватка капитала является главным барьером процессов экономического роста в странах Центральной и Восточной Европы. Это касается также "человеческого" капитала соответствующей квалификации, дающего возможность эффективного ввода в действие и использования незначительных ресурсов. На фоне процесса преобразований собственности происходит редукция промышленных подразделений, что связано со снижением спроса на рабочую силу, так как этого не возмещают инвестиции в измененной структуре собственности. Это связано с необходимостью решения вопроса, поддерживать ли неэффективные рабочие места в промышленности, которую надо существенным образом перестроить, или же содействовать процессу преобразований, гарантирующих рост эффективности, но угрожающих дальнейшим ростом безработицы.

Решение социально-экономических проблем безработицы должно иметь и комплексный характер. Действующие экономико-финансовые инструменты должны стимулировать работодателей к общественному осмыслению проблем безработицы и смягчению ее последствий. Государство может предоставить финансовую помощь предприятиям для создания дополнительных рабочих мест. Данные субсидии могут приобретать форму, например, частичного возмещения государством

затрат на зарплату определенным группам зачатых или льготных налоговых кредитов. В Польше до сих пор работодатели освобождаются от уплаты взноса для Управления социального страхования в случае принятия на работу безработного выпускника сроком не меньше чем на год, а также имеют возможность получения кредитов на создание рабочих мест для безработных. Второстепенное значение имеют кредиты самим безработным на создание ими собственных рабочих мест. Это связано с ограниченностью средств, выделенных на эту цель в рамках Трудового фонда.

Кроме экономико-финансовых инструментов государство располагает также службой занятости в виде так называемых Трудовых управлений, обеспечивающих безработных социальным пособием и другими формами помощи, такими как трудовое посредничество, профессиональное консультирование, обучение и переквалификация. Кроме Трудовых управлений на рынке имеются также частные бюро трудового посредничества.

Предприятия, по существу являющиеся непосредственным источником безработицы, могут сыграть важную роль в ее ограничении путем активизации собственной деятельности в данной области. Это может происходить за счет применения соответствующей политики предприятия в области зарплаты в сочетании с эластичностью в организации рабочего времени (например, сокращение рабочего времени с одновременным снижением зарплаты); применения процедуры увольнения работников (связанной, например, с поиском предприятием рабочих мест для увольняемых работников); активизации работ по подготовке кадров на предприятии (например, участие предприятий в внешкольной подготовке, направленной на потребности рынка труда и имеющей практический характер); определения роли профсоюзов на предприятии (например, путем переговоров с работодателем, касающихся вознаграждений и занятости); усиления коллективных форм организации труда и общественных элементов культуры предприятий, которые обучают сотрудничеству с другими и помогают увольняемым справиться с новыми проблемами.

Чтобы предприятия выполняли активную роль в нейтрализации последствий безработицы, необходимо изменить сознание управленческих кадров предприятий. Практика показывает, что, если появляются трудности и предприятию надо снизить затраты, чтобы оно стало конкурентным, первой реакцией руководства является сокращение занятости, не принимая во внимание других возможностей. В руководстве предприятия должно сложиться сознание, что оно должно выполнить "гражданскую" миссию. Нерешенные проблемы безработицы в будущем могут отрицательно сказаться на самих предприятиях, поэтому они должны сотрудничать в этой области с институтами рынка труда, местными самоуправлениями и локальными властями. Думается, что решение

проблем безработицы должно сопровождаться созданием нового экономического порядка в локальном масштабе.

**ХАЛИНА ЛЕСНЯК, доктор,
ШЫМОН ЭТЕПИНЬ**

(Экономическая академия, Вроцлав)

ПРОБЛЕМЫ ПЕРЕСТРОЙКИ ПОДСОБНОЙ СФЕРЫ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Исследованы процессы преобразований собственности подсобных подразделений двух крупных химических предприятий, которым предоставлена самостоятельность.

Предпосылками преобразований их деятельности являются:

улучшение эффективности хозяйствования подсобных подразделений, подвергнутых воздействию конкуренции;

появление на внешнем рынке (в связи с уменьшающимися потребностями в подсобной продукции) головных предприятий;

повышение заинтересованности внутренних потребителей в рационализации использования продуктов и услуг подсобных единиц;

налоговые вопросы, в частности вопросы, связанные с налогом на рост заработной платы;

появление и развитие конкурентной среды, которая не содействует развитию предприятиями собственных услуг;

образцы (примеры) структур крупных предприятий в странах с развитой рыночной экономикой, в которых подсобная сфера подвергается значительному сокращению;

требования, предъявляемые внешними инвесторами, особенно зарубежными.

Подразделения, ставшие самостоятельными или подготовленные к приватизации на стадии учредительного собрания, принимают форму частного общества (51 % — частный капитал, 49 % — госкапитал) и преобразуются в форму общества с ограниченной ответственностью, а не холдинг-общества. Основные детерминанты такого выбора — это:

отсутствие заинтересованности со стороны внешнего, отечественного и иностранного капиталов. (Отечественный капитал становится конкурентом в частных обществах; иностранный — не предъявляет интереса из-за небольшого масштаба деятельности;

политика головного предприятия определяемая:

выгодой от изменений в обложении налогом на прирост заработной платы;

стремлением к сохранению контроля над дочерним предприятием.

В связи с этим источником частного капитала становятся долевые участия руководства и коллектива преобразуемого подразделения, ко-