

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЗАНЯТОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: ПРОБЛЕМА БАЛАНСА

Г.Н. Соколова*

В статье анализируется проблема баланса экономической и социальной эффективности занятости в Республике Беларусь в условиях структурных изменений экономики. На основе данных республиканского социологического мониторинга установлено, что этот баланс сильно смещен в сторону гигиенических факторов, частота выбора которых почти вдвое превышает частоту выбора мотивационных факторов (по Херцбергу). Выявлено, что социальные механизмы количественной и качественной подстройки рынка труда к структурным изменениям экономики не задействованы из-за слабого ощущения работниками ценности рабочего места и ценности образования. Социальные механизмы ценовой подстройки не используются ввиду недостаточной реализации заработной платой функции, стимулирующей работников на производительный и качественный труд. Решение проблемы баланса возможно за счет активизации механизмов подстройки, способствующих взаимодействию экономической и социальной эффективности.

Ключевые слова: экономическая эффективность занятости, социальная эффективность занятости, рынок труда.

JEL-классификация: J21, J23, J24.

Формирование эффективной занятости связано с решением проблемы преобразования традиционной занятости в экономически и социально эффективную занятость, что понуждает исследователей обратить внимание на понятия и феномены – «экономическая эффективность» и «социальная эффективность» и попытаться объяснить их взаимосвязь во временных контекстах. Для объяснения «экономической эффективности» можно использовать экономическое направление теоретических и практических разработок, начиная от английского экономиста и философа Адама Смита (1993). Истоки объяснения феномена «социальной эффективности» также заложены Адамом Смитом (механизм общественной координации, регулирующий взаимосвязь индивидуальной и общественной выгод); прослежены австрийским экономистом Йозефом Алоизом Шумпетером (механизм взаимодействия предпринимателей-инноваторов и предпринимателей-имитаторов, вызывающий к жизни длинные циклы деловой активности) (1982. С. 383–431);

развиты немецким исследователем инноваций Герхардом Меншем (механизм повышения восприимчивости к инновациям в периоды депрессий в экономике – «триггерный эффект депрессий») (2006. С. 18–23); обоснованы в контексте перехода к постиндустриальному обществу американскими учеными Джоном Кеннетом Гэлбрейтом (1969) и Дэниелом Беллом (1999).

Концепции постиндустриального общества стали основой современных институциональных теорий, пытающихся адекватно вписать «нового работника» с новыми социально-культурными потребностями и приоритетами в единую теорию в экономике, социологии, социальной психологии и политологии. Отметим, что страны сегодня конкурируют между собой по двум направлениям: *экономической* и *социальной* эффективности на рынке труда. Разрыв между двумя видами эффективности не может быть слишком большим, поэтому одна с другой периодически приводятся в соответствие. Этот процесс в каждой стране подчиняется собственному

* Соколова Галина Николаевна (gnsokolova@tut.by), доктор философских наук, профессор, зав. отделом экономической социологии Института социологии Национальной академии наук Беларуси (г. Минск, Беларусь).

ритму и связан с «реорганизацией» производственных и общественных отношений в условиях перехода от одного технологического уклада к другому, в русле теории больших циклов конъюнктуры (Кондратьев, 1925).

Проблема баланса экономической и социальной эффективности занятости

В белорусской экономике к факторам, снижающим экономическую эффективность, относятся: наличие избыточной численности персонала на предприятиях, что сопровождается снижением производительности труда; сохранение дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы по профессионально-квалификационному составу; поддержание низкой конкурентоспособности лиц, особо нуждающихся в социальной защите. Но эти же факторы, прямо или косвенно, в кратко- и среднесрочной перспективе, способствуют повышению социальной эффективности занятости, что выявлено по результатам республиканского социологического мониторинга (2012, 2013 и 2014 гг.). По существу, мы имеем конфликт между необходимостью достичь экономической эффективности занятости и не допустить при этом снижения ее социальной эффективности. Поэтому возникает необходимость поиска таких способов приведения рынка труда в равновесное состояние, где был бы соблюден баланс между экономической и социальной эффективностью занятости.

Если «экономическая эффективность» определяет результативность экономической системы, выраженную в соотношении полезных конечных результатов ее функционирования к затраченным ресурсам, то «социальная эффективность» – степень удовлетворения конечных потребностей общества и, прежде всего, потребностей, связанных с развитием человеческой личности. Социально-экономической эффективностью обладает та экономическая система, которая в наибольшей степени обеспечивает удовлетворение многообразных потребностей людей: материальных, социальных, духовных, гарантирует высокий уровень и качество жизни. Экономической основой такой эффективности служит оптимальное распределение имеющихся у об-

щества ресурсов между отраслями, секторами и сферами национальной экономики. Социальной основой – развитие систем образования, здравоохранения, науки и культуры, обеспечиваемое эффективной социальной политикой государства.

Проблема баланса экономической и социальной эффективности занятости усугубляется тем, что как экономическая, так и социальная политики государственных органов не ориентированы в должной мере на достижение этого баланса и не согласованы друг с другом. При достаточной проработанности вопросов экономической эффективности занятости на макро- и мезоуровне остается открытым вопрос о способах решения проблемы баланса между экономической и социальной эффективностью занятости на микроуровне, в контексте социологических исследований. В центре данного исследования – вопрос: как повысить влияние экономической эффективности на социальную эффективность занятости граждан, чтобы она, в свою очередь, способствовала повышению экономической эффективности с помощью механизмов подстройки к меняющимся социально-экономическим условиям.

Суть ***социологической концепции*** состоит в том, что *экономически эффективная занятость*, определяемая как соотношение конечных результатов экономической системы к затраченным трудовым ресурсам, формирует поле стимулов для занятого населения, в качестве которых могут выступать социально-экономические стимулы, связанные с уровнем оплаты труда, содержанием выполняемой работы, социальной инфраструктурой предприятия и др. Эффективность стимулов, как внешнего побуждения субъекта к действию по овладению этими стимулами, характеризует регулятивные возможности стимуляционно-мотивационных механизмов. Эти возможности ограничиваются, с одной стороны, степенью насыщенности и полезности стимуляционного поля для индивида, а с другой – уровнем и активностью психолого-мировоззренческой настройки работников.

Социально эффективная занятость, определяемая степенью удовлетворения конечных потребностей на микроуровне, связана

прежде всего с развитием человеческой личности. Работники, в соответствии с личностными интересами и приоритетами, воспринимают сигналы стимуляционного поля, вызванные ростом экономической эффективности занятости, и переводят их в мотивы повышения производительности труда, конкурентоспособности, стремления к непрерывному профессиональному обучению. Так действуют стимуляционно-мотивационные механизмы «включения» занятого населения в процессы модернизации экономики и формирования социальной эффективности занятости на основе общего повышения ее экономической эффективности (Соколова, 2014. С. 254–287).

Таким образом, в социологическом контексте экономически эффективная занятость создает стимуляционное поле для повышения социальной эффективности занятости работников. В свою очередь, социально эффективная занятость граждан, через посредство социальных механизмов повышения активности занятого населения, способствует росту экономической эффективности занятости на рынке труда. Социологическая модель в данных условиях функционирует в режиме мобильного баланса экономической и социальной эффективности занятости, воспроизводя себя посредством механизмов прямой и обратной связи (Соколова, 2007. С. 298–308).

Стимуляционное поле, формируемое экономически эффективной занятостью, можно рассматривать в рамках двумерной модели мотивационно-гигиенической теории американского экономического психолога Фредерика Херцберга (Herzberg, 1976. С. 71–129).

Суть **мотивационно-гигиенической теории** Ф. Херцберга заключается в том, что он рассматривает человека в понятиях его целостной природы, а не только с помощью характеристик, определяющих его соответствие требованиям организации. Он выделяет два главных фактора трудовой деятельности: *содержание работы*, связанное с мотивами достижения, признания и продвижения, самой работой, возможностью творческого роста, уровнем ответственности; *условия работы*, т. е. заработную плату, политику компании, межличностные отношения, безопасность и гарантию работы.

Согласно двумерной модели Ф. Херцберга, существуют два набора потребностей в работе: *мотивирующие*, связанные с содержанием работы (достижение, признание, продвижение, сама работа, возможность творческого роста, ответственность), и *гигиенические*, связанные с условиями труда (заработная плата, политика компании, формы контроля, межличностные отношения с коллегами, безопасность и гарантия работы, личная и семейная жизнь), а также два континуума их представления – континуум ментального здоровья (Industrial Mental Health) и континуум ментальной болезни (Industrial Mental Illness). Мотиваторами являются факторы, связанные с решением содержательных задач и, таким образом, необходимые для психологического развития индивида; это психологические стимуляторы, с помощью которых индивиды могут актуализироваться в своей самореализации. Гигиенические факторы (термин «гигиена» употребляется в медицинском значении как «предупреждение») не в состоянии, по Ф. Херцбергу, создать позитивную удовлетворенность, так как они не содержат характеристик, необходимых для психологического развития индивида (Herzberg, 1976. С. 74–91).

Повышение производительности труда и удовлетворенность работой зависят от факторов, которые Ф. Херцберг назвал *мотиваторами*. Они удовлетворяют «внутренние» потребности человека и включают в себя признание и достижение успехов в работе, интерес к ее содержанию, самостоятельность и ответственность за ее выполнение. Именно они определяют удовлетворенность работой и повышают на этой основе трудовую активность. Поэтому *удовлетворенность есть функция содержания работы, а неудовлетворенность – функция условий труда*. И в своем соотношении они образуют структуру мотивационных и гигиенических факторов «ментального баланса», т. е. структуру факторов, примерно равных по силе воздействия на работников. Однако в реальности, на белорусском рынке труда, баланс сильно смещен в сторону гигиенических факторов, частота выбора которых почти вдвое превышает частоту выбора мотивационных факторов (табл. 1).

Частотное распределение ответов на вопрос «Что для вас наиболее важно в работе?»

Факторы	Частота выбора, %
<i>Мотивационные</i>	
Быть относительно самостоятельным в работе	37,6
Реализовать свои знания, опыт, квалификацию	30,0
Работать с квалифицированными коллегами	25,5
Успешно продвигаться по службе, делать карьеру	17,1
Работать над интересными и новыми проектами	11,8
<i>Гигиенические</i>	
Зарабатывать хорошие деньги	82,2
Иметь хорошие условия и режим труда	62,9
Работать без перегрузок	35,5
Иметь доступ к льготам, социальному пакету, социальным гарантиям	20,1
Работать на солидном предприятии, в престижной организации	12,4
Устанавливать связи с полезными, влиятельными людьми	10,9

Примечание. В социологическом исследовании, проведенном в декабре 2013 г., выборочная совокупность составила 2110 чел. Предельная ошибка выборки по оценочным показателям, гарантированная с 95%-й вероятностью, составила $\pm 2\%$. С учетом данной погрешности выводы исследования можно экстраполировать на генеральную совокупность, т. е. население республики.

Источник. Составлено по данным социологического исследования 2013 г.

По данным социологического опроса, степень удовлетворенности работников заработной платой составляет 40,1%, а удовлетворенность содержанием работы – 76,3% от общего числа респондентов. Из этого следует, что работники *удовлетворены* содержанием работы, но *не мотивированы* на повышение производительности и качества труда, поскольку размер заработной платы их не удовлетворяет в той же мере, что и содержание труда. Данное положение вещей сохранится до тех пор, пока оплата труда не придет в соответствие со стоимостью жизни и у людей не сформируется личное представление о хорошей работе, связанное с ее содержанием при наличии достойной оплаты (табл. 2).

Механизмы адаптации рынка труда к структурным изменениям экономики

Основные векторы структурных изменений экономики обусловлены переходом к новым технологическим укладам, изменением соотношения в сферах рыночных и нерыночных услуг, диверсификацией различных форм хозяйствования. Экономистами выделяются два вида реструктуризации экономики: за-

Таблица 2

Степень удовлетворенности респондентов своей работой, %

Ответы	Мужчины	Женщины	Итого
<i>Работой в целом</i>			
Удовлетворен	79,3	76,1	77,9
Не удовлетворен	17,3	19,2	18,4
Нет ответа	3,4	4,7	3,7
<i>Содержанием работы</i>			
Удовлетворен	78,6	74,0	76,3
Не удовлетворен	17,7	21,1	19,5
Нет ответа	3,7	4,9	4,2
<i>Условиями труда, режимом работы</i>			
Удовлетворен	76,5	72,5	74,3
Не удовлетворен	21,0	24,1	22,6
Нет ответа	2,5	3,4	3,1
<i>Размером заработной платы</i>			
Удовлетворен	44,4	35,5	40,1
Не удовлетворен	52,9	61,07	56,8
Нет ответа	2,7	3,5	3,1
<i>Отношениями в коллективе</i>			
Удовлетворен	91,5	84,5	87,9
Не удовлетворен	5,8	11,3	8,5
Нет ответа	2,7	4,2	4,1
<i>Социальным пакетом предприятия</i>			
Удовлетворен	64,7	63,3	63,7
Не удовлетворен	24,9	24,6	24,7
Нет ответа	10,4	12,1	11,6
<i>Уровнем своей профессиональной подготовки</i>			
Удовлетворен	91,2	87,9	89,5
Не удовлетворен	8,5	11,4	9,9
Нет ответа	0,3	0,7	0,6

Источник. Составлено по данным социологического исследования 2013 г.

щитная, связанная с различными формами государственной поддержки нерентабельных предприятий, и *селекционная*, связанная с системной реструктуризацией с помощью банкротства и ликвидации нерентабельных производств. Соответственно, механизмы адаптации рынка труда к структурным изменениям, способствующие решению различных аспектов проблемы баланса, многообразны и включают количественную, качественную, ценовую и институциональную подстройки. *Количественная* подстройка означает изменение объемов используемых трудовых ресурсов, которые могут быть измерены через численность работников или ресурсы рабочего времени. *Качественная* подстройка отражает функциональную и профессиональную мобильность рабочей силы, т. е. реакцию рынка образовательных услуг на структурные изменения экономики. *Ценовая* подстройка предполагает дифференциацию заработной платы в разрезе отраслей (видов экономической деятельности). Это обеспечивает перелив рабочей силы между секторами экономики и обуславливает изменение ее структуры. *Институциональная* подстройка предполагает оптимизацию сравнительных издержек, которые сопровождаются названными механизмами адаптации. Элементами институциональной подстройки рынка труда являются: ставка минимальной заработной платы; индексация заработной платы; бюджет прожиточного минимума (БПМ), минимальный потребительский бюджет (МПБ) и др. (Капелюшников, 2001; Ванкевич, 2013. С. 41–56).

Механизмы количественной подстройки белорусского рынка труда связаны с сохранением избыточной рабочей силы, с использованием инструментов, обеспечивающих стабильность занятости. Это вторичная занятость, различные формы гибкой занятости, занятость в условиях трудового контракта и другие, которые изучаются в ходе социологических опросов. В целом, занятость в Беларуси характеризуется традиционностью форм. Так, почти 90% работников трудятся по найму и примерно столько же работают полный рабочий день/неделю. Несмотря на преобладание контрактной формы найма (по трудовым контрактам работают 2/3 респондентов), занятость у од-

Таблица 3

**Формы найма мужчин и женщин,
% респондентов**

Форма найма	Мужчины	Женщины	Итого
Работают по найму	82,8	89,4	86,0
Работают самостоятельно (самозанятость)	10,2	3,8	6,9
Являются работодателем, учредителем, акционером	4,2	4,2	4,4
Другое	2,8	2,6	2,7
Итого	100,0	100,0	100,0

Источник. Составлено по данным социологического исследования 2013 г.

ного работодателя нередко приобретает постоянный характер (табл. 3).

Отметим, что руководство белорусских предприятий и организаций, по данным опроса работающего населения, практически не прибегает к сокращению штата работников, а использует такие ценовые стратегии поддержания стабильной занятости, как снижение или несвоевременность оплаты труда, вынужденный социальный отпуск, сокращение рабочего времени. Однако такие меры не являются повсеместными и затрагивают относительно небольшую (примерно 15%) долю работающих белорусов (Таранова, 2013).

Оценки размера избыточной численности работников различны в зависимости от того, что сюда включают (неполную вынужденную занятость, трудовое измерение произведенной, но невостребованной и неконкурентной продукции, потенциал избытка на основе пересмотра норм труда и трудоемкости производственной программы и др.). Поддержание избыточной численности работников обусловлено институциональной средой, так как целесообразность ее сокращения определяется разницей между издержками ее сохранения и затратами при высвобождении. Неполная вынужденная занятость обходится дешевле, а для безусловного выполнения плановых заданий по росту объема производства придерживание избыточной численности работников на микроуровне в краткосрочном периоде выгоднее.

Но применительно к макроуровню (в условиях усиления глобальной конкуренции), особенно в среднесрочном и долгосрочном периодах, такая адаптация необходимого ре-

зультата не дает. На отдельных государственных предприятиях сохраняется значительное количество неэффективных с экономической точки зрения рабочих мест (с низкой производительностью труда, низким уровнем заработной платы, плохими условиями труда). Их сохранение существенно повышает социальную эффективность занятости, так как защищает работников от высвобождений, но снижает экономическую эффективность занятости и тормозит структурные преобразования в экономике. Кроме того, неполная занятость является основанием для поиска дополнительных работ. Доля респондентов, имеющих дополнительную работу, включая случайные приработки и заработки, достигает 1/4 от всех респондентов, ответивших на данный вопрос, и с 2012 по 2014 г. эта тенденция почти не изменилась (табл. 4).

Таблица 4

Распространенность вторичной (дополнительной) занятости, % респондентов

Форма дополнительной занятости	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Регулярная дополнительная работа по основному месту работы	3,0	4,0	3,4
Регулярная дополнительная работа в другом месте	4,9	4,1	5,3
Случайные приработки, заработки	16,3	14,5	16,5
Не было дополнительной занятости	75,8	77,4	74,8
Итого	100,0	100,0	100,0

Источник. Составлено по данным социологических исследований 2012–2014 гг.

В качестве главной причины, побуждающей работников иметь вторичную занятость, назван низкий уровень оплаты труда на основной работе (до 80% респондентов); вторая по значимости причина – относительно высокий уровень заработков на дополнительной работе. Считается, что наличие вторичной занятости ухудшает отношение работников к труду, так как уменьшает их интерес к основной работе и снижает эффективность трудовой деятельности. Вместе с тем признается, что вторичная занятость является способом адаптации людей к условиям структурных изменений в экономике. Распространенность вторичной занятости среди разных социально-демографических групп приведена в табл. 5.

Характеризуя механизмы количественной адаптации белорусского рынка труда, нельзя не сказать об особенностях безработицы, которая является важным макро- и микроэкономическим индикатором, позволяющим принимать эффективные решения. Обратим внимание на то, что государственной статистикой учитываются в общем объеме трудовых ресурсов, но не вовлекаются в производственную деятельность в связи с отсутствием необходимых механизмов 4,6% потенциальных работников (не считая лиц, ведущих домашнее хозяйство). Среди них наиболее значима по своему удельному весу группа лиц, не имеющих работы, но активно ее ищущих и готовых приступить к ней. По республике в целом

Таблица 5

Распространенность дополнительной занятости среди разных социально-демографических групп занятых, % респондентов

Показатель	Доля респондентов, у которых за последние 2-3 месяца, предшествующих опросу			
	была постоянная дополнительная работа	были случайные дополнительные заработки	не было дополнительной занятости	Итого
В среднем по выборке	8,8	16,7	74,5	100,0
<i>Гендерные группы</i>				
Мужчины	9,4	21,7	68,9	100,0
Женщины	8,2	11,7	80,1	100,0
<i>Возрастные группы</i>				
До 30 лет	13,8	20,3	65,9	100,0
От 31 до 40 лет	8,1	20,6	71,3	100,0
От 41 до 50 лет	6,6	16,0	77,4	100,0
51 год и старше	6,7	10,2	83,1	100,0

Источник. Составлено по данным социологического исследования 2013 г.

она составляет 3,5% от трудовых ресурсов (212 тыс. чел.) (Соколова, 2014. С. 89–98).

На микроуровне существование реальной безработицы является мощным мотиватором к труду, стимулирует конкуренцию за рабочие места и стремление к повышению индивидуальной конкурентоспособности (корректирует трудовое поведение, способствует непрерывному профессиональному образованию). Между тем субъективные оценки вероятности потери работы показывают, что более 2/3 занятых белорусов считают, что им не грозит потеря работы (табл. 6).

Таблица 6
Оценки вероятности потери работы,
% респондентов

Варианты ответов	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Да	4,0	5,2	8,3
Скорее, да	7,1	8,9	8,9
Скорее, нет	36,0	32,4	32,8
Нет	34,4	36,2	36,0
Затрудняюсь оценить	18,5	17,3	14,0
Итого	100,0	100,0	100,0

Источник. Составлено по данным социологических исследований 2012–2014 гг.

Сформированное при помощи реальной безработицы ощущение ценности рабочего места и ценности образования является главным звеном в системе мотивации и способствует росту производительности и качества труда на предприятиях. Однако социальные обязательства государства по обеспечению максимального трудоустройства и минимальной безработицы ослабляют такие мощные сигналы. Это формирует завышенный спрос на труд со стороны государства, который поддерживается законодательством о защите занятости и означает фактическое отсутствие количественной подстройки в средне- и долгосрочном периодах.

Механизмы качественной подстройки выявляются в расширении рынка образовательных услуг, в первую очередь расширения сферы высшего образования, связанного с формированием отраслей V технологического уклада. *Закономерность* профессионально-отраслевого взаимодействия при возникновении и развитии новых отраслей V уклада состоит в том, что этот чрезвычайно трудоемкий и капиталоемкий процесс занимает, как правило, весьма продолжительное время. Сегодня молодые, но уже оформившиеся отрасли еще не в полной мере обеспечиваются профессиональным содержанием. На нынешнем этапе отрасли V технологического уклада выступают как бы *опережающим* компонентом профессионально-отраслевого взаимодействия. Но постепенно профессиональное содержание новых отраслей не только заполняет весь их объем, но и выходит за его рамки в силу того, что процесс появления новых профессий значительно менее трудоемкий по сравнению со становлением отраслей. *Опережение* профессиональным компонентом отраслевой структуры занятости станет свидетельством перехода к VI технологическому укладу (Соколова, 2013. С. 149–150).

В Республике Беларусь активно формируются производства V технологического уклада. В табл. 7 представлено распределение занятого населения Беларуси по четырем агрегированным секторам: первичному (сельское и лесное хозяйство и примыкающие к нему отрасли); вторичному (промышленность и строительство); третичному (сфера услуг); четвертичному (образование, здравоохранение, научные исследования и разработки) в конце рассматриваемых периодов¹.

¹ Трудовые ресурсы и занятость населения Республики Беларусь: стат. бюллетень. Минск: Нац. стат. комитет Респ. Беларусь, 2014. С. 6–7.

Таблица 7
Секторальная структура занятости в экономике Беларуси, %

Год	Первичный сектор	Вторичный сектор	Третичный сектор	Четвертичный сектор
1991	19,5	42,0	38,5	—
2010	9,7	35,4	35,4	19,5
2013	9,5	32,2	30,0	28,3

Источник. Трудовые ресурсы и занятость населения Республики Беларусь: стат. бюллетень. Минск: Нац. стат. комитет Респ. Беларусь, 2014. С. 6–7.

По данным государственной статистики (период 1991–2013 гг.) и социологического опроса 2013 г., белорусская экономика характеризуется, во-первых, равномерным распределением рабочей силы во вторичном, третичном и набирающем силу четвертичном секторах экономики, во-вторых, наличием профессионально-отраслевого рассогласования между рынком образовательных услуг и рынком труда. По данным опроса 2013 г., имеет место относительно высокий уровень занятости не по специальности, полученной в учебном заведении (около 20% занятого населения). В субъективном контексте, данный разрыв заложен в целевой структуре отношения к образованию, где доминируют инструментальные факторы, связанные с получением образования для трудоустройства. Объективно это может объясняться отставанием подстройки рынка образовательных услуг по отношению к формированию рынка труда, связанного со становлением V технологического уклада.

Рассогласование профессионально-отраслевого взаимодействия на белорусском рынке труда, с одной стороны, свидетельствует о том, что V технологический уклад находится в начале своего становления. Но с другой стороны, обнаруживает проблему консервативности рынка образовательных услуг, что сдерживает формирование поля стимулов, связанных с мотивами достижения, признания и продвижения, возможностями творческого роста. Вопросы, растет ли при этом в экономике спрос на высококвалифицированную рабочую силу, какие рабочие места создаются в процессе реструктуризации белорусской экономики, остаются открытыми.

Механизмы ценовой подстройки рынка труда к структурным изменениям в экономике предполагают дифференциацию заработной платы в разрезе отраслей (видов деятельности), что обеспечивает перелив рабочей силы между секторами экономики и обуславливает изменение структуры занятости. Особенностью адаптации белорусского рынка труда является жесткая ценовая подстройка на макроуровне в сочетании с гибкой на микроуровне за счет отсутствия долгосрочной количественной подстройки. В совокупности со слабой конкуренцией за рабочие места это не создает достаточных сигналов

для обогащения поля стимулов, способствующих мотивации работников к качественно-производительному труду. В *экономическом* контексте заработная плата является центральным инструментом действия законов спроса и предложения на рынке труда. В контексте *социальной политики* заработная плата должна мотивировать экономическое поведение индивида через реализацию воспроизводственной, стимулирующей, регулирующей и социальной функций (Соколова, 2007. С. 309–317).

Воспроизводственная функция призвана обеспечивать удовлетворение сложившегося в обществе уровня физических и духовных потребностей работников. Показателем успешной реализации воспроизводственной функции может служить превышение среднедушевого денежного дохода над минимальным потребительским бюджетом (в расчете на душу населения в месяц)². По данным статистики, успешность реализации воспроизводственной функции заработной платы повышается начиная с 2005 г. В 2013 г., по сравнению с 2005 г., доля населения с уровнем располагаемых ресурсов ниже минимального потребительского бюджета уменьшилась в 2,4 раза, в том числе доля населения с уровнем располагаемых ресурсов ниже бюджета прожиточного минимума уменьшилась в 2,5 раза, составив 18,2 и 5,1% от всего населения соответственно³.

Реализация воспроизводственной функции заработной платы связана со структурой денежных доходов домашних хозяйств. Если доля заработной платы (по основному месту работы) увеличивается в структуре денежных доходов населения, то возрастает и мотивация к основной работе. Если же доля заработной платы (по основному месту работы) уменьшается в структуре денежных доходов населения, то снижается мотивация людей к основной работе и повышается мотивация к разному

² Минимальный потребительский бюджет (МПБ) – основной социальный норматив, представляющий стоимость набора материальных благ и услуг, необходимых для удовлетворения минимальных физиологических и социальных потребностей человека. МПБ в 2013 г. – 1608,3 тыс. руб.; бюджет прожиточного минимума (БПМ) – 1023,5 тыс. руб.

³ Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2014. Минск: Нац. стат. комитет Респ. Беларусь, 2014. С. 125.

рода подработкам, именуемым «вторичной занятостью».

Стимулирующая функция заработной платы предусматривает зависимость заработной платы от индивидуальных и коллективных результатов труда. В более широком смысле заработная плата должна стимулировать перелив рабочей силы из производственных в непроизводственные сферы экономики, из традиционных в инновационные сферы хозяйственной деятельности. Реализация стимулирующей функции заработной платы выступает важнейшим механизмом повышения производительности труда, формирования инновационных сфер деятельности и межотраслевых перемещений в русле научно-технического прогресса. Однако действие механизма отраслевых перемещений заблокировано тем, что эти перемещения стимулируются со знаком минус. Так, заработная плата работников непроизводственной сферы намного ниже средней в экономике республики. Внутри непроизводственной сферы заработная плата в сфере управления выше, чем в сфере науки и образования, тогда как в экономически развитых странах все происходит наоборот. В результате подобного «стимулирования» темпы прогрессивных отраслевых перемещений низки и имеют тенденцию к замедлению.

Регулирующая функция заработной платы проявляется в том, что она выступает механизмом формирования спроса на продукцию и услуги конечного потребления, а также на труд. Само по себе повышение номинальной заработной платы сопровождается ростом цен на потребительские товары, что не позволяет повысить покупательную способность заработной платы и, соответственно, реализовать в полной мере ее регулирующую функцию. Для современного этапа характерны низкий уровень средней заработной платы и отсутствие стабильности в росте ее реальной величины. Об относительно низком уровне номинальной среднемесячной заработной платы свидетельствует и ее соотношение с МПБ (3,1) и БПМ (5,0), характеризующими стоимость жизни⁴.

⁴ Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2014. Минск: Нац. стат. комитет Респ. Беларусь, 2014. С. 119, 125.

Социальная функция заработной платы нацелена на обеспечение социально справедливой дифференциации оплаты труда и, соответственно, избегание значительной социально-экономической дифференциации общества. Реализация социальной функции заработной платы является одним из основных механизмов социально ориентированной рыночной экономики в Республике Беларусь, согласно которой конечной целью развития должны выступать не сами по себе экономический рост, темпы и размеры накопления, а человек, обеспечение его материальных и духовных потребностей. Особое внимание при этом уделяется государственному регулированию оплаты труда; именно заработная плата становится одним из ведущих факторов повышения эффективности производства и основой роста уровня жизни населения.

Анализ функций, через реализацию которых заработная плата влияет на материальное положение и ценностные ориентации индивидов, позволяет заключить, что в условиях структурных изменений в экономике заработная плата как бы «выходит» из рамок собственно условий труда и становится одним из главных мотивирующих факторов экономического поведения индивидов. Само же экономическое поведение индивидов, в силу низкой оплаты труда и высокой стоимости жизни, приобретает вынужденный характер и определяется по критериям количества и качества дополнительных работ и подработок. Очевидно, данное положение вещей сохранится до тех пор, пока оплата труда не придет в соответствие со стоимостью жизни и у людей не сформируется личное представление о хорошей работе, связанное прежде всего с ее содержательными аспектами, при наличии достойной оплаты.

Механизмы институциональной подстройки обеспечивают оптимизацию сравнительных издержек, вызванных действием количественного, качественного и ценового механизмов в ходе реструктуризации экономики. Амортизируя риск высокой безработицы и высвобождений, институциональная среда способствует замедлению структурных преобразований белорусской экономики, препятствует перераспреде-

нию рабочей силы по критерию *экономической* эффективности занятости. Сочетание высокой гибкости основных элементов рынка труда и низких темпов структурных преобразований экономики объясняется особенностями институционального строения белорусского рынка труда и механизмами его институциональной подстройки (Ванкевич, 2013. С. 53).

Данные республиканского социологического мониторинга подтверждают, что социальная эффективность занятости в большей мере связана с патерналистской политикой государства и в меньшей степени – с реструктуризацией экономики. Государственные органы по труду, занятости и социальной защите населения берут на себя основную нагрузку формирования социальной эффективности занятости на мезо- и микроуровне. Однако их регулятивная деятельность ограничивается контролем официальной части текущего рынка труда и решением задач, связанных с привлечением незанятого населения в сферу трудовых отношений; при этом акцент сделан на удержании в допустимых пределах регистрируемой безработицы. Основное поле стимулов и мотивов, формирующих переход от традиционной к эффективной занятости, остается фактически не тронутым.

Несмотря на то, что созданный институциональный каркас белорусского рынка труда соответствует международным стандартам и рекомендациям МОТ, в нем присутствуют основные участники и правила (органы по труду, занятости и социальной защите, профсоюзы, объединения нанимателей и др.), именно механизм институциональной подстройки белорусского рынка труда создает возможность его ослабленного стимула к реструктуризации экономики. Такие элементы институциональной настройки белорусского рынка труда, как индексация заработной платы (административный контроль за ее динамикой), высокий уровень налогообложения фонда оплаты труда, жесткая регламентация процедур найма и увольнения, наличие неявных социальных контрактов (недозанятость – недооплата – вторичная и неформальная занятость – теневая оплата), слабый информант трудовых отношений на негосудар-

ственных предприятиях и у предпринимателей, амортизируют скорость и глубину процессов реструктуризации. В краткосрочном периоде это может быть оправдано, но в долгосрочной перспективе необходимо внести коррективы в систему мер государственной политики занятости и ее институциональное сопровождение, поскольку условия глобальной конкуренции не позволят сохранять такой тип равновесия рынка труда. Миграция трудовых ресурсов (прежде всего в Россию) и снижение конкурентоспособности белорусских производителей на внешних рынках обуславливают необходимость реальной реструктуризации рынка труда, модернизации производств, что сопряжено с внедрением новых трудосберегающих технологий и повышением требований к качеству рабочей силы (Ванкевич, 2013. С. 53–54).

Для того чтобы рынок труда стимулировал структурные преобразования в экономике, необходимо перейти к долгосрочной количественной и качественной подстройкам, поддержав их соответствующими институтами. Основными векторами усилий должны стать: повышение эффективности использования рабочей силы на микроуровне; согласование рынка образовательных услуг и рынка труда; диверсификация инфраструктуры рынка труда, повышение его институциональной гибкости. Реальное повышение адаптационных способностей белорусского рынка труда к структурным изменениям в экономике возможно за счет активизации взаимовлияния экономической и социальной эффективности занятости через посредство стимуляционно-мотивационных механизмов в формате прямой и обратной связи.

Ключевая роль по обеспечению активизации механизмов количественной, ценовой и качественной подстройки принадлежит механизмам институциональной подстройки. Они включают в себя повышение гибкости рынка труда за счет: принятия нормативных документов, регулирующих гибкие формы высвобождения и современные гибкие формы занятости (дистанционная и телезанятость, труд работников в микроорганизациях и у индивидуальных предпринимателей); расширения использо-

вания гибких форм занятости, особенно для категорий граждан, имеющих ограниченную конкурентоспособность на рынке труда; содействия профессиональной мобильности рабочей силы.

* * *

О достижении баланса необходимо говорить в рамках концепции взаимовлияния экономически и социально эффективной занятости применительно к совокупному рынку труда, представляющему структуру занятости и социально-профессиональные характеристики работников. Основными векторами усилий в создании поля стимулов, мотивирующих работников к повышению производительности труда, конкурентоспособности, непрерывному профессиональному образованию, должны стать: дифференциация заработной платы с учетом индивидуальных и профессиональных достижений работников (образование, квалификация, обладание разносторонними техническими и научными знаниями); введение непрерывного профессионального обучения и опережающего обучения работников, находящихся под риском увольнения; расширение использования гибких форм занятости, особенно для лиц, имеющих ограниченную конкурентоспособность на рынке труда; содействие профессиональной мобильности рабочей силы.

Для выявления источников формирования социальной эффективности занятости населения, наряду со статистическим материалом, на котором базируется подготовка институциональных мер, необходимо использовать социологический подход в формате республиканского социологического мониторинга, в основе которого лежит принцип обратной связи – понимание того, какие компоненты стимуляционного поля, задаваемые ростом экономической эффективности занятости, могут мотивировать работников к производительному и качественному труду при его достойной оплате. В контексте социально ориентированного хозяйства получение реального представления о возможностях достижения баланса экономической и социальной эффективности занятости требует

разнообразия методов государственного воздействия на сферу экономики, с привлечением научно-исследовательских проектов типа республиканского социологического мониторинга, что позволит анализировать сложную сферу взаимодействия экономической и социальной эффективности в соответствии с интересами работодателей, с одной стороны, и приоритетами работников, с другой. Следует учитывать, что достижение баланса экономической и социальной эффективности занятости предполагает решение двуединой задачи: определить границы и методы государственного воздействия на экономику страны в таких пределах, чтобы не разрушить основы экономики сильным государством.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ (REFERENCES)

- Белл Д.** 1999. *Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования*. Москва: Academia.
- Bell D.** 1999. *Griadushchee postindustrial'noe obshchestvo. Opyt sotsial'nogo prognozirovaniia*. [The coming of postindustrial society. The experience of social prognosing]. Moscow: Academia.
- Ванкевич Е.В.** 2013. Структурные изменения экономики и рынок труда: эффективность элементов подстройки. *Белорусский экономический журнал*. № 3. С. 41–56.
- Vankevich E.V.** 2013. *Strukturnye izmeneniia ekonomiki i rynek truda: effektivnost' elementov podstroiki*. [Structural changes in the economy and labor market: effective elements of fine tuning]. *Belorusskii ekonomicheskii zhurnal*. No 3. P. 41–56.
- Гэлбрейт Дж. К.** 1969. *Новое индустриальное общество*. Москва: Прогресс.
- Galbraith J.K.** 1969. *Novoe industrial'noe obshchestvo*. [The new industrial society]. Moscow: Progress.
- Капелюшников Р.И.** 2001. *Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации*. Москва: ГУ ВШЭ.
- Kapeliushnikov R.** 2001. *Rossiiskii rynek truda: adaptatsiia bez restrukturizatsii*. [Russian labor market: adaptation without restructurization]. Moscow: GU VSHE.
- Кондратьев Н.Д.** 1925. Большие циклы конъюнктуры. *Вопросы конъюнктуры*. Т. 1. Вып. 1. С. 24–69.
- Kondrat'ev N.D.** 1925. Bol'shie tsikly kon'iunktury. [The large sickles of conjuncture]. *Voprosy kon'iunktury*. Vol. 1. Issue 1. P. 24–69.

Менш Г. 2006. Цунами на рынках капитала. *Экономические стратегии*. № 2. С. 18–23.

Mensh G. 2006. Tsunami na rynkakh kapitala. [Tsunami in the markets of capital]. *Ekonomicheskie strategii*. No 2. P. 18–23.

Смит А. 1993. Исследование о природе и причинах богатства народов. *Антология экономической классики*. В 2-х т. Т. 1. Москва: МП «ЭКОНОВ».

Smith A. 1993. Issledovanie o prirode i prichinakh bogatstva narodov. *Antologija ekonomichskoi klassiki*. [Research about nature and causes of people wealthy]. Vol. 1. Moscow: MP «EKONOV».

Соколова Г.Н. 2007. Мотивация и стимулирование рынка труда в контексте мотивационно-гигиенической теории Ф. Херцберга. *Экономическая психология в России и Беларуси*: сб. науч. работ. Минск: Экономпресс.

Sokolova G.N. 2007. Motivatsiia i stimulirovanie rynka truda v kontekste motivatsionno-gigienicheskoi teorii F. Khertsberga. *Ekonomicheskaja psikhologija v Rossii i Belarusi*. [Motivation and stimulation of labor market in the context of motivational and hygienic theory by Xerzberg]. Minsk: Econompress.

Соколова Г.Н. 2013. Особенности взаимоотношений законов разделения и перемены труда. *Экономическая социология*: учебник. Минск: Вышэйшая школа.

Sokolova G.N. 2013. Osobennosti vzaimootnoshenii zakonov razdeleniia i peremeny truda. *Ekonomicheskaja sotsiologija*. [Peculiarities of laws interaction for division and change labor]. Minsk: Vysheishaia shkola.

Соколова Г.Н. 2014. Рынок труда Республики Беларусь в социологическом измерении. Минск: Беларуская навука.

Sokolova G.N. 2014. Rynok truda Respubliki Belarus' v sotsiologicheskome izmerenii. [Labor market of the republic of Belarus in sociological measuring]. Minsk: Belaruskaja navuka.

Таранова Е.В. 2013. Стабильность занятости населения Беларуси: социологический анализ. *Иппокрена*. № 2 (23). С. 121–127.

Taranova E.V. 2013. Stabilnost' zaniatosti naseleniia Belarusi: sotsiologicheskii analiz. [Stability of Belarusian people employment]. *Ippokrena*. No 2 (23). P. 121–127.

Шумпетер Й.А. 1982. Теория экономического развития. Москва: Прогресс.

Schumpeter Y.A. 1982. *Teoriia ekonomicheskogo razvitiia*. [Theory of economic development]. Moscow: Progress.

Xerzberg F. 1976. *Work and Nature of Man*. Cleveland and New York: The World Publishing Company.

ECONOMIC AND SOCIAL EFFICIENCY OF EMPLOYMENT IN THE REPUBLIC OF BELARUS: THE PROBLEM OF BALANCE

Galina Sokolova¹

Author affiliation: ¹Institute of Sociology of National Academy of Sciences (Minsk, Belarus).

Corresponding author: Galina Sokolova (gnsok@cosmostv.by).

ABSTRACT. The article analyzes the problem of economic and social efficiency of employment balance under conditions of structural changes in the Republic of Belarus. On the basis of republican sociological monitoring data it is established, that this balance is strongly displaced towards the hygienic factors which set almost twice exceeds set of motivators (according to Xerzberg). It is revealed, that social mechanisms of quantitative and qualitative of labor market adjustment to structural changes in the economy are not involved because of weak sensation by workers of workplace value and of education value. Social mechanisms of price adjustment are not involved in view of insufficient realization by wages of the function stimulating workers for productive and qualitative work. The decision of balance problem is possible at the expense of activization of adjustment mechanisms promoting to economic and social efficiency interaction.

KEYWORDS: economic efficiency of employment, social efficiency of employment, labor market.

JEL-code: J21, J23, J24.



Материал поступил 3.02.2015 г.