

## МОДЕРНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ЕДИНОГО РЫНКА ТРУДА БЕЛАРУСИ И РОССИИ

В настоящее время во всех развитых странах мира, имеющих высокий рейтинг конкурентоспособности, разработаны и реализуются целевые государственные программы обеспечения качества рабочей силы и специалистов управления предприятий XXI в.

Профессионально-квалификационный уровень работников предприятий и организаций Беларуси и России пока существенно уступает требованиям международного рынка труда. Сложившаяся структура рынка рабочей силы маловосприимчива к изменившимся рыночным отношениям в сфере производства. Кадровая политика, проводимая большинством предприятий, не соответствует стратегии рыночных реформ.

Во всех интеграционных решениях формирование общего рынка рабочей силы (труда) провозглашается неотъемлемой частью общего интеграционного процесса в экономической и социальной сферах, общего рынка в целом. Безусловно, рыночная экономика меняет содержание и понятие труда как экономической категории. Рынок труда предполагает для самого человека свободу выбора образования, квалификации вида деятельности, предпринимательства, места проживания. Но не все люди одинаково деятельны, чтобы самостоятельно выбрать занятие в условиях, скажем, стихийно складывающихся жизненных реалий. Обязанность организованного общества, государства в лице исполнительных и законодательных органов сформировать благоприятные условия для сознательного выбора каждым гражданином своего жизненного пути, эффективной реализации своих потребностей и способностей. Именно создать условия для свободного выбора, а не продиктовать или навязать свои, лишив права выбора, призвано правовое демократическое государство с рыночной экономикой. Причем создание благоприятных условий — это одна из обязанностей государства.

Общий рынок рабочей силы (труда) предполагает осуществление согласованной политики в области трудовых отношений, создание условий охраны труда, а также регулирование миграции рабочей силы, сочетание интересов государств через экономически и социально оправданное территориальное перераспределение рабочей силы с интересами конкретных работников.

Создание общего рынка труда в организационно-содержательном плане должно включать в себя реализацию четырех взаимосвязанных комплексов проблемных задач, каждый из которых преследует определенную цель.

Первый комплекс — разработка и реализация Программы внутригосударственной занятости, повышения общеобразовательного уровня, формирования и эффективного использования квалифицированного потенциала трудоспособного населения. Главная цель этой программы — обеспечить высокий профессионализм трудоспособного населения и его востребованность в интересах устойчивого развития государства и повышения благосостояния народа.

Второй комплекс вытекает из того, что даже при решении на высоком уровне задач первого комплекса будет существовать процесс тесного общения и миграции между близко связанными народами новых независимых государств. Необходимо, чтобы процессы переселения, проживания, трудоустройства граждан одного государства в другом обеспечивались с соблюдением всех прав человека и в максимально благоприятных условиях.

Третий комплекс вопросов — это совместное выравнивание условий труда, оплаты за одинаковую работу, обеспечение социальных и пенсионных гарантий с тем, чтобы не допустить вынужденной миграции как в пределах, так и за пределами Беларуси и России из-за неудовлетворенности экономическими и социально-политическими условиями жизни в отдельном государстве.

Четвертый комплекс задач — создание условий для эффективного использования объединенного трудового потенциала государств-партнеров, возможности организованного перемещения рабочей силы в регионы и страны, испытывающие в ней дефицит, для решения общих задач развития, создание равных условий труда и оплаты работникам из стран-партнеров наряду со своими гражданами.

Каждый из этих комплексов включает в себя множество вопросов, требует принятия как отдельными государствами, так и надгосударственными органами совместных решений нормативно-правового характера, реализации организационно-технических мероприятий.

Если первый комплекс требовал внутригосударственных организационно-правовых действий, то решение задач второго комплекса зависит от эффективной деятельности межгосударственных исполнительских структур Беларуси и России и региональных организаций и в еще большей степени нацеленности и стремления к взаимному сотрудничеству суверенных государств. Государства, достигшие реальных результатов в ходе экономической интеграции, формировании общего рынка товаров и услуг, капитала, обеспечившие стабильное развитие внутреннего материального производства и преобладание рыночных отношений, в основном решившие задачи и цели первого и второго комплексов проблем в социально-трудовой сфере, могут приступить к реализации программы, предусматривающей выравнивание социально-трудовых условий граждан государств.

Завершающей частью формирования общего рынка труда, как нам представляется, должна стать реализация программы эффективного совместного использования объединенного трудового потенциала госу-

дарств общего рынка. При этом одновременно должны окончательно решаться задачи формирования единообразных условий социального обеспечения труда. Реализация этой программы возможна в условиях стабильного роста экономики государств-партнеров, снижения безработицы до естественного уровня и возникновения необходимости в тех или иных государствах в дополнительной рабочей силе, в первую очередь для освоения природных ресурсов.

*В.А. Симхович, д-р социол. наук*

БГЭУ (Минск)

## **ЦЕННОСТЬ И МОТИВЫ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ПОСТСОВЕТСКОГО ОБЩЕСТВА**

Отношение к труду и ценность труда сегодня приобретают особую актуальность, поскольку нынешнее состояние ценностей отражает социально-экономические перемены, произошедшие на постсоветском пространстве. Социологами выявлена тенденция снижения ценности труда у населения Беларуси. Социологические исследования 1990 г. показали, что при снижении важности работы, она сохраняла второе место в иерархии ценностей. В 2000 г. только 13 % респондентов были уверены, что труд является главным делом в жизни человека. Обнаружена прямая связь оценки работы с уровнем образования: чем выше этот уровень, тем более важной является работа для человека.

Выявлена также непростая связь между ценностью работы и доходом граждан. Исследование 2000 г. показало, что среди тех, кто относит себя к бедным или людям со средним доходом, нет ни одного респондента, кто бы отрицал важность работы. Почти треть людей с высоким доходом вообще не считает работу важной либо считает ее скорее неважной. Чем богаче становится человек, тем быстрее он начинает ориентироваться на другие виды деятельности, способствующие утверждению его личности. В то же время почти 50 % респондентов из группы с высоким доходом очень высоко оценивают свою работу. Видимо, в этой группе уже происходят процессы возрастания важности постматериальных, досуговых ценностей при одновременном упадке ценности труда, о которых пишут исследователи постиндустриального общества.

Связующим звеном между потребностями людей и их ценностям являются мотивы трудового поведения, по содержанию которых можно судить о смене ценностей или стереотипов общественного сознания. Результаты исследования 2000 г. показали, что иерархия мотивов не изменилась по сравнению с 1990 г.: наиболее приоритетными характеристиками работы являются высокая зарплата, хороший коллектив, интерес к работе. Однако их удельный вес изменился: заработная плата осталась самой важной, а ранги коллектива и интереса к работе снизились. Другими словами, экономическая составляющая работы оценива-