

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ.

Базылева М.Н.

Белорусский государственный экономический университет.

Осуществляемый ныне переход к рыночной экономике, основанной на многообразии форм собственности, предполагает необходимость формирования национальной модели мотивации труда. В виду особой трудности современного развития экономики и имеющих место кризисных явлений, сегодня можно говорить о двух глубинных проблемах трудовой мотивации. Первая касается материального мотивирования, то есть в более узком смысле - оплаты труда; вторая проблема связана с обеспечением занятости населения.

К числу важнейших проблем в области совершенствования оплаты труда относятся следующие: выработка нового понимания сущности заработной платы, ее уровня, динамики; определение природы минимальной заработной платы как основы построения всей системы дифференциации заработной платы по сложности и условиям труда и т.д. При построении мотивационного механизма на современном этапе развития экономики актуальным является исследование возможностей регулирования оплаты труда с целью обеспечения социальной защиты работников и более тесной увязки с экономическими результатами производства.

В современных условиях организация материального мотивирования в Республике Беларусь существенно либерализирована: трудовые коллективы сами могут устанавливать форму, систему и размер оплаты труда. Вмешательство государства возможно лишь через проведение фискальной политики - путем регулирования доходов населения через налоги; а также через установление минимального размера заработной платы.

Большое значение для выработки политики отдельных государств в области обеспечения правовых гарантий минимальной заработной платы имели рекомендации, разработанные экспертами МОТ, они получили всеобщее признание; однако конкретное воплощение их на практике различных государств отличается большим разнообразием в подходах, целях и критериях установления минимальной заработной платы.

Обычно минимальная заработная плата рассматривается как нижняя граница, основа всей системы оплаты труда, которая должна гарантировать удовлетворение основных потребностей населения. Но подход к определению уровня этой заработной платы, совокупности потребностей, которые она должна обеспечить, существенно отличается в разных государствах в соответствии с уровнем их экономического развития. В одних странах ставится цель роста минимальной заработной платы до прожиточного уровня, в других - обеспечить уровень жизни, «соответствующий человеческому достоинству». Иногда в качестве одной из целей установления минимальной заработной платы указывается содействие развитию национальной экономики.

Следует отметить, что в ряде европейских государств и до настоящего

времени нет законов о минимальной заработной плате или они есть, но практически не применяются (например, используются только в случаях найма неорганизованных неквалифицированных работников, занятых на мелких предприятиях и в сфере обслуживания). В этих странах заработная плата определяется путем коллективных договоров, а законодательное регулирование минимальной заработной платы служит своего рода дополнением к системе коллективных соглашений.

Накопленный развитыми государствами опыт в этой области может быть использован и в нашей республике. Анализ существующих в настоящее время систем оплаты труда в Республике Беларусь показал, что в силу складывающихся в обществе экономических отношений произошла перестройка функционального механизма заработной платы, в результате которой ее социальная функция стала определяющей. В этих условиях пересмотр законодательно устанавливаемой минимальной заработной платы в последнее время стал основным рычагом регулирования доходов населения.

Другая проблема, без решения которой невозможно формирование национальной модели мотивации труда, - регулирование занятости и безработицы. В современных условиях необходимо увязать проблемы занятости с производимыми преобразованиями в обществе, и прежде всего структурными. В самом общем виде структурные сдвиги осуществляются по двум направлениям: изменение производственных структур, выражающееся в изменении пропорций между основными отраслями и сферами производства; изменение соотношения факторов в процессе производства и их роли. В первом случае структурный сдвиг ведет к перераспределению ресурсов между отраслями и видами экономической деятельности. И речь идет не только о количественных изменениях, а что гораздо важнее - меняется социальная структура рабочей силы, ожесточаются требования к квалификации и профессиональному составу работников, новое значение приобретает половозрастная структура рабочей силы. Во втором случае происходит изменение роли рабочей силы в производственном процессе.

С развитием рынка все заметнее происходят преобразования в техническом базисе производства, переливы капитала из одних отраслей в другие. В этих условиях подвижность рабочей силы становится непременным условием развития производства, занятость приобретает мобильный характер. В таких условиях работник должен быть морально и психологически готов изменить профессию, специальность, место работы.

В предшествующие годы нарастало несоответствие между динамикой производства и динамикой занятости. Спад производства и ухудшение финансово-экономического положения предприятий не сопровождалось соответственным сокращением численности трудовых коллективов. Сохранялась ситуация, при которой численность занятых, на самом деле, не зависела от объемов производства, трудоемкости, эффективности трудовых затрат. Факторами, которые определяли занятость, были возможность повышения цен, получение субсидий и льгот, сокращение рабочего времени, задержка с выплатой заработной платы, патерналистская ориентация администрации, ожидание экономического роста и т.п. Причем, следует иметь ввиду, что

численность трудовых коллективов была завышена еще задолго до начала реформ и сегодняшний спад производства еще более усугубил ситуацию. В виду этого представляется целесообразным охарактеризовать проблемы скрытой безработицы.

В понятие скрытой безработицы часто вкладывают разное содержание. Скрытая безработица первого рода охватывает лиц, формально не имеющих работы и не зарегистрированных органами службы занятости в качестве безработных. Главными причинами являются низкий уровень пособий по безработицы, невысокие шансы получения работы через систему службы занятости; часть населения, относимая к этой категории скрытых безработных, привлекает доходы из теневой экономики, которые существенно превышают размер пособий по безработице. Скрытой безработицей второго рода охвачены лица, формально занятые в производстве, но которые из-за сокращения объемов производства могли бы быть без ущерба высвобождены. В дальнейшем мы будем рассматривать именно эту категорию скрытой безработицы. Скрытая безработица второго рода может существовать в следующих формах: излишняя численность работников, получающих полную заработную плату; занятые на условиях неполного рабочего времени и получающие соответствующую зарплату; лица, находящиеся в административных отпусках без сохранения или с частичным сохранением содержания.

Существует целый ряд факторов, которые способствуют росту и накоплению скрытой безработицы. Прежде всего, это достаточно мягкая кредитно-денежная политика правительства, что наряду с другими причинами ведет к сохранению высоких темпов инфляции. Другими факторами являются относительно низкая цена рабочей силы и готовность подавляющей части работников получать минимальную заработную плату в обмен на сохранение занятости. Возможны два варианта сокращения скрытой безработицы: во-первых, ее превращение в открытую; во-вторых, ее рассасывание, благодаря реальному росту объемов производства и численности рабочих мест.

Таким образом, проведенный анализ позволяет сделать выводы относительно предполагаемой занятости населения. Она должна быть продуктивной, рациональной и свободно избранной. При этом понятия продуктивной занятости и эффективности труда не являются идентичными. Высокая производительность является важной, но не единственной составляющей продуктивной занятости. Рациональная, продуктивная занятость предполагает количественную и качественную сбалансированность между добровольно проявленной потребностью населения в оплачиваемой работе и рабочими местами при условии обеспечения интересов, как отдельной личности, так и общества в целом. Такая рациональность и высокая продуктивность достижимы только в высокоэффективной экономике, и путь к ней сопряжен с формированием новых пропорций в распределении работников по сферам приложения труда. Вступление в рыночные отношения будет сопряжено со снижением уровня занятости населения. С одной стороны, эффективной экономике потребуется меньшее число работников с более высокой квалификацией; с другой - возможно снижение потребности населения в рабочих местах в связи с переходом в другие сферы деятельности, например непроектованную.