

BEHAVIORAL APPROACHES TO IMPROVE THE ADAPTIVE CAPABILITIES OF THE LABOR MARKET IN THE REPUBLIC OF BELARUS

The article discusses measures to improve the adaptive capacity of the labor market in conditions of macroeconomic instability. Proposals are formulated within the framework of behavioral economics aimed at improving the efficiency of the labor market, state employment policy and the system of support for the unemployed in the Republic of Belarus. The proposed measures include recommendations to improve the efficiency of employment centers in the Republic of Belarus; measures to increase labor productivity for state-owned enterprises; measures to overcome gender and regional imbalances in the labor market; proposals for improving the legal framework of the labor market, the system of social support.

Keywords: labor market; behavioral economics; external shock; employment center; labor productivity; gender aspects; regional aspects; flexible employment; social support.

Т. Л. Майборода
кандидат экономических наук, доцент
БГЭУ (Минск)

ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ ПО УЛУЧШЕНИЮ АДАПТАЦИОННЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ РЫНКА ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В статье рассмотрены меры по улучшению адаптационных возможностей рынка труда в условиях макроэкономической нестабильности. Сформулированы предложения в рамках поведенческой экономики, направленные на повышение эффективности работы рынка труда, государственной политики занятости и системы поддержки безработных в Республике Беларусь. Предложенные меры включают рекомендации по повышению эффективности работы центров занятости Республики Беларусь; меры по повышению производительности труда для государственных предприятий; меры по преодолению гендерных и региональных дисбалансов на рынке труда; предложения по совершенствованию правовой основы рынка труда, системы социальной поддержки.

Ключевые слова: рынок труда; поведенческая экономика; внешний шок; центр занятости; производительность труда; гендерные аспекты; региональные аспекты; гибкая занятость; социальная поддержка.

Республика Беларусь, как и многие другие страны, столкнулась с новым внешнеэкономическим негативным шоком, затрагивающим все сферы национальной экономики, включая рынок труда. Накопленные дисбалансы и нерешенные проблемы делают рынок труда уязвимым и требуют повышения его адаптивности. В настоящее время во многих развитых странах активно используются подходы поведенческой экономики для повышения эффективности деятельности как государственного, так и частного сектора. Данные мероприятия получили название «подталкивания» и являются комплексными по отношению к традиционным мерам госуправления. Рассмотрим ряд предложений по совершенствованию механизмов работы рынка труда и государственной политики занятости.

Повышение эффективности работы центров занятости Республики Беларусь. Был проанализирован опыт других стран по совершенствованию адаптивности рынка труда. Наиболее ярким примером использования «подталкиваний» в сфере государственного

содействия трудоустройству граждан является опыт Сингапура, Великобритании и Австралии. Во всех этих странах были выявлены типичные проблемы, характерные для людей, находящихся в поиске места работы:

- чрезмерное полагание на работников центров занятости в процессе поиска работы, пассивное ожидание помощи и предложений вакансий;
- недостаточные усилия в поиске — игнорирование рекомендаций, пропуски назначенных собеседований;
- нереалистичные ожидания о будущем месте работы — завышенные ожидания по заработной плате, условиям труда;
- угасание мотивации — после нескольких неудачных попыток люди деморализованы, теряют надежду и мотивацию к следующим попыткам.

Были предложены и протестированы следующие «подталкивания»:

- разработаны простые буклеты с пошаговыми инструкциями по поиску работы, включавшие список небольших задач, которые должен был выполнить трудоустраивающийся до следующей встречи с консультантом;
- были видоизменены рабочие места сотрудников службы занятости так, чтобы создать ощущение более персонализированного и доверительного общения, что в дальнейшем увеличивало мотивацию со стороны безработного;
- активно использовались персонализированные текстовые сообщения о появлении новых вакансий;
- вывешивалась информация о количестве людей, нашедших работу через данный центр, текущих вакансиях и средних заработных платах по ним, что создавало у трудоустраивающихся более реалистичные представления о ситуации на рынке труда;
- использовались принципы фрейминга и прайминга (определенные формулировки, подчеркивающие либо выгоды действий, либо негативные последствия бездействия), социальные нормы (например, каждый третий соискатель места работы подготовил резюме, что увеличило его шансы на получение хорошего рабочего места), своевременные призывы (например, «Вы обращались в центр занятости неделю назад. Выполнили ли вы рекомендации центра?»), создание обязательств (вместо ретроспективного анализа предпринятых усилий по поиску работы работники центра предлагают составить план действий (куда, когда и как будут подаваться резюме) и рекомендуют придерживаться плана);
- увеличивалось количество встреч с работниками центра занятости для отслеживания прогресса, получения положительного подкрепления, если предпринятые усилия соответствуют плану;
- для преодоления «безработицы ретроспективных ожиданий», связанной с ожиданиями заработной платы не ниже, чем на прежнем месте работы, можно использовать временное страхование разницы в доходах. В течение какого-то времени разница в заработных платах покрывается государством, что помогает преодолеть сопротивление соискателя, сохраняет его человеческий капитал;
- для мотивации сотрудников центров занятости можно привязать их заработную плату или премию к количеству трудоустроенных, количеству соискателей, выполняющих рекомендации [1, 2].

В Республике Беларусь на 2019 г. назвали центры занятости выбранным методом поиска работы 17,3 % безработных [3]. Несмотря на то что количество обратившихся выросло на 2,8 % по сравнению с 2018 г., существует потенциал развития центров занятости и повышение спроса на них среди трудоспособного населения при условии повышения эффективности их деятельности. По результатам опросов при потере работы на помощь государственных служб занятости рассчитывает только 28,6 % респондентов, тогда как на помощь родственников и знакомых — 53,2 % респондентов либо только на себя — 66 % респондентов [4].

За 2019 г. через центры занятости трудоустроено 75,8 % обратившихся, однако это не является показателем эффективности работы органов по труду, занятости и социальной защите, так как количество зарегистрированных безработных неуклонно падает, а количество вакансий — растет. Такой разрыв говорит о том, что если организации в силу предписаний полагаются в поиске работников на государственные службы, то работники теряют заинтересованность в этом инструменте.

О существовании этого разрыва и ухудшении вероятности успешного мэтчинга работодателей и работников говорит и статистика на сайте государственной службы занятости (<http://gsz.gov.by/>): за октябрь 2020 г. на сайте размещены 32 874 вакансии, тогда как добавлено резюме — 1024. За весь период времени работы сайта количество актуальных вакансий превышает количество соискателей почти в 45 раз.

На основе дальнейшего выявления ключевых проблем и анализа «узких мест» работы центров занятости Республики Беларусь можно предложить механизмы улучшения работы этих центров путем внедрения результатов исследований поведенческой экономики. Для решения поставленных задач необходимо предпринять следующие шаги:

- сформировать рабочие группы, в которые должны входить не только поведенческие специалисты, чиновники разных профильного направления и уровня, но и консультанты из университетов и научно-исследовательских центров;
- научно апробировать предлагаемые изменения на малых группах до широкого внедрения любого проекта, что позволяет предотвратить дорогостоящие откаты назад неудачных или малорезультативных инноваций. Это требует аккуратного и точного сбора информации не только в период реализации проекта, но и тщательного исследования положения дел до и после проекта.

Несомненно, в повышении популярности и эффективности нуждается сайт государственной службы занятости, так как по способам поиска работы для 63,2 % всех опрошенных безработных основным предпочтительным каналом являются газеты, СМИ, интернет-сайты. Частично проблему решают негосударственные онлайн-порталы вакансий (их около 50), причем часть из них имеет гораздо более широкую базу резюме. Например, на сайте rabota.tut.by на апрель 2020 г. было размещено 2,18 млн резюме [5, с. 36]. Однако так как разные сайты специализируются на разных сегментах рынка труда, у них разные форматы предоставления данных, безработным сложно ориентироваться, их издержки поиска и обработки информации высоки. В современных условиях повышается актуальность разработки приложений, облегчающих процесс поиска работы. Например, в США вышло приложение, помогающее осуществлять автодозвон в службы занятости, через чат-бот заполнять документы, получать информацию о вакансиях в своем штате.

Меры по повышению производительности труда для государственных предприятий. Актуальность повышения производительности труда на государственных предприятиях очень высока, так как производительность именно в этом секторе устойчиво низкая и отстает от роста реальных заработных плат. Трудность в преодолении этой проблемы связана, как правило, с недостаточным фондом финансовых средств для модернизации предприятия, материального стимулирования работников. Однако в рамках современных поведенческих исследований было выявлено, что нематериальные стимулы, такие как похвала, могут иметь положительный и устойчивый эффект [6, с. 534]. Такие меры, как публичное признание, социальные нормы, тимбилдинг, большие полномочия в принятии решений, бонусы в виде свободного времени и другие, могут не требовать практически никаких затрат со стороны руководства, но повысить производительность труда и уровень комфорта и доверия в коллективах.

В свою очередь ряд исследователей установили, что, когда сотрудники счастливы и довольны, производительность труда в среднем выше на 31 %, а продажи компании — на 37 %. В целом же согласно исследованию, проведенному в 1996–2001 гг., рост удов-

летворенности работой напрямую связан с увеличением производительности труда на 6,6 % в час. По расчетам О. Мазоля, потенциальные потери экономики Беларуси составили 3,6 % экономического роста: 54 % респондентов не удовлетворены своей работой и, допустив, что производительность труда могла бы быть выше на 6,6 %, потенциально рост ВВП Беларуси мог составить 104,7 % в 2019 г. [4].

Для выработки и тестирования подобных подходов предлагается создать межведомственные службы, включающие поведенческих экономистов, чиновников, руководителей предприятий, бизнес-консультантов, как и было предложено выше, по программам занятости. Это позволит учесть особенности трудовой культуры Республики Беларусь и получить устойчивые результаты, повышающие адаптивность государственных предприятий к внешним и внутренним макроэкономическим шокам.

Последний внешний (пандемический) шок 2020 г. не оказал значительного влияния на уровень фактической безработицы, так как многие государственные предприятия перевели работников на частичную, вынужденную неполную занятость. Но, конечно, это сказывается на эффективности предприятий: растут убытки, увеличиваются складские запасы, что в перспективе может привести к банкротству предприятия в целом.

Меры по преодолению гендерных и региональных дисбалансов на рынке труда. Согласно результатам исследования, проведенного исследовательским центром ИПМ, большинство респондентов (54,4 %) считают, что в стране сложно найти работу, и прежде всего женщинам (35 % опрошенных). При этом наиболее уязвимыми в данном случае являются молодые женщины без опыта работы с малолетними детьми или без них — 30,2 % и 27,7 % опрошенных соответственно [4]. Согласно официальной статистике, средний разрыв в уровне месячной заработной платы между мужчинами и женщинами в 2018 г. достиг своего исторического максимума в 27,4 % и за последние 20 лет вырос более чем на 30 % [7]. Женщины несут так называемое двойное бремя рабочих и домашних обязанностей. Статистически женщины в Беларуси в среднем тратят примерно на 2 ч больше в день на различную работу по дому по сравнению с мужчинами. Фактически это означает и дефицит свободного времени женщин, которое могло быть направлено на восстановление и повышение квалификации. Рассчитан «штраф за материнство», который выражает негативное влияние на уровень заработной платы матерей и составляет 14,4 %. В сочетании с общим гендерным разрывом в оплате труда суммарный «штраф за материнство» составляет 28,7 % и является более высоким для высокообразованных женщин [7].

Для улучшения положения женщин на рынке труда необходимы не только целевые программы, но и выравнивание стимулов и социальных норм посредством изменения существующих программ. В каком-то смысле чрезмерно патерналистская семейная политика, стимулирующая к росту рождаемости и среднего количества детей в семье посредством льгот, выплат, материнского капитала, продолжительного декретного отпуска, оказывает женщинам медвежью услугу. В частности, если большинство мер поддержки направлено на поддержку исключительно женщин при уходе за маленьким ребенком, то это закрепляет существующую гендерную специализацию мужчин на рабочих обязательствах, женщин — на домашних обязанностях. Например, предоставляя отцам декретный отпуск, который не может быть передан матерям, можно прямо влиять на занятость женщин, а косвенно и приводить к установлению новых стандартов распределения семейных обязанностей.

Одним из потенциальных путей по преодолению гендерного неравенства является поощрение женщин к выбору в качестве специализаций науку, технологии, инженерию и математику (STEM), что повышает шансы на построение успешной карьеры и более высокий уровень оплаты труда [7]. В 2019 г. ООН уже проводил тендер на разработку и испытание поведенческого вмешательства, направленного на расширение экономи-

ческих возможностей женщин в ИТ-секторе в Республике Беларусь, что подчеркивает актуальность этого направления.

Отдельным направлением является разработка гендерно нейтральной системы найма, где будут преодолеваются предрассудки и гендерная дискриминация. В качестве примера можно привести слепые интервью, структурированные интервью с использованием зашифрованных анкет и выполнением тестовых заданий и т.д. В Великобритании для этих целей Центром поведенческих инсайтов (BIT) была разработана веб-платформа Applied, позволяющая упростить административные процедуры найма и отбирать лучших работников по их таланту, преодолевая типичные ошибки в процессе выбора соискателя.

Также фирмам рекомендуется подчеркивать возможности гибкой формы занятости в объявлениях о вакансиях: например, в Великобритании только 15 % рабочих мест рекламируются как гибкие, тогда как в итоге 60 % рабочих мест имели такой характер. Размещение информации о гибкости позволяет привлечь более широкий пул квалифицированных специалистов (в Великобритании — на 30 % больше соискателей), большая часть из которых — женщины [8].

Даже внутрифирменные стандарты могут подвергаться продуктивным изменениям. Например, женщины редко рассматривают возможность переговоров по уровню заработной платы, тогда как мужчины довольно часто прибегают к этой тактике. Продуктивным является информирование работников, что существует диапазон заработной платы в рамках одной должности и при наличии достаточных оснований заработная плата может повышаться (что одновременно и стимулирует работников к повышению производительности труда). Повышение гибкости занятости, как правило, очень выгодно именно для женщин, что повышает их заинтересованность в работе и лояльность фирме [9].

Развитие самозанятости и поддержка предпринимательства часто рассматриваются как меры преодоления гендерного и регионального разрыва. Часто рекомендуется создавать институт менторства, где успешные предприниматели индивидуально курируют и дают рекомендации начинающим предпринимателям, например, из регионов. Для этого должна быть создана новая институциональная инфраструктура. А. Чубрик рекомендует провести модернизацию системы содействия занятости на основе ее объединения с системой поддержки предпринимательства и развития местной ИТ-инфраструктуры с привлечением финансирования со стороны международных финансовых организаций и международных доноров [10]. Г. Соколова для уменьшения проблем занятости в регионах рекомендует разрабатывать государственным органам не патерналистские схемы по защите от социальных потрясений, а стимулировать переобучение людей даже в предпенсионном возрасте, повышать их мобильность, создавая соответствующую инфраструктуру и способствуя развитию частного предпринимательства на местах [11, с. 128].

Предложения по совершенствованию правовой основы рынка труда, системы социальной поддержки. В рамках развития цифровой экономики все больше занятых оказывается в статусе фрилансеров, состоянии неполной занятости (часто вынужденной) и с гибким рабочим графиком. Этот активно развивающийся сектор занятости называют гигаэкономикой, или экономикой свободного доступа. Несомненно, у этого процесса есть свои плюсы: создается больше возможностей для заработка людям с ограниченными возможностями, молодым матерям, пенсионерам, молодежи без опыта работы, преодолевается гендерная и региональная дифференциация.

Такие возможности заработка становятся особенно актуальными в случае негативных шоков на рынках труда — благодаря новым формам занятости можно решить проблемы вынужденной и долговременной безработицы. К примеру, в Германии есть «работы на 1 евро», которые ввели после кризиса и которые не облагаются налогами,

т.е. можно работать фиксированное количество часов. В Великобритании появились контракты, по которым возможна занятость от нуля до полного рабочего дня — по сути это работа по вызову. Такой подход актуален в тех сферах, где нет постоянной загрузки (сельское хозяйство, ресторанный бизнес). Дополнительным плюсом гигномики является низкий порог входа: новые работы, даже связанные с технологиями, не требуют особых навыков. Кроме того, гигномика стимулирует к постоянному развитию и непрерывному обучению, так как среди исполнителей существует жесткая конкуренция.

При этом быстрое развитие новых форм занятости часто приводит к тому, что работники могут оказаться в теневом секторе и стать субъектами налоговых правонарушений, так как законодательство не успевает адаптироваться. Формируется прекаризованная занятость, т.е. неполноценные отношения между работником и работодателем с ущемлением прав и социальных гарантий работников, причем большая распространенность негативных проявлений такой занятости приходится на женщин [12, с. 233]. Для многих фирм новые формы занятости выгоднее, чем для работников, так как для независимых подрядчиков не применяются те же стандарты трудового права и социальные гарантии. При отсутствии должного регулирования подобных трудовых отношений работник может быть лишен базовых благ, таких как отпуск, больничный, потерять официально зафиксированный трудовой стаж и лишиться трудовой пенсии. Таким образом, государству нужно достаточно быстро реагировать на происходящие изменения и балансировать интересы нанимателей и работников.

Социальная поддержка безработных остается на очень низком уровне. Фактически пособие по безработице не выполняет возложенные на него функции и должно быть повышено хотя бы до уровня бюджета прожиточного минимума. Многие государства не только обеспечивали граждан пособиями по безработице в условиях пандемического внешнего шока, но и вводили всеобщие социальные выплаты.

Интересным новым финансовым инструментом представляется выпуск государством (возможно совместно с международными организациями) социальных облигаций. Например, в октябре 2020 г. ЕС разместил социальные облигации на 17 млрд евро, где привлеченные средства пойдут на программу поддержки занятости SURE. Французское государственное агентство совместно с фондом страхования от безработицы выпустило социальные бонды на 22 млрд дол. для борьбы с безработицей. В ЕС был рекордно высокий спрос инвесторов на эти инструменты, что говорит об их потенциале [13].

Таким образом, список традиционных пассивных и активных методов политики занятости должен быть дополнен результатами поведенческих исследований. Это позволит решить ряд проблем, с которыми традиционные методы не справляются: помогать преодолевать последствия ограниченной рациональности безработных и учитывать психологические факторы для успешного осуществления процесса поиска работы.

Источники

1. Behavioral Insights and Public Policy: Lessons from Around the World [Electronic resource] / F. Naru [et al.] // OECD publishing. — Mode of access: https://read.oecd-ilibrary.org/governance/behavioural-insights-and-public-policy_9789264270480-en. — Date of access: 30.09.2020.
2. Notes on behavioral economics and labor market policy [Electronic resource] / L. Babcock [et al.] // IZA Journal of Labor Policy. — Mode of access: <https://izajolp.springeropen.com/articles/10.1186/2193-9004-1-2>. — Date of access: 05.10.2020.
3. Труд и занятость в Республике Беларусь, 2020 : стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь ; редкол.: И. В. Медведева (пред.) [и др.]. — Минск, 2020. — 316 с.
4. Мазоль, О. Стратегии трудового поведения [Электронный ресурс] / О. Мазоль // Аналитическая записка BEROC. — Режим доступа: http://www.beroc.by/publications/policy_papers/strategii-trudovogo-povedeniya/. — Дата доступа: 06.11.2020.

Mazol, O. Labor behavior strategies [Electronic resource] / O. Mazol // BERO Policy Brief. — Mode of access: http://www.beroc.by/publications/policy_papers/strategii-trudovogo-povedeniya/. — Date of access: 06.11.2020.

5. *Ванкевич, Е. В.* Онлайн-порталы вакансий: перспективы использования в практике регулирования рынка труда Республики Беларусь / Е. В. Ванкевич, О. В. Зайцева // Цифровая трансформация. — 2020. — № 2 (11). — С. 33–42.

Vankevich, E. V. Online job portals: prospects of use in the practice of labor market regulation in the Republic of Belarus / E. V. Vankevich, O. V. Zaitseva // Digital transformation. — 2020. — № 2 (11). — P. 33–42.

6. *Bareket-Bojmel, L.* It's (Not) All About the Jacks: Testing Different Types of Short-Term Bonuses in the Field / L. Bareket-Bojmel, G. Hochman, D. Ariely // J. of Management. — 2017. — № 43(2). — P. 534–554.

7. *Акулова, М.* Женщины на рынке труда: Беларусь [Электронный ресурс] / М. Акулова // Бизнес-школа ИПМ. — Режим доступа: <https://www.ipm.by/upload/iblock/b76/b762562738fdede0964fd0dc7834c10.pdf>. — Дата доступа: 06.11.2020.

Akulova, M. Women in the labor market: Belarus [Electronic resource] / M. Akulova // IPM Business school. — Mode of access: <https://www.ipm.by/upload/iblock/b76/b762562738fdede0964fd0dc7834c10.pdf>. — Date of access: 06.11.2020.

8. «Double nudge» encourages employers to offer flexibility, in turn boosting job application rates [Electronic resource] / K. Londakova [et al.] // The Behavioural Insights Team. — Mode of access: <https://www.bi.team/blogs/double-nudge-encourages-employers-to-offer-flexibility-in-turn-boosting-job-application-rates/>. — Date of access: 05.10.2020.

9. *Bohnet, I.* Reducing the gender pay gap and improving gender equality in organizations: evidence-based actions for employers [Electronic resource] / I. Bohnet, R. Larsen // The Behavioural Insights Team. — Mode of access: https://www.bi.team/wp-content/uploads/2018/06/GEO_BIT_INSIGHT_A4_WEB.pdf. — Date of access: 05.10.2020.

10. *Чубрик, А.* «Регионы Беларуси: от восстановления роста к развитию конкурентоспособности»: основные выводы и рекомендации [Электронный ресурс] / А. Чубрик // Исследовательский центр ИПМ. — Режим доступа: <http://www.research.by/webroot/delivery/files/pdp2018r05.pdf>. — Дата доступа: 08.11.2020.

Chubrik, A. «Regions of Belarus: from the restoration of growth to the development of competitiveness»: main conclusions and recommendations [Electronic resource] / A. Chubrik // IPM Research Center. — Mode of access: <http://www.research.by/webroot/delivery/files/pdp2018r05.pdf>. — Date of access: 08.11.2020.

11. *Соколова, Г. Н.* Рынок труда малого города в Республике Беларусь / Г. Н. Соколова // О-во и экономика. — 2018. — № 10. — С. 115–129.

Sokolova, G. N. Small town's labor market in the Republic of Belarus / G. N. Sokolova // Soc. and Economy. — 2018. — № 10. — P. 115–129.

12. *Маковская, Н. В.* Современные особенности функционирования рынка труда в Беларуси: монография / Н. В. Маковская. — Могилев: МГУ им. А. А. Кулешова, 2020. — 264 с.

Makovskaya, N. V. Modern features of the functioning of the labor market in Belarus: monograph / N. V. Makovskaya. — Mogilev: Mogilev State A. Kuleshov Univ., 2020. — 264 p.

13. *Волкова, О.* Социально ответственные инвестиции [Электронный ресурс] / О. Волкова // Эконс. — Режим доступа: <https://econs.online/articles/details/sotsialno-otvetstvennye-investitsii/>. — Дата доступа: 08.11.2020.

Volkova, O. Socially responsible investments [Electronic resource] / O. Volkova // Econs. — Mode of access: <https://econs.online/articles/details/sotsialno-otvetstvennye-investitsii/>. — Date of access: 08.11.2020.

Статья поступила в редакцию 10.12.2020 г.