УДК: 331.5(476) DOI: 10.22394/2071-2367-2017-12-3-247-259

МЕХАНИЗМЫ ТРАНСФОРМАЦИИ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ СТРУКТУРНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ: ОПЫТ БЕЛОРУССИИ

***Соколова Г.Н.*[1]**

В статье анализируются механизмы подстройки рынка труда к структурным изменениям экономики. Выявлено, что механизмы количественной подстройки, связанные с сохранением избыточной рабочей силы, ослабляют конкуренцию за рабочие места; механизмы качественной подстройки не обеспечивают реакцию рынка образовательных услуг на структурные изменения экономики; механизмы заработной платы не стимулируют в достаточной мере переход рабочей силы в новые сферы экономики; механизмы институциональной подстройки не способствуют согласованности действий названных механизмов.

Для успешной адаптации рынка труда к структурным изменениям экономики необходимы: сокращение неэффективных рабочих мест; социально ответственная реструктуризация (включая опережающее переобучение и современные методы кадровой работы); согласование рынка образовательных услуг и рынка труда; реализация заработной платой функции, стимулирующей работников на производительный и качественный труд; повышение институциональной гибкости рынка труда.

Ключевые слова: рынок труда, механизмы количественной подстройки, механизмы качественной подстройки, механизмы ценовой подстройки, механизмы институциональной подстройки.

MECHANISMS OF TRANSFORMATION OF LABOR MARKET IN THE CONDITIONS OF STRUCTURAL CHANGES: THE EXPERIENCE OF BELARUS

SOKOLOVA G.N. – Doctor of Sociological Sciences, Professor, Institute of Sociology of the National Academy of Sciences of Belarus (Belarus, Minsk), e-mail: gnsokolova@tut.by

The article analyzes the mechanisms for adjusting the labor market to structural changes in the economy. It was revealed that the mechanisms of quantitative adjustment related to the preservation of excess labor weaken competition for jobs; mechanisms of qualitative adjustment do not ensure the reaction of the market of educational services to structural changes in the economy; wage mechanisms do not sufficiently stimulate the transfer of labor to new spheres of the economy; mechanisms of institutional adjustment do not contribute to the coherence of the operation of these mechanisms.

For successful adaptation of the labor market to structural changes in the economy it is necessary: to reduce inefficient workplaces; socially responsible restructuring (including advanced retraining and modern methods of personnel work); the coordination of the market of educational services and the labor market; the implementation of a wage function that stimulates workers to productive and quality work; increasing the institutional flexibility of the labor market.

Keywords: labor market, mechanisms for quantitative adjustment, mechanisms for qualitative adjustment, mechanisms for price adjustment, mechanisms for institutional adjustment.

Соколова Галина Николаевна – доктор социологических наук, профессор, Институт социологии НАН Беларуси, адрес: 220072, Минск, ул. Сурганова, д. 1, корп. 2, e-mail: gnsokolova@tut.by

Проблемное поле исследования.

Рассмотрение рынка труда как социального феномена связано с тем, что в сфере рынка труда не только переплетаются интересы работника и работодателя, но и, как в зеркале, отражаются все социально-экономические отношения и процессы, происходящие в обществе. Социальные проблемы и тенденции в сферах занятости и безработицы на белорусском рынке труда связаны с переходом от эволюционного к инновационному пути развития, заложенному в программах социально-экономического развития на 2005–2015 гг. Эволюционный путь развития Беларуси создал условия для устойчивого развития, обеспечив необходимую инерцию движения. Вместе с тем эволюционный путь порождает социальные проблемы, связанные с замедленным формированием институтов рыночной инфраструктуры и затрудняющие переход от экстенсивной к интенсивной экономике рыночного типа в русле трансформационных процессов. Тенденции, связанные с поворотом государственной социальной политики в направлении инновационного развития, внутренне противоречивы. *Внешне* они еще положительны, но *внутри* уже отягощены грузом социальных проблем начавшихся преобразований.

Так, *позитивная тенденция* улучшения материального благосостояния и социального настроения в обществе основана на проведении курса социально-ориентированной экономики рыночного типа. Государственный выбор республики в пользу социально-ориентированной экономики характеризуется позитивными тенденциями в социальном настроении практически всех групп общества. Однако эти тенденции сопровождаются рядом социальных проблем, главная из которых – проблема баланса социального и экономического компонентов, так как издержки, сопровождающие внедрение неэкономических ценностей, предполагают потерю экономической эффективности производства. В экономической практике поднятие денежных доходов бедных слоев населения до уровня бюджета прожиточного минимума (БПМ) и создание определенных гарантий для социально уязвимых слоев населения связываются, с одной стороны, с темпами повышения ВВП и, соответственно, повышением заработной платы. С другой стороны, это связано с перераспределением денежных доходов между обеспеченными и бедными слоями населения в пользу последних. Социальным следствием этих в целом позитивных процессов являются снижение трудовой мотивации в силу выравнивания оплаты труда разной природы и разного уровня квалификации, а также смещение профиля экономической стратификации общества в сторону малооплачиваемых слоев населения.

Наблюдается *позитивная тенденция* в отраслевой структуре занятости в процессе перераспределения рабочей силы по отраслям производства; это касается прежде всего перетока работников из производственной в непроизводственную сферу. Однако это движение лишь отчасти свидетельствует об увеличении доли умственного труда по сравнению с физическим, что является основным показателем научно-технического и социального прогресса. В основном это возрастание доли рутинного труда, не связанного с расширением НТП. Несмотря на рост занятости в непроизводственной сфере в целом, темпы прироста здесь не превышают 1% в год. Во-первых, наблюдается сокращение расходов государственного бюджета на развитие социальной сферы экономики; многие предприятия не имеют средств для финансирования социальной инфраструктуры. Во-вторых, приватизация ряда предприятий сферы услуг в условиях невысокой платежеспособности населения зачастую ведет не к росту, а к сокращению числа рабочих мест. В-третьих, приток работников в эту сферу сдерживается более низким по сравнению с производственными отраслями уровнем оплаты труда и низким уровнем социальных гарантий, связанных с условиями труда.

Имеет место *позитивная тенденция* снижения уровня регистрируемой безработицы.

Однако позитивная тенденция может смениться негативной тенденцией роста как общей, так и структурной безработицы. Санация экономики, направленная на снижение доли убыточных предприятий, неизбежно вызовет рост *общей* безработицы, а модернизация производства – возникновение и рост *структурной* безработицы, а следовательно, снижение уровня жизни временно высвобожденного населения. Приоритетное развитие производств, в которых страна имеет конкурентные преимущества, не может не сопровождаться свертыванием других, неэффективных производств, что чревато возникновением структурной безработицы. В конечном счете структурная безработица повышает эффективность производства, способствует улучшению качества рабочей силы за счет возникновения спроса на новые профессии, стимулирует развитие профессионального образования. Но ее социальные последствия необходимо предвидеть и просчитывать, в частности с помощью такого инструментария, как социологическая экспертиза экономических преобразований.

Позитивная тенденция уменьшения структурных диспропорций между спросом и предложением рабочей силы наблюдается лишь в *количественном* отношении (в республике в 2 раза больше, а в Минске – в 6 раз больше вакансий, чем безработных). В *качественном* аспекте структура спроса на рабочую силу существенно не изменилась. Рынок труда по-прежнему ориентирован на рабочие профессии, которые составляют до 70% от общего числа вакансий. И такая ситуация остается устойчивой в течение ряда лет.

Проблемы обеспечения баланса спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

В белорусской экономике к факторам, снижающим экономическую эффективность занятости, относятся: наличие избыточной численности персонала на предприятиях, что сопровождается снижением производительности труда; сохранение структурных диспропорций между спросом и предложением рабочей силы по профессионально-квалификационному составу; сохранение 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, потому что спасают работников от увольнения и состояния безработицы. 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 повышения экономической эффективности занятости, которые были бы не в ущерб ее социальной эффективности[1].

Отметим, что под экономически эффективной занятостью мы понимаем деятельность, на результаты которой есть платежеспособный спрос в обществе и доход от которой позволяет занятому населению успешно воспроизводить свой человеческий капитал. Социально эффективная занятость рассматривается нами как деятельность, которая способствует удовлетворению социальных и духовных потребностей людей, гарантирует высокий уровень и качество жизни.

Проблемы несбалансированности спроса и предложения рабочей силы на белорусском рынке труда вызываются целым рядом факторов, связанных со снижением как экономически, так и социально эффективной занятости. Так, территориальная неравномерность размещения трудовых ресурсов и их низкая мобильность выступают основными факторами трудоизбыточности в одних регионах и дефицита кадров в других, а также дисбаланса профессионально-квалификационной структуры локальных рынков труда. Так, более 37%

[1] Рынок труда Республики Беларусь в социологическом измерении / Г.Н. Соколова [и др.]; науч. ред. Г.Н. Соколова. – Минск: Беларуская навука, 2014. – 304 с.

трудовых ресурсов приходится на центральную часть страны – г. Минск и Минскую область, в то время как, например, в Гродненской области – 10,6%, Могилевской – 11%. Более 2/3 трудовых ресурсов (82,6%) сосредоточены в городской местности. Одним из направлений решения данной проблемы являются разработка и применение эффективных мер по стимулированию трудовой мобильности граждан[1].

Наблюдается дисбаланс спроса и предложения рабочей силы по профессионально-квалификационному составу, причинами которого являются недостаточная согласованность рынка образовательных услуг и рынка труда. Структура профессионального образования в настоящее время смещена в пользу высшей школы. Снижается охват молодежи профессионально-техническим образованием, растет охват высшим образованием, в то время как рынок труда ориентировании на рабочие профессии, которые составляют около 70% от общего числа заявленных нанимателями вакансий[2].

Имеется наличие избыточной численности работников на ряде предприятий, что ведет к снижению производительности труда. Так, вынужденная неполная занятость в 2013 году составила 5,7% от списочной численности работников. При этом в промышленности в режиме вынужденной неполной занятости работали 16,5% от списочной численности работников; в строительстве – 11,4% от списочной численности.

Имеет место низкое качество рабочей силы, что приводит к недостатку квалифицированных кадров при избытке рабочей силы на рынке труда. Ситуация отягощается отсутствием у нанимателей заинтересованности в повышении профессионального уровня работников. Так, профессиональное обучение в 2015 году прошли 10,8% работников, в то время как в 2010 году – 13,4% от общей численности работников.

Наблюдается низкая конкурентоспособность отдельных категорий граждан (молодежи в возрасте 16–29 лет, инвалидов, женщин, имеющих малолетних детей, и др.), которые составляют 1/4 часть состоящих на учете безработных. Проблема конкурентоспособности обостряется отсутствием мотивации к труду, а также снижением престижа рабочих профессий среди молодежи, одной из причин которого является недостаточно развитая система профессиональной ориентации

Вместе с тем, за период 2000–2015 гг. в сфере рынка труда проявился ряд новых тенденций: увеличение спроса на труд информационного типа и на работников сферы обслуживания; формирование растущей потребности в работниках по так называемым актуальным рыночным профессиям; рост спроса на работников ряда традиционных профессий, но способных выполнять работу на качественно ином уровне под влиянием более высоких требований работодателей; снижение спроса на неквалифицированную рабочую силу. Наблюдается значительное снижение потребности в работниках индустриального типа (специалистов и рабочих), но, не будучи подкрепленным технологическими изменениями и ростом производительности труда, оно свидетельствует скорее о размывании индустриального типа занятости, чем о реальном становлении ее нового типа. Решение данных проблем требует государственного вмешательства и регулирования отношений между сферой образования и рынком труда.

В ближайшие годы в Республике Беларусь предстоит решить задачу по поддержанию устойчивого экономического роста в условиях сокращения населения в трудоспособном

[1] Государственная программа содействия занятости населения Республики Беларусь на 2015 год. – 30 с. Постановление Совета Министров Республики Беларусь 31.01. 2014. № 93. Нац. прав. Интернет-портал Респ. Беларусь, 08.02.2015, 5/38396.
[2] Там же. – С.10

возрасте, что сможет обусловить нарастание дефицита рабочей силы на рынке труда, усиление имеющихся структурных диспропорций и в конечном счете выступить барьером, сдерживающим инновации. В этой связи необходимо принятие действенных мер по повышению эффективности использования имеющихся трудовых ресурсов республики.

Механизмы подстройки рынка труда к изменяющимся социально-экономическим условиям.

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: *защитная*, 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 количественный, качественный, ценовой и институциональный типы 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 обусловливает 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.[1].

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 одного работодателя нередко приобретает постоянный характер (табл. 1).

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, вынужденные социальные отпуска, сокращение рабочего времени. Однако такие меры не являются повсеместными и затрагивают относительно небольшую (примерно 15%) долю работающих белорусов[2].

---

[1] Капелюшников Р.И. Российский рынок руда: адаптация без реструктуризации. – М.: ГУ ВШЭ, 2001. – 309 с. Ванкевич Е.В. Структурные изменения экономики и рынок труда: эффективность элементов подстройки // Белорусский экономический журнал. – 2013. – № 3. – С. 41– 56.

[2] Таранова Е.В. Стабильность занятости населения Беларуси: социологический анализ // Иппокрена. – 2015. – № 2 (23). – С. 121-127.

Таблица 1 – Формы найма мужчин и женщин (% от числа ответивших)[1]
Table 1 – Forms of hiring men and women (% of the number of respondents)

Показатель	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: Данные социологического исследования, 2015.

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 придержание 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 результата не дает. На отдельных государственных предприятиях сохраняется значительное количество неэффективных с экономической точки зрения рабочих мест (с низкой производительностью труда и низким уровнем заработной платы). Их сохранение 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 2013 по 2015 год эта тенденция почти не меняется (табл. 2).

Таблица 2 – Распространенность вторичной (дополнительной) занятости (% от числа ответивших)
Table 2 – Prevalence of secondary (additional) employment (% of the number of respondents)

Формы дополнительной занятости	**2013 г.**	**2014 г.**	**2015 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: Данные социологических исследований 2013, 2014, 2015.

[1] *Примечание:* В социологическом исследовании, проведенном в ноябре 2015 г., выборочная совокупность составила 2100 чел. Предельная ошибка выборки по оценочным показателям, гарантированная с 95%-ной вероятностью, составила +/– 2%. С учетом данной погрешности выводы исследования можно экстраполировать на генеральную совокупность, т.е. занятое население республики.

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 дана в табл. 3.

Таблица 3 – Распространенность дополнительной занятости среди разных социально-демографических групп занятых (% от числа ответивших)

Table 3 – Prevalence of additional employment among different socio-demographic groups of employed (% of the number of respondents)

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
Гендерные группы				
Мужчины	9,4	21,7	68,9	100,0
Женщины	8,2	11,7	80,2	100,0
Возрастные группы				
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: Данные социологического исследования, 2015.

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 4,6% потенциальных работников (не включенных в производственную деятельность). 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 она составляет 3,5% от трудовых ресурсов (212 тыс. человек)[1].

На микроуровне существование (в социально допустимых пределах) реальной безработицы является мощным мотиватором к труду, стимулирует конкуренцию за рабочие

[1] Трудовые ресурсы и занятость населения Республики Беларусь (Стат. Бюллетень). – Минск: Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2015. – 65 с.

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. 4).

Таблица 4 – Оценки вероятности потери работы (% от числа ответивших)
Table 4 – Assessments of the probability of job loss (% of the number of respondents)

Варианты ответов на вопрос: "Существует ли лично для Вас угроза потери работы?"	**2013 г.**	**2014 г.**	**2015 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: Данные социологических исследований, 2013, 2014, 2015.

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 расширении сферы высшего образования, связанного с формированием отраслей пятого технологического уклада. По данным статистики Республики Беларусь, охват молодежи высшим образованием постоянно возрастает: в 2005/2006 гг. он составлял 47,9%, а в 2014/2015 гг. – 72,8% к численности населения в возрасте 17–21 год[1].

В этой связи в республике все активнее поднимается вопрос о переизбытке специалистов с высшим образованием. Казалось бы, выпускники вузов должны сталкиваться с ростом безработицы; однако в реальности этого не происходит. По данным государственной статистики, уровень занятости среди лиц с высшим образованием выше, а уровень безработицы ниже, чем в других группах (табл. 5).

Объяснением данному явлению может служить тот факт, что, по данным опроса 2013 года, имеет место относительно высокий уровень занятости не по специальности, полученной в учебном заведении (около 30% занятого населения). Очевидно, данный разрыв заложен в целевой структуре отношения к высшему образованию как средству получения Диплома, связанному с расширением возможностей трудоустройства.

[1] Образование в Республике Беларусь, 2015 (Стат. сб.). – Минск: Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2015. – 232 с.

Таблица 5 – Структура безработных по уровню образования в регионах Республики Беларусь, 2015 г.

Table 5 – Structure of the unemployed by the level of education in the regions of the Republic of Belarus, 2015

В среднем за год	Брестская	Витебская	Гомельская	Гродненская	Минская	Могилевская	Минск	Республика Беларусь
Уровень зарегистрированной безработицы, % к численности экономически активного населения	**0,9**	**0,7**	**0,7**	**0,6**	**0,4**	**0,6**	**0,2**	**0,5**
Структура безработных по уровню образования, %								
Высшее	9,1	8,4	8,6	10,1	6,4	9,0	24,7	10,3
Среднее специальное	40,9	35,4	40,0	37,7	38,4	45,0	32,8	38,6
Общее среднее	42,4	35,2	39,8	44,2	44,1	36,9	32,5	39,6
Общее базовое	7,6	21,0	11,6	8,0	11,1	9,1	10,0	11,5
Итого:	100	100	100	100	100	100	100	100

Источник Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2015 (Стат. сб.). – Минск: Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2015. – 535 с.:[1]

Анализ количества и структуры свободных рабочих мест и вакансий в Республике Беларусь показал, что в течение 1991–2015 гг. более 70% вакансий были предназначены для рабочих; порядка половины этих вакансий формируют промышленность и сельское хозяйство, т.е. традиционный сектор экономики. Получается, что расширение сферы высшего образования в направлении традиционных профессий происходит независимо от состояния экономики, которая не генерирует спрос на возросшие объемы подготовки специалистов по этим профессиям. Рассогласование профессионально-отраслевого взаимодействия на белорусском рынке труда 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, пока 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 обусловливает изменение структуры занятости. Основным механизмом, регулирующим структуру занятости, способствующим или препятствующим межотраслевым перемещениям рабочей силы,

[1] Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2015 (Стат. сб.). – Минск: Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2015. – 535 с.

выступает заработная плата. Смысл заработной платы как механизма отраслевых перемещений состоит в том, чтобы заинтересовать работников в таких трудовых перемещениях, которые соответствуют прогрессивным тенденциям отраслевой структуры занятости. При этом наиболее приоритетные отрасли должны финансироваться в большей мере, чем отрасли меньшей значимости. Отраслевые и региональные коэффициенты заработной платы должны подчиняться главной цели – желаемой мобильности кадров. Однако действие механизма отраслевых перемещений стимулируется в этом плане со знаком минус. Так, заработная плата в таких отраслях, как здравоохранение, образование, культура, искусство, намного ниже, чем в среднем в экономике республики.

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 качественному и 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, как перебор экономических альтернатив с целью рационального выбора, через реализацию воспроизводственной, стимулирующей, регулирующей и социальной функций[1].

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). 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 (МПБ) уменьшилась в 2,4 раза, в том числе доля населения с уровнем располагаемых ресурсов ниже бюджета прожиточного минимума (БПМ) уменьшилась в 2,5 раза, составив соответственно 18,2 и 5,1% от всего населения.

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 разного 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-

[1] Соколова Г.Н. Мотивация и стимулирование рынка труда в контексте мотивационно-гигиенической теории Ф. Херцберга // Экономическая психология в России и Беларуси: Сб. науч. работ / Под ред А.Л. Журавлева и В.А. Поликарпова. – Минск: Экономпресс, 2007. – С. 298– 317.

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 жизни.

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 должен выступать не сам 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 несоответствия 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 перераспределению 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.

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 инфорсмент трудовых отношений на негосударственных предприятиях и у предпринимателей, амортизируют скорость и глубину процессов реструктуризации[1].

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 обусловливают необходимость реальной реструктуризации рынка труда, модернизации производств, что сопряжено с внедрением новых трудосберегающих технологий и повышением требований к качеству рабочей силы.

Выводы. Особенности подстройки белорусского рынка труда к структурным изменениям экономики состоят в следующем: доминирует краткосрочная количественная подстройка, что ослабляет конкуренцию за рабочие места; в механизме качественной подстройки присутствует формальный сигнал, что способствует накоплению избытка образования, не подкрепленного соответствующими рабочими местами в экономике; механизм заработной платы не способствует переходу рабочей силы в новые сферы экономики; гибкость ресурсов рабочего времени сочетается с институциональной жесткостью и означает перенос издержек приспособления на микроуровень, что препятствует процессам реструктуризации и модернизации производств на предприятиях. Это влияет на скорость и результаты структурных преобразований в экономике, обеспечивает социальную эффективность занятости, но снижает ее экономическую эффективность. Меры по регулированию рынка труда при осуществлении структурных преобразований (снижение уровня безработицы за счет сохранения коллективов, увеличение ресурсов рабочего времени, финансовая помощь государства и пр.) в реальности препятствуют этим преобразованиям.

Для того чтобы рынок труда стимулировал структурные преобразования в экономике, связанные с повышением экономической эффективности занятости, без ущерба для ее социальной эффективности, 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.

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,

[1] Ванкевич Е.В. Структурные изменения экономики и рынок труда: эффективность элементов подстройки // Белорусский экономический журнал. – 2013. – № 3. – С. 41–56.

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.

Ключевая роль по обеспечению активизации механизмов количественной, ценовой и качественной подстройки принадлежит механизмам институционального типа адаптации. Они включают в себя повышение гибкости рынка труда за счет принятия нормативных документов, регулирующих формы высвобождения и современные формы занятости, содействие профессиональной мобильности рабочей силы. Принимая современные вызовы и пытаясь сохранить социальную ориентацию экономики, белорусскому рынку труда предстоит повысить свои адаптационные способности, изменив их направления.

Библиография/ References:

1. Ванкевич Е.В. Структурные изменения экономики и рынок труда: эффективность элементов подстройки // Белорусский экономический журнал. – 2013. – № 3. – С. 41–56.

2. Капелюшников Р.И. Российский рынок руда: адаптация без реструктуризации. – М.: ГУ ВШЭ, 2001. – 309 с.

3. Соколова Г.Н. Мотивация и стимулирование рынка труда в контексте мотивационно-гигиенической теории Ф. Херцберга // Экономическая психология в России и Беларуси: Сб. науч. работ / Под ред А.Л. Журавлева и В.А. Поликарпова. – Минск: Экономпресс, 2007. – С. 298–317.

4. Соколова Г.Н., Сечко Н.Н., Таранова Е.В., Палховская Е.Б., Денискина А.И., Амбражевич А.И., Мартинкевич А.В. Рынок труда Республики Беларусь в социологическом измерении / Науч. ред. Г.Н. Соколова. – Минск: Издательский дом "Белорусская наука", 2014. – 304 с.

5. Таранова Е.В. Стабильность занятости населения Беларуси: социологический анализ // Иппокрена. – 2015. – № 2 (23). – С. 121-127.

1. Vankevich, E.V. (2013) Strukturnye izmeneniia ekonomiki i rynok truda: effektivnost' elementov podstroiki [Structural changes in the economy and the labor market: the effectiveness of the elements of adjustment] // Belorusskii ekonomicheskii zhurnal [Belarusian Economic Journal]. – № 3. – P. 41-56. (In Russ.)

2. Kapeliushnikov, R.I. (2001) Rossiiskii rynok ruda: adaptatsiia bez restrukturizatsii [Russian ore market: adaptation without restructuring]. – M.: GU VShE. – 309 p. (In Russ.)

3. Sokolova, G.N. (2007) Motivatsiia i stimulirovanie rynka truda v kontekste motivatsionno-gigienicheskoi teorii F. Khertsberga [Motivation and stimulation of the labor market in the context of the motivation and hygiene theory of F. Herzberg] // Ekonomicheskaia psikhologiia v Rossii i Belarusi [Economic psychology in Russia and Belarus]: Sb. nauch. rabot / Pod red A.L. Zhuravleva i V.A. Polikarpova. – Minsk: Ekonompress. – P. 298–317. (In Russ.)

4. Sokolova, G.N., Sechko, N.N., Taranova, E.V., Palkhovskaia, E.B., Deniskina, A.I., Ambrazhevich, A.I., Martinkevich, A.V. (2014) Rynok truda Respubliki Belarus' v sotsiologicheskom izmerenii [The labor market of the Republic of Belarus in the sociological dimension] / Nauch. red. G.N. Sokolova. – Minsk: Izdatel'skii dom "Belorusskaia nauka". – 304 p. (In Russ.)

5. Taranova, E.V. (2015) Stabil'nost' zaniatosti naseleniia Belarusi: sotsiologicheskii analiz [Stability of employment of the population of Belarus: the sociological analysis] // Ippokrena. – № 2 (23). – P. 121–127. (In Russ.)