

© 2004 г.

Г.Н. СОКОЛОВА

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА В СФЕРЕ ТРУДА И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

СОКОЛОВА Галина Николаевна - доктор философских наук, профессор, заведующий отделом экономической социологии и социальной демографии Института социологии Национальной академии наук Беларуси.

Исследование рынка труда, по материалам государственной статистики республики Беларусь 1990-2002 гг., обнаруживает ряд тенденций в соотношении спроса и предложения рабочей

силы: увеличение предложения рабочей силы при одновременном уменьшении спроса, что связано со структурной перестройкой экономики на фоне замедления темпов ее развития; омоложение контингента безработных, в значительной мере обусловленное низким уровнем их образования; преобладание женщин (до 60%) среди временно не работающих; усиление дисбаланса между структурами спроса и предложения в плане наличного и необходимого уровня образования и профессионально-квалификационных характеристик работников. Наличие таких тенденций позволяет сделать вывод о том, что в республике идет становление *спросоограниченного рынка труда*, основные характеристики которого: снижение высокого уровня занятости по найму; постепенное увеличение резерва рабочей силы; рост нерегистрируемой безработицы; расширение официальной части открытого рынка труда при сохранении нерегистрируемой и скрытой безработицы. Очевидна в этой ситуации необходимость соответствующих корректив.

Социально-экономические механизмы управления спросом рабочей силы включают бюджетные, инвестиционные, кредитные и налоговые инструменты, направленные на стимулирование создания рабочих мест при сохранении кадрового потенциала, а также на эффективное использование рабочей силы в соответствии с потребностями структурной перестройки производства.

На современном этапе это - создание новых и повышение эффективности существующих рабочих мест на основе их модернизации и технического перевооружения; крупные инвестиционные программы, позволяющие наряду с противодействием безработице решать и другие важные социальные проблемы, в частности, жилищную; содействие развитию малого бизнеса и частного предпринимательства. Малый бизнес позволяет вовлечь в производство на нестандартных условиях занятости многие категории населения, нуждающиеся в дополнительном заработке. В 2001 г. в сфере малого предпринимательства работали 7,6% от всех занятых в экономике, а объем произведенной продукции (работ, услуг) составил 15,5% от всего объема ВВП [1, с. 101, 304, 559-560]. Таким образом, малые предприятия, будучи более гибкими и адаптоспособными, демонстрируют более высокую эффективность производства в нестабильных экономических и правовых условиях хозяйствования, и задача государства - обеспечить благоприятные экономические условия, стимулирующие расширение предпринимательской деятельности.

Важный социально-экономический механизм управления спросом рабочей силы - *субсидирование расходов по профессиональной переподготовке кадров на производстве*, создание фонда профессионального обучения. Речь идет о непрерывном обучении и переобучении, особенно в новых отраслях (робототехника, микроэлектроника и др.); по некоторым оценкам на автоматизированных "предприятиях будущего" постоянное профессиональное обучение будет занимать 10-15% рабочего времени. Между тем, по данным статистики, масштабы подготовки, переподготовки и обучения новым профессиям (специальностям) работников на предприятиях, учреждениях и организациях республики уменьшились в 2001 г., по отношению к 1990 г., втрое. Что же касается масштабов повышения квалификации, то число работников, прошедших этот путь в 2001 г., по сравнению с 1990 г., снизилось в полтора раза [2, с. 103]. В таких условиях похоже назрела необходимость создания Государственной программы субсидирования хотя бы части расходов по профессиональной подготовке кадров на производстве, а также - государственных и негосударственных фондов профессионального обучения.

Социально-экономические механизмы формирования предложения рабочей силы. Основными направлениями регулирования этого процесса являются: повышение профессионально-квалификационных характеристик рабочей силы; содействие трудоустройству различных категорий временно незанятого населения; развитие форм занятости; повышение социальной защиты населения; совершенствование нормативно-правовой базы в соответствии с рекомендациями Международной Организации Труда (МОТ).

Содействие трудоустройству различных категорий временно незанятого населения осуществляется государственной службой занятости населения. Эффективность взаимодействия между лицами, вставшими на учет в качестве безработных, и службой занятости как инструментом рыночной инфраструктуры, является важнейшей социальной проблемой. Суть ее состоит в несоответствии ожиданий безработных и возможностями службы занятости в их удовлетворении. По данным республиканского социологического мониторинга, проводимого Институтом социологии НАН Беларуси (2003 г.) представители разных социальных групп попадают в безработные по различным причинам: $\frac{4}{5}$ выпускников не находят работу по окончании учебного заведения; $\frac{1}{2}$ рабочих увольняются по собственному желанию; $\frac{2}{5}$ служащих-специалистов увольняют по сокращению штатов; $\frac{1}{4}$ лиц без специальности формируется из длительно неработающих.

Таким образом, первый по значимости мотив регистрации в службе занятости - стремление безработных трудоустроиться. Работа предлагается всем, вставшим на учет, но от нее в силу различных причин отказываются^{2/3} безработных, и главная причина отказа - неудовлетворенность оплатой труда. Второй мотив диктуется желанием безработных получить специальность (профессию) на курсах по направлению службы занятости. Такая возможность предоставляется всем желающим, но половина из них отказываются от такого предложения, главная причина - отсутствие гарантий трудоустройства по полученной профессии. И третий по значимости мотив регистрации в службе занятости - надежда получить материальную поддержку в виде пособия по безработице. Предоставляется оно трети лиц, вставших на учет в качестве безработных, но составляет менее 10% от средней заработной платы по республике (примерно 10 долларов США) и вызывает резкое снижение материального статуса лиц, потерявших работу. Подобная ситуация приводит к тому, что значительная часть безработных остается вне влияния государственной службы занятости и создаются предпосылки для перемещения рабочей силы в неконтролируемую сферу экономики.

Заработная плата как механизм регуляции движения рабочей силы на рынке труда. Заработная плата выполняет воспроизводственную функцию, которая обеспечивает удовлетворение уровня физических и духовных потребностей работников; стимулирующую, предусматривающую ее зависимость от индивидуальных и коллективных результатов труда; и социальную, направленную на обеспечение социально справедливой дифференциации оплаты труда [3, с. 125-134].

Что касается *воспроизводственной функции*, то низкий уровень средней заработной платы и отсутствие стабильности в росте ее величины мало способствуют реализации этой задачи. Более того, наметилась тенденция снижения доли заработной платы в денежных доходах населения и ВВП. Ее удельный вес в общей сумме денежных доходов населения в 1990 г. составлял 73,1%, а в 2001 г. - 50,4%. В то же время увеличился удельный вес социальных трансфертов (пенсий, пособий, стипендий) с 16,2% в 1990 г. до 18,9% в 2001 г. Из других источников доходов (предпринимательская деятельность, доходы от собственности, продажи валюты и др.) население имело в 1990 г. 8,3% от всей суммы денежных доходов, а в 2001 г. их величина достигла 29,0% [4, с. 69-70].

По данным республиканского мониторинга Института социологии НАН Беларуси (2002 г.), низкий уровень оплаты труда по основному месту работы является главной причиной вторичной занятости, более всего распространенной в непроизводственной сфере и имеющей тенденцию к расширению. Вместе с тем, у 76,1% опрошенных доход от дополнительной работы составляет, по их оценкам, менее 50% заработной платы; у 13,9% - от 50 до 75% заработной платы; у 6,7% - от 75 до 100%; у 3,3% - более 100%. Есть основания полагать, что работники (особенно непроизводственной сферы) пытаются с помощью дополнительной работы достичь уровня потребления, на котором они находились к началу 1990-х годов.

По данным мониторинга социально-трудовой сферы, заработная плата недостаточно осуществляет и *стимулирующую функцию*. Наиболее высокий ее уровень имеют работники со средним образованием, а самый низкий - работники с высшим и неполным высшим образованием. Так как образование является одной из характеристик квалификации работника, получается, что организация оплаты труда практически не учитывает качество и количество лет обучения. Распределение работников по категориям подтверждает этот вывод, показывая, что средний уровень заработной платы у опрошенных квалифицированных рабочих в 1,4 раза выше, чем у специалистов. Перекося в оплате квалифицированного и неквалифицированного труда очевидны и свидетельствуют о необходимости принятия мер по регулированию заработной платы с целью упорядочения пропорций в оплате труда разной сложности и усиления стимулирующей функции заработной платы [5, с. 41—46].

Осуществление *социальной функции* направлено на обеспечение социально-справедливой дифференциации оплаты труда, равной за равносложный труд, независимо от сферы и отрасли экономики. Недостаточная реализация этой функции порождает проблему высокой дифференциации в оплате и обуславливает высокую текучесть кадров, отсутствие заинтересованности работников в повышении квалификации и производительности труда. Нынешняя ситуация характеризуется возрастающей дифференциацией по уровню заработной платы между сферами (производственной и непроизводственной), отраслями, регионами, предприятиями. Коэффициент межотраслевой дифференциации в оплате труда в 2001 г. увеличился до 5,4 раза, тогда как по мировым стандартам он не должен превышать 2-2,5 раза. Продолжает оставаться высокой дифференциация по уровню заработной платы в сфере материального производства и непроизводственных отраслей. Так, в сфере образования средний уровень заработной платы в 2001 г.

составлял 67% от ее уровня в промышленности, в здравоохранении - 69%, искусстве - 63%, культуре - 59%. Таким образом, оплата труда работников, занимающихся преимущественно умственным трудом, остается значительно ниже, чем у работников, занимающихся преимущественно физическим трудом [5, с. 47-51].

Состояние экономики в республике (по данным того же социологического мониторинга, 2002 г.) способствует дифференциации населения по типу экономического поведения на три основные группы: носителей пассивного (50%), адаптивного (20%) и активного (30%) экономического поведения. В условиях, когда до 70% совокупного дохода средней белорусской семьи тратится на продукты питания, люди вынуждены изыскивать дополнительные источники дохода, нередко в ущерб реализации профессиональных интересов. Можно говорить о том, что активное экономическое поведение приобретает вынужденный характер, связанный в меньшей мере с удовлетворением профессиональных интересов, и в большей - материальных нужд, и определяемый по критериям количества и качества дополнительных работ и подработок. Между тем, воплощение в реальность модели развития общества, в центре внимания которой - человеческий интеллект, предполагает увеличение доли лиц, реализующих профессионально активный тип экономического поведения.

Негативные тенденции в соотношении *спроса и предложения рабочей силы* на рынке труда Республики Беларусь идут вразрез с принятой концепцией социально-ориентированной рыночной экономики и пока не устраняются средствами социальной государственной политики. Для проведения в жизнь идей и принципов подобной экономики предстоит откорректировать действие социально-экономических механизмов спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, социальную государственную политику в области оплаты труда.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2002. Статистический сборник / Министерство статистики и анализа Республики Беларусь. Минск, 2002.
2. Труд и занятость в Республике Беларусь. Статистический сборник / Министерство статистики и анализа Республики Беларусь. Минск, 2002.
3. *Морова А.П.* Социальная политика в сфере трудовых отношений. Минск, 2002.
4. Социальное положение и уровень жизни населения Республики Беларусь. Статистический сборник / Министерство статистики и анализа Республики Беларусь. Минск, 2002.
5. *Сokolova Г.Н.* Результаты социологического опроса работников базовых предприятий Республики Беларусь // Мониторинг социально-трудовой сферы Республики Беларусь. Аналитический доклад / Министерство труда и социальной защиты РБ. Минск, 2002.