

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ГОСУДАРСТВА ПЕРЕД СОЦИАЛЬНЫМИ ГРУППАМИ И ИХ ВЫПОЛНЕНИЕ: РАБОЧИЕ

1. ВВЕДЕНИЕ

Глобальный экономический кризис, последствия которого для экономики и общества Беларуси сказались еще далеко не в полной мере, уже обуславливает пересмотр государством «положений» социальных контрактов с основными социальными группами.

Группа наемных работников (рабочие и работники бюджетной сферы) не является исключением – скорее, она наиболее чувствительная к влиянию экономических изменений группа. Сокращение занятости, падение зарплаты, скрытая безработица и другие экономические факторы формируют новый социальный контракт государства с данной группой. Иначе говоря, в контракте с наемными работниками сокращается вознаграждение за лояльность. Ключевым вызовом в такой ситуации выступает наличие возможностей «выхода», позволяющих адаптироваться к меняющимся условиям. Расширение возможностей выхода требует реформ, которые могут быть инициированы либо «сверху», либо «снизу».

В данной работе рассмотрены возможные сценарии развития ситуации, а также предложены некоторые позитивные альтернативы для анализируемой социальной группы – наемных работников. Работа выполнена коллективом авторов¹ в рамках исследования «Идентификация и спецификация «социальных контрактов» в современной Беларуси» для Белорусского института стратегических исследований (BISS, Вильнюс). В рамках исследования с каждой группой населения Социометрической лабораторией «НОВАК» был проведен ряд фокус групп и национальный опрос (1570 респондентов) по репрезентативной выборке.

Более подробная информация об исследовании и другие публикации на эту тему размещены на сайте BISS, www.belinstitute.eu

2. ЦЕННОСТИ, ПРОБЛЕМЫ И ОБЩЕСТВЕННАЯ АКТИВНОСТЬ

Одним из важных аспектов мирного и эффективного изменения социального контракта «сверху» (т.е. со стороны государства) является способность социальной группы принимать эти изменения. Переформатирование может быть эффективным только тогда, когда оно отвечает ценностным установкам и ожиданиям той или иной социальной группы. Мировой экономический кризис бросает вызовы слабо реформированной белорусской экономике. Сокращение внешнего спроса создает проблемы с занятостью и сдерживает рост заработной платы, а эти два компонента являются основными материальными составляющими социального контракта власти с населением. Если государство снимает часть обязательств в сфере контроля над занятостью и заработной платой, то в этом случае необходимо предоставить наемным работникам возможности их получения за пределами «регулируемого рынка». В принципе, планы по либерализации экономики отвечают этим требованиям, однако они во многом остаются на уровне намерений. В свою очередь, необходимо

¹ Рабочий материал подготовлен в рамках проекта института BISS ('Identifying and Specifying 'Social Contracts' in Contemporary Belarus'). Подготовлен Кириллом Гайдуком и Александром Чубриком.

рассмотреть, насколько группа наемных работников чувствительна к возможной либерализации экономики, каково ее отношение к рыночным реформам и как воспринимаются рабочими текущие проблемы страны (табл. 1 и табл. 2).

2.1. Экономические предпочтения: готовность к экономическим реформам

При помощи кластерного анализа среди участников опроса были выделены несколько групп: зависимые патерналисты (куда входят работники государственного сектора, причем наименее социально мобильные), независимые патерналисты (которые более мобильны) независимые частники (занятые в частном секторе) и неопределившиеся². Мы отмечали, что степень лояльности к государству растет по мере того, как мы движемся от частников к патерналистам, что связано с разными уровнем «ликвидности» человеческого капитала. Наиболее уверены в «перемещаемости» своих навыков независимые частники. Они предпочитают «выход» из соцконтракта с государством стратегии приспособления, которая характерна для зависимых патерналистов.

Степень поддержки рыночных реформ растет по мере того, как мы движемся от зависимых патерналистов к независимым частникам (см. табл. 1). Однако в среде зависимых патерналистов высока доля поддержки политики «реструктуризации» – преобразования государственных предприятий и организаций в более эффективно работающие единицы (причем без изменения формы собственности). Низкий уровень поддержки реструктуризации среди независимых частников связан с тем, что они отдают предпочтение частной форме собственности и в большей степени выступают за комплексные реформы. Отличительной особенностью является и то, что среди независимых патерналистов заметна доля тех, кто выступает за реформу рынка труда, что характерно и для группы неопределившихся, поскольку эти люди вполне верят в эффективность государственного регулирования экономики, но без субсидирования убыточных предприятий и вмешательства в процесс найма и установления зарплаты. Вместе с тем, среди независимых частников – которые традиционно считаются сторонниками реформ – чуть ли не половина и не открыто поддерживает, и явно не отрицает рыночные реформы. Фактически, у представителей этой группы нет выраженных рыночных ценностей – они просто эффективно «встраиваются» в складывающуюся ситуацию, будь то рынок, либо экономика с высокой степенью государственного вмешательства. Среди остальных групп доля неопределившихся меньше.

Однако основным результатом анализа рыночных ценностей группы наемных работников является высокая степень солидарности по вопросам необходимости реструктуризации (самой по себе (кластер «за реструктуризацию», в сочетании с реформой рынка труда (кластер «за реформу рынка труда») или в сочетании со всеми остальными реформами (кластер «реформаторы»)).

Таблица 1. Отношение наемных работников к рыночным реформам (в зависимости от типа социального контракта)

	Зависимые патерналисты	Независимые патерналисты	Независимые частники	Неопределившиеся	Занятые в целом	Другие группы
Реформаторы	2.4	4.9	22.5	10.9	11.4	12.7
Патерналисты	44.0	21.0	6.9	20.6	19.7	27.0
Неопределившиеся	11.9	22.9	49.5	31.3	31.7	24.8
«За реформу рынка труда»	9.5	29.3	15.7	22.7	21.3	15.5

² См. Чубрик, Гайдук (2009). Социальный контракт с наемными рабочими, *Аналитический материал BISS*.

«За реструктуризацию»	32.1	22.0	5.4	14.5	15.9	20.0
-----------------------	------	------	-----	------	------	------

Примечание. Типы респондентов в зависимости от отношения к реформам сконструированы на основе кластерного анализа, примененного в работе Батурчик, Чубрик (2008)³.

Источник: расчеты на основе данных *BISS*.

2.2. Восприятие текущих проблем страны

Согласно данным опроса (табл. 2), на первом месте по значимости для наемных работников (и других групп населения) находится рост цен. Данная проблема приобретает все большую значимость (в 2006 г. только около половины респондентов включали ее в список пяти ключевых проблем, в 2007 г. – около 70%, а в 2009 г. – уже более 80%), что является следствием ускорения инфляции в последние годы. Кроме того, работники с низким уровнем дохода, в потребительской корзине которых высока доля продуктов питания и оплаты услуг ЖКХ, более чувствительны к росту цен, нежели работники с более высокими доходами, поэтому проблема инфляции является обратной стороной проблемы благосостояния.

Следует отметить, что в первой десятке проблем – проблемы материального плана. Лишь алкоголизм оказывается на втором месте, но это проблема не только бытовая, но и социальная и экономическая. За ним следуют тарифы на услуги ЖКХ, которые в последнее время повышаются быстрее, чем остальные потребительские цены, а также низкие доходы, недоступность жилья, бедность, безработица и нестабильность национальной валюты. Все эти проблемы взаимосвязаны, поскольку рост цен горит об ухудшении «качества» национальной валюты и снижении покупательной способности, необходимости тратить больше на оплату коммунальных услуг, что ведет к обеднению наемных работников и делает для них жилье еще более недоступным. Интересно, что проблемы национальной культуры и языка, а также проблемы образования практически не волнуют наемных работников – хотя последнее играет важную роль в приобретении работниками тех или иных навыков, которые определяют «ликвидность» их человеческого капитала.

Таблица 2. Восприятие наемными работниками и другими группами населения основных проблем Беларуси

	Рабочие	Остальные группы	Разница
Рост цен (инфляция)	84.0	79.3	4.8
Алкоголизм	43.3	53.1	-9.8
Высокие тарифы на жилищно-коммунальные услуги	35.0	30.6	4.4
Низкий уровень доходов населения	34.8	29.8	4.9
Высокие цены на жилье	31.9	25.8	6.1
Бедность значительной части населения	25.7	31.6	-5.9
Безработица	23.6	27.8	-4.2
Нестабильность белорусского рубля	20.6	14.9	5.8
Коррупция, взяточничество	15.4	15.9	-0.5
Низкий уровень медицинского обслуживания	13.8	14.3	-0.5
Повышение цен на нефть и газ	13.1	12.1	1.1
Высокие налоги	12.7	9.4	3.3
Чрезмерная бюрократизация	12.4	5.4	7.0

³ Батурчик М., Чубрик А. (2008). Восприятие населением пенсионной системы Беларуси: результаты опроса населения. В: Чубрик А. (ред.) *Пенсионная система Беларуси: отношение населения и сценарии изменений*, Исследовательский центр ИПМ.

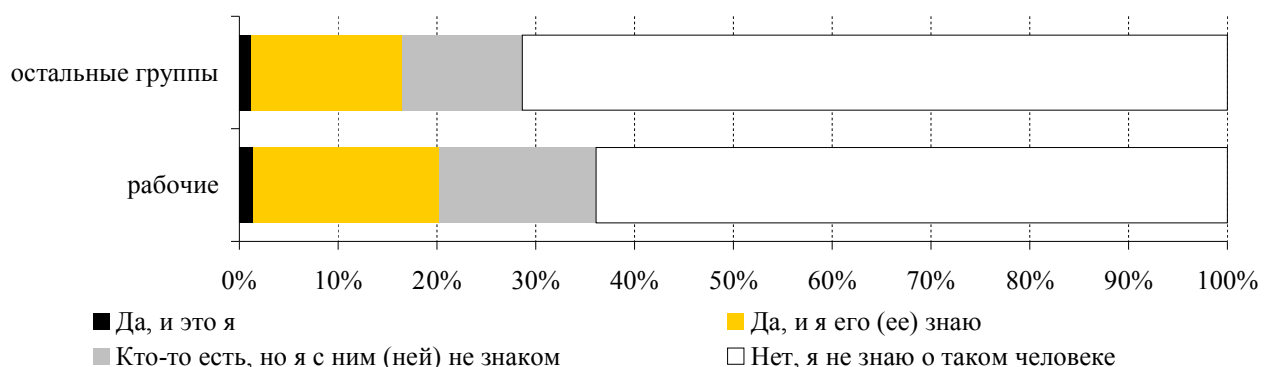
Рост внешнего долга	10.1	7.8	2.3
Бескультурье, большое количество агрессивных людей	9.5	10.0	-0.5
Отсутствие демократии и свободы слова	8.2	7.9	0.3
Притеснение предпринимателей	7.8	7.5	0.3
Уменьшение численности населения	7.7	9.4	-1.7
Загрязнение окружающей среды (плохая экология)	6.3	6.9	-0.6
Высокая преступность	5.0	6.5	-1.5
Чрезмерное вмешательство государства в деятельность предприятий	4.9	3.7	1.2
Плохие отношения с другими странами, международным сообществом	4.8	4.2	0.6
Ущемление национальной культуры и языка	2.8	1.5	1.3
Низкое качество системы образования	2.3	1.2	1.0
Указанные проблемы не актуальны для Беларуси	0.2	0.4	-0.3

Примечание. Опрос проводился в январе-феврале 2009 г. респондентам предлагалось выбрать из предложенного списка не более пяти проблем, характерных, по их мнению, для Беларуси. Полужирным выделены пять наиболее важных проблем для каждой группы.

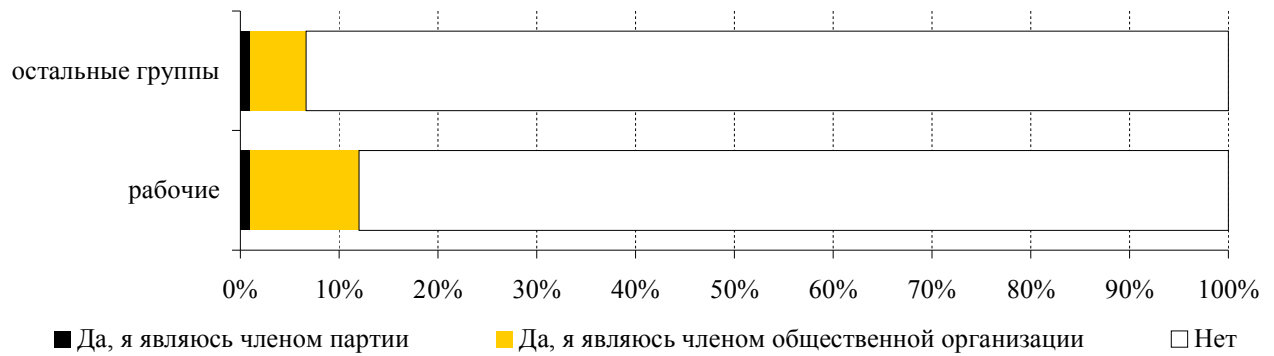
Источник: расчеты на основе данных BISS.

2.3. Общественная активность и «горизонтальные связи»

На рис. 1 представлена общественная и гражданская активность рабочих. На наемных работников часто возлагаются большие социальные надежды – эта группа социально уязвима, чувствительна к ущемлению своих прав и потенциально может бастовать. Среди наемных рабочих, по сравнению с остальным населением, более высок удельный вес тех, кто так или иначе вовлечен в решение бытовых и социальных проблем на низовом уровне (рис 1(а)). Более трети опрошенных наемных работников (по сравнению с 28% в остальных группах) знали или сами выполняли функцию «общественника». Кроме того, среди наемных работников было почти в два раза больше тех, кто является членом какой-либо политической партии или общественной организации (рис 1(б)). Это частично подтверждает тезис об относительно более высокой степени социального участия наемных рабочих в общественно-политической жизни страны.



(а) Распределение ответов на вопрос «Есть ли в Вашем доме, подъезде кто-то, кто выполняет функцию «общественника» – жалуется, собирает подписи, разговаривает с представителями власти?»



(б) Распределение ответов на вопрос «Являетесь ли Вы членом общественной организации или политической партии?»

Источник: расчеты на основе данных BISS.

Рис. 1. Некоторые характеристики общественной деятельности наемных рабочих в сравнении с остальными группами

3. ОТНОШЕНИЕ К ПРОТЕСТУ И АЛЬТЕРНАТИВНЫМ СПОСОБАМ ГОЛОСА

3.1. Протест как форма голоса: принятие в обществе

Протест рассматривается как нерациональная форма голоса, как в теории группового поведения⁴, так и в практике взаимодействия между государством и социальными группами. Большинство участников фокус-групп (не только рабочие, но и представители других социальных групп), проведенных в рамках проекта, указывали на то, что участники демонстраций поступают нерационально, поскольку ничего, кроме наказания или иных санкций, не добьются. Данные опроса⁵, однако, показали, что только чуть более четверти наемных работников считают участников акций протеста нерациональными, в то время как более трети наемных рабочих посчитали их «смелыми и принципиальными людьми, готовыми защищать свои интересы». Более половины опрошенных наемных работников считают, что акции протеста – это норма и проявление воли граждан, и только четверть респондентов либо прямо (за участие в демонстрациях нужно наказывать), либо косвенно (нечего протестовать, если закон это запрещает) осуждает акции протеста как форму голоса – выражения несогласия с текущим положением дел.

Однако несмотря на в целом положительное восприятие акций протеста, поведение наемных работников свидетельствует о справедливости выдвинутого тезиса о нерациональности протеста как формы голоса. В случае неудовлетворенности действиями государства лишь 3.6% наемных работников готовы участвовать в акциях протеста, чтобы изменить ситуацию. Учитывая, что опрос проводился не в самые простые времена – в январе-феврале 2009 г. экономический кризис в стране уже начался – низкий процент тех, кто готов участвовать в акциях протеста свидетельствует о весьма низкой вероятности того, что какие-либо реформы в Беларуси начнутся «снизу». Наиболее вероятно, что люди либо постараются воспользоваться легальными формами голоса, либо попытаются приспособиться к ситуации.

⁴ Интерпретация работ Олсона применительно к социальным контрактам предложена в работе Гайдук, Чубрик (2009). Спецификация понятия «социальный контракт» применительно к Беларуси, Исследовательский центр ИПМ, *рабочий материал* WP/09/02.

⁵ См. Чубрик, Гайдук (2009). Социальный контракт с наемными рабочими, *Аналитический материал* BISS.

3.2. «Легальные» формы голоса как альтернатива протесту

Все легальные формы голоса упрощенно можно свести к «жалобе» государству на само государство.⁶ Самым непосредственным образом такая форма голоса выглядит как обращение в местные органы власти (14% наемных работников) и запись в книгу жалоб (9.7%). Еще одна форма «жалобы государству» – обращение в суд (12.4%)⁷. Далее следует голосование на выборах (11.3%) и обращение к депутату (7%) – также способы «решения проблем», которые в Беларуси целиком соответствуют определению «жаловаться государству на государство». Наконец, еще одной законной формой голоса является обращение в СМИ или общественные организации, подавляющее большинство которых являются государственными, либо контролируются им. Таким образом, принимая во внимание высокую зависимость от или проникновение государства во все перечисленные инстанции, эффективность таких жалоб является низкой.

В сумме варианты голоса, перечисленные выше, используются 77% наемных работников. Еще 3.6% (см. выше) готовы участвовать в акциях протеста, а 30% респондентов – наемных работников сказали, что в случае неудовлетворенности действиями государства они предпочли бы приспособиться и искать пути решения проблемы через личные отношения (вероятно, в рамках системы). Таким образом, наемные работники, даже если не пользуются легальными возможностями голоса (возможно, не очень веря в их эффективность), пытаются самостоятельно разрешить проблему – например, при помощи взяток или связей, находя, таким образом, возможности «выхода» вместо «голоса». Оставшиеся 22.9% не стали бы ни искать выход, ни использовать голос – они «ничего не стали бы менять».

3.3. Резюме: (не)возможность «реформ снизу»

В Беларуси созданы все условия для того, чтобы свести к минимуму вероятность использования населением открытого протеста как формы отстаивания своих прав перед государством. *Во-первых*, существуют **жесткие санкции за такой протест**. *Во-вторых*, существуют **возможности выхода в рамках системы**. *В-третьих*, создан и существует целый ряд **легальных**, в значительной степени контролируемых государством, **возможностей голоса**. Государство **предприняло ряд мер для того, чтобы заинтересовать граждан использовать легальные способы протеста** (через введение телефонов доверия, запись разговоров населения со служащими в коммунальных службах, де бюрократизацию работы местных органов власти и пр.). Все это сводит на нет возможность общества влиять на государство с целью добиться от него каких-либо желаемых изменений. Таким образом, **«реформы снизу» выглядят вероятными только в случае драматического ухудшения экономической ситуации**. Этот тезис особенно актуален для группы наемных работников, которым, пока они заняты, есть что терять – это является ключевым фактором, делающим протест нерациональным.

4. ВЛИЯНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА НА СТРУКТУРУ СОЦИАЛЬНОГО КОНТРАКТА

Хотя «реформы снизу» представляются не очень вероятным сценарием, резкое ухудшение экономической конъюнктуры делает весьма вероятным сценарий «реформ сверху». Экономический кризис, последствия которого проявились в

⁶ На основе распределения ответов на вопрос «Если Вы в той или иной степени не удовлетворены тем, что делает для Вас государство, то каким образом Вы могли бы изменить ситуацию?».

⁷ Freedom House (2008). Belarus Country Report,

<http://www.freedomhouse.org/template.cfm?page=47&nit=446&year=2008>

Беларуси еще далеко не в полной мере, оказывает влияние на структуру социального контракта с наемными работниками по следующим основным каналам:

– *сокращение доходов государственного бюджета*. Во-первых, это означает сокращение прямых возможностей финансирования (субсидирования) социальных групп или общественных благ предоставляемых наемным работникам. Во-вторых, это ограничивает возможности государственной поддержки реального сектора, что порождает ряд дополнительных проблем, в частности, на рынке труда;

– *сокращение занятости и рост безработицы* (скрытой или открытой). Гарантированная работа является важнейшим элементом социального контракта – более половины наемных работников полагают, что лучше иметь меньшую зарплату, но гарантированную работу. Очевидно, что, понимая это, в настоящее время правительство предпочитает ограничивать зарплату, но сохранять занятость. Однако даже при нынешней глубине кризиса это удается делать только благодаря непрерывным внешним заимствованиям и производству «на склад», возможности проведения такой политики даже в среднесрочном периоде ограничены;

– *проблемы с работой у временных трудовых мигрантов* – часть этих людей не сможет найти работу за границей и попытается сделать это на белорусском рынке труда, увеличивая конкуренцию с «инсайдерами»;

– *возможная макроэкономическая нестабильность* (девальвация и/или инфляция) – в условиях ограничения номинальной зарплаты инфляция или девальвация ведут к падению реальных доходов (то есть к сокращению объема благ, доступных в рамках существующей системы);

– *возможное повышение тарифов на услуги ЖКХ*. Согласно исследованиям Аксиометрической лаборатории «НОВАК», позитивный рейтинг белорусской власти достигал минимума (был даже ниже негативного рейтинга) в конце 2002 г. – начале 2003 г., когда темпы роста цен на услуги ЖКХ намного превышали темпы роста остальных потребительских цен. Среди наемных работников наиболее чувствительными к повышению тарифов на услуги ЖКХ являются низкооплачиваемые категории занятых.

Таким образом, под влиянием кризиса государство вынуждено изменять условия социального контракта, *сокращая вознаграждение за лояльность*. Однако ключевой проблемой кризиса является то, что автоматически не увеличиваются возможности «выхода» из контрактных отношений с государством, что приводит к росту социальной напряженности. Чтобы избежать этого правительство должно максимально расширить возможности выхода, то есть осуществить «реформы сверху». Несомненно, в процессе реформ появятся выигравшие (те, кто сможет воспользоваться открывающимися возможностями выхода, например, найдет работу в частном секторе) и проигравшие (наиболее чувствительные группы с относительно менее ликвидным человеческим капиталом, риск бедности среди которых очень велик). Для каждой из этих подгрупп могут быть предложены позитивные альтернативы: возможности «выхода» для мобильной части наемных работников и защита от последствий кризиса – для неактивной части.

5. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ: ПОЗИТИВНЫЕ АЛЬТЕРНАТИВЫ ДЛЯ ГРУППЫ НАЕМНЫХ РАБОЧИХ

Позитивные альтернативы в рамках социального контракта могут быть связаны:

- с вознаграждением за лояльность (либо денежным, либо «мифологическим»);
- с предоставлением возможностей «выхода»;
- с расширением легальных вариантов голоса, либо снижением санкций за протест.

Анализ, проведенный выше, позволяет предложить следующие позитивные «послания» группе наемных работников.

1. Исходя из наиболее остро воспринимаемых проблем, ключевым для группы наемных работников **является прекращение роста цен (в том числе тарифов на услуги ЖКХ)**. Пожалуй, это наиболее легко реализуемое «обещание»: остановить инфляцию в Беларуси можно ужесточением монетарной политики. В

качестве определенного «лозунга» может служить даже снижение цен до уровня соседних стран – например Украины, Литвы или Польши (где цены на продукты питания и непродовольственные товары зачастую ниже, чем в Беларуси). Это также не требует каких-то экстраординарных мер – либерализация (даже частичная) внешней торговли в сочетании с либерализацией цен даст эффект падения цен на многие импортные товары.

2. Другой важнейшей проблемой с точки зрения всех социальных групп является **алкоголизм** – борьба с этой социальной проблемой (желательно, действенными мерами) будет позитивно воспринята большей частью общества, в том числе представителями анализируемой социальной группы.

3. Поскольку в настоящий момент актуальным является максимально безболезненное сокращение вознаграждения за лояльность, дополненное расширением возможностей выхода, важная группа позитивных альтернатив лежит **в сфере продвижения рыночных реформ**. И хотя удельный вес чистых рыночников среди наемных работников невелик – всего 11.4% – нельзя сказать, что идея реформ не найдет поддержки среди этой социальной группы. Если добавить к явным сторонникам реформ тех, кто считает, что, хотя государство и должно вмешиваться в экономику, оно не должно поддерживать убыточные предприятия (то есть сторонников реструктуризации), и тех, кто выступает за реструктуризацию плюс реформу рынка труда, то сторонников реформ среди наемных работников окажется практически половина. Учитывая, что группа явных противников реформ среди наемных работников гораздо меньше – менее 20% – правильно поданная программа рыночных реформ может найти поддержку среди наемных работников. Позитивным эффектом реализации рыночных реформ стало бы расширение возможностей выхода.

4. С необходимостью расширения возможностей выхода связана одна из ключевых «недоработок» государства (с точки зрения наемных рабочих) – государство **не создает возможности для заработка вне госсектора**⁸. Идея создания новых рабочих мест (особенно в частном секторе), очевидно, нашла бы положительный отклик среди наемных работников. Конечно, краткосрочный эффект реформ еще больше обострил бы проблемы рынка труда, но уже в среднесрочном периоде позитивный эффект превысил бы негативный. Однако для снижения социальной напряженности на первом этапе реформ следовало бы дополнить программу действий предложениями по преодолению их негативных социальных последствий.

5. Предложения по поводу **повышения социальной поддержки уязвимых групп** (среди наемных работников это те, кто может потерять работу, или низкооплачиваемые категории) вполне согласуются с несоответствием нынешней структуры расходов бюджета «социально-желательной». Привлекательным с точки зрения наемных работников (и других групп) выглядели бы действия по сокращению расходов на содержание госаппарата, «силовиков», строительство спортивных сооружений и армию, и перераспределение высвободившихся средств на поддержку социально-незащищенных групп (безработных, «бюджетников» и т.п.)⁹.

6. Еще одним важным «посланием», которое было бы воспринято весьма позитивно, является **повышение качества медицинского обслуживания**, по крайней мере, артикуляция этой проблемы. Качество медицинского образования не входит в список мифов, «развенчание» которых болезненно воспринималось бы данной социальной группой, поэтому постановка вопроса об эффективности расходования выделяемых на медицину средств и/или об увеличении финансирования здравоохранения была бы важным дополнением к перечисленным выше «позитивным альтернативам».

7. Совершенно специфичным для группы наемных работников «посланием» стало бы предложение **отменить срочные трудовые контракты (точнее, вновь вернуться к бессрочным)**. Более 40% наемных работников негативно относятся к

⁸ См. Чубрик, Гайдук (2009). Особенности социального контракта в Беларуси: рабочие, *Аналитическая статья BISS, forthcoming.*

⁹ Подробнее см. там же.

наличию срочных социальных контрактов, полагая, что они делают работника бесправным перед работодателем. Поэтому переход к бессрочным контрактам является важнейшим элементом реформы рынка труда, повышающий привлекательность реформы в целом.