

УДК 631.158:331 (476)

## ЗАЙНЯТІСТЬ ТА ЇЇ МОТИВАЦІЙНІ ОСОБЛИВОСТІ В СУЧАСНІЙ БІЛОРУСІ

Базилева М.М.

*Ключові слова:* зайнятість, заробітна плата, мотивація праці, нова економіка, організація праці, професійне навчання, власність, соціальний капітал, суб'єкт трудових відносин, технологічний базис, трудові відносини, людський капітал.

## ЗАНЯТОСТЬ И ЕЕ МОТИВАЦИОННЫЕ ОСОБЕННОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ БЕЛАРУСИ

Базылева М.Н.

*Предметом анализа выступает занятость и факторы мотивации в Республике Беларусь.*

*Цель исследования заключается в определении сущности занятости и определении ее мотивирующих факторов.*

*Задачи исследования: определить сущность человеческого капитала, охарактеризовать место мотивационной компоненты в его системе, определить факторы, мотивирующие персонал к высокопродуктивному труду.*

*Методы исследования – это система общемировоззренческих, общих научных и частных методов познания.*

*Результаты: определение сущности занятости на основе системного анализа позволило охарактеризовать мотивацию трудовой деятельности как сущностного элемента человеческого капитала и рассмотреть роль материальных мотивов в его формировании. В качестве факторов были рассмотрены такие как, ВВП на душу населения, удельный вес заработной платы в производимом ВВП, удельный вес минимальной заработной платы в ВВП, уровень безработицы, пособие по безработице, особенности пенсионной системы. Область применения результатов – деятельность органов управления в сфере регулирования трудовых отношений.*

*Выводы: с целью увеличения мотивационной компоненты человеческого капитала необходимо обратить внимание на рост ВВП, повышение доли заработной платы в производимом ВВП, увеличение доли минимальной заработной платы в ВВП, совершенствование механизма регулирования рынка труда в части безработицы и совершенствовании пенсионной системы.*

*Ключевые слова:* занятость, заработная плата, мотивация труда, нестандартные формы занятости, новая экономика, организация труда, профессиональное обучение, собственность, социальный капитал, субъект трудовых отношений, технологический базис, трудовые отношения, человеческий капитал.

## HUMAN CAPITAL AND MOTIVATIONAL FEATURES IN MODERN BELARUS

Bazyleva M.N.

*The subject of analysis is human capital and motivation factors in the Republic of Belarus.*

*The purpose of the study is to determine the nature of human capital and the determination of his motivating factors.*

*Purpose: To determine the nature of human capital, to characterize the place of motivational components in his system, to identify the factors that motivate staff to highly productive labor.*

*Research methods - a system obschemirovozzrencheskih, common scientific and private methods of cognition.*

*Results: The definition of the essence of human capital characterize the motivation to work as an essential element of human capital and to consider the role of material motives in its formation. The factors were considered such as GDP per capita, the share of wages in the produced GDP, the share of minimum wages in GDP, unemployment, unemployment benefits, especially pension system. Scope results - activities of management in the field of labor relations.*

*Conclusions: In order to increase the motivational components of human capital necessary to pay attention to the GDP growth, increasing the share of wages in the produced GDP, increase of minimum wages in GDP, improving the mechanism of regulation of the labor market in terms of unemployment and improving the pension system.*

**Keywords:** *employment, wages, labor motivation, precarious employment, the new economy, labor, vocational training, property, social capital, the subjects of labor relations, technological base, labor, human capital.*

**Введение.** Как известно, именно теория человеческого капитала объясняет влияние качественных характеристик субъектов трудовых отношений на результирующие параметры производства. В наиболее общем виде подобное воздействие можно свести к следующим моментам: обеспечение занятости, улучшение качества субъектов трудовых отношений, повышение мобильности, стимулирование производства и занятости с целью повышения качества благосостояния, увеличение инвестиций в экономику путем преодоления диспропорции в распределении доходов и собственности.

**Актуальность выбранного исследования** предопределяется следующими моментами. Во-первых, предпринимательно-собственнический аспект отношений экономической системы заменяется профессионально-экономическим, определяющее место в котором занимает труд и человеческий капитал. Во-вторых, развитие государств по пути формирования новой экономики существенно изменяет формы и механизмы включения индивида в производственный процесс, связанные с появлением и бурным развитием информационных и телекоммуникационных технологий, качественным скачком в научном и техническом прогрессе, а это требует не только более высокого уровня квалификации, но и нового качества работника, что влияет на модификацию системы потребностей и мотивации работников. В-третьих, усложнение на базе новых технологий производственных процессов, выдвигает новые требования к работнику как субъекту трудовой деятельности. Становится важна уже не просто экономическая составляющая, как совокупность накопленных способностей, знаний, навыков, но и социальная и образовательная - в виде общественного статуса и должностного положения, и личностная самореализация и самоактуализация человека. В-четвертых, развитые государства мира вступили в эпоху новой экономики, которая характеризуется не только прогрессом в сфере высоких технологий, повышенным вниманием к интеллектуальному и творческому труду, но и ростом числа субъектов хозяйствования, которые работают в новых условиях. В результате весьма значимыми являются вопросы о том, как индивиды взаимодействуют друг с другом, умеют ли они работать в коллективе, насколько велико их доверие к обществу и государству.

**Степень исследования проблемы.** Экономисты рассматривают проблемы занятости, человеческого капитала и трудовых отношений в разных аспектах. Так экономико-правовые аспекты охарактеризованы в работах Анисимова Л.Н., Ивановой Ю.И., Лопухина В.Ю., Малашенко В.П., Мамытова Е.К., Одегова Ю.Г., Скрипченко Д.Г., Сулягина А.В. и др. Социальный контекст при анализе человеческого капитала и трудовых отношений преобладает в работах Азаровой Н.Б., Гейца И.В., Горелова Н.А., Малашенко В.П., Федченко А.А., Чепуренко А.Ю. и др. Развитие института собственности в контексте анализа трудовых отношений рассматривается в работах Бондаренко Э.Н., Булановой Н.В., Львова Д.С., Смирнова И.А. и др. Феномен новой экономики в общесистемном толковании определен в работах Белолипецкого В.Г., Гапоненко А.Л., Зотовой Е.С., Игнацкой М.А., Иноземцева В.Л., Корнейчука Б.В., Лазарева И.А., Макарова В.Л., Пороховского А.А., Рашковского Е., Рыючака А.В., Стрельца И.А., Осипова Ю.М. и др. Развитие неформальных трудовых отношений рассматривается в работах Ароновой С.А., Барсуковой С.Ю., Бобровских А.В., Заславской Т., Кандиоти Д., Ковалева Е., Кубишина Е., Седовой Н.Н., Тереховой А.А., Шанина Т., Ярыгиной Т. И др. Исследование проблем социальных типов трудовых отношений в контексте реализации идей социального партнерства нашло свое отражение в трудах Беляевой И., Верхана П.Х., Генкина Б.М., Ермоленко Т., Кирилушкиной И.А., Кубицкого С.И., Переверзева М.П., Садовой Е. и др. Исследование проблем, связанных с содержательными моментами понятий трудовые ресурсы, трудовой потенциал, человеческие ресурсы, человеческий потенциал, кадровый потенциал нашло свое отражение в работах Кижеватовой Е., Корнейчука Б.В., Нижегородцева Р.М., Рубина Я.И., Соболевой И.В., Тесленко А.Н., Шаталовой Н.И. и др. Анализ процессов накопления и развития человеческого капитала получил реализацию в исследованиях Добрынина А.И., Дятлова С.А., Ерохина С.Г., Ильинского И.В., Исаенко А.Н., Рубина Я.И., Соболевой И.В., Супяна В., Тесленко А.Н., Цыренова Е.Д., Щетинина В.П. и др. Развитие теории социального капитала нашло отражение в работах Вильховченко Э., Монусовой Г., Стрельниковой Л.В., Сысоева С.А., и др. Макроэкономические особенности развития трудовых отношений нашли свое выражение в исследованиях Збышко Б.Г., Кендрика Дж., Лебедевой Л.Ф., Новикова А.В., Марцинкевича В.И., Супяна В. и др.

**Предметом исследования** выступают мотивационные аспекты занятости и человеческого капитала.

**Цель исследования** заключается в определении сущности занятости и ее мотивирующих факторов.

**Задачи исследования:** определить сущность занятости, охарактеризовать место мотивационной компоненты в ее системе, определить факторы, мотивирующие персонал к высокопродуктивному труду.

**Методы исследования** – это система общемировоззренческих, общих научных и частных методов познания.

**Постановка проблемы.** Автору представляется необходимым выделить в качестве весьма значимого элемента занятости мотивацию, именно она позволяет сконцентрировать внимание на проявлении потребностей и интересов экономических субъектов. Сама совокупность способностей человека говорит о потенциальных возможностях индивида, которые должны быть реализованы. Полноценность реализации зависит от наличия соответствующей мотивации, от того, насколько человек ориентирован на достижение определенного результата.

Мотивация - это не просто целенаправленная активность людей. Она будет иметь место там, где человек более или менее четко осознает предполагаемые последствия деятельности и ее возможные результаты. Практика показывает, что человек имеет право выбора среди нескольких альтернатив поведения. Именно мотивация является процессом выбора конкретного поведения среди возможных вариантов трудовых действий людей. Когда у человека актуализирован какой-то экономический интерес, то именно мотивация позволяет выбрать варианты поведения, направляет поведение, предопределяет последовательность мероприятий по достижению конкретной цели. Выбор алгоритма поведения будет определяться факторами макроэкономического и микроэкономического порядка. Микроэкономические факторы обусловлены, во-первых, специфическими условиями трудовой деятельности, во-вторых, индивидуально-психологическими особенностями работника, в-третьих, ожидаемыми последствиями действий. Наибольшую пестроту будут представлять индивидуально-психологические особенности работника. Сюда войдут, во-первых, социальные, политические, экономические и нравственные идеалы и перспективы; во-вторых, стремления к организации жизни и быта; в-третьих, очень сильная потребность в чем-либо; в-четвертых, сильное чувство; в-пятых, привычки, предрассудки, традиции; в-шестых, подражание; в-седьмых, энергетические возможности.

Любая деятельность, как известно, сопряжена с определенными издержками, имеет свою цену. Трудовая деятельность определяется затратами физических и моральных сил. Высокая интенсивность труда может отвлекать работника, если нет достаточных условий для поддержания работоспособности. Плохая организация труда, неблагоприятные производственные условия, неразвитость социально-бытовой сферы могут приводить к такой стратегии поведения работников, когда они предпочитают работать меньше, меньше и получать, так как для них неприемлема цена интенсивного труда. Может иметь место и иная ситуация, при которой, работник для поддержания определенного уровня благосостояния, готов платить здоровьем. А общество, устанавливая надбавки и льготы за вредные условия труда, оплату за сверхурочную работу, это санкционирует. Необходимо понимать, что, чем больше разрыв между тем, что работник отдает обществу, и тем, что он получает взамен, тем меньше для него значимы такие мотивы труда, как долг перед обществом, стремление приносить пользу. Параллельно в его сознании происходит гипертрофирование материального вознаграждения за труд. Эти процессы развиваются наиболее интенсивно, когда заработная плата оказывается существенно ниже стоимости необходимого продукта.

Следствием снижения мотивов реализации в обществе становится депрофессионализация работников. Забота о повышении профессиональной квалификации перестает быть актуальной, так как потребительские свойства производимой продукции теряют смысл и перестают связываться с удовлетворением собственных потребностей.

Сам факт вступления человека в определенные трудовые отношения с целью реализации накопленного человеческого капитала предполагает, что он за заранее оговоренное вознаграждение обязан выполнять определенные обязанности. В этом контексте мотивация теряет смысл. Это сфера контролируемой деятельности, где работают мотивы угрозы увольнения за невыполнение минимальных требований нанимателя. Работник должен четко знать, какие требования к нему предъявляются, какое вознаграждение он получит при их выполнении, какие санкции последуют в случае их нарушения. Дисциплина всегда несет в себе элементы принуждения, она ограничивает свободу выбора вариантов поведения. Все же грань между контролируемым и мотивируемым поведением условна и подвижна, так как работник с сильной мотивацией труда обладает сильной самодисциплиной, добросовестно трудится и выполняет правила трудового распорядка.

Мотивация труда как бы вырастает из административных методов управления, но не заменяет их. Мотивация эффективна только в том случае, когда предприниматели поддерживают тот уровень работы, за который платят. В наиболее общем виде цель мотивации – не просто побудить человека работать, а побудить его делать лучше и больше, чем это обусловлено трудовым контрактом. Для этого наниматель может использовать многообразие форм мотивирования работников.

**Результаты исследования.** Занятость определяется законодательством Республики Беларусь как не запрещенная законом деятельность граждан, как правило, приносящая заработок (доход) (ст.1 закона «О занятости населения Республики Беларусь»). Она связывается, прежде всего, с экономически активным

населением. Последнее, в соответствии с методологией МОТ, представляет часть населения, которая обеспечивает предложение своего труда для производства и оказания разнообразных услуг. Количественно эта группа складывается из численности занятых и безработных, под которыми понимаются строго определенные группы людей. В экономическом контексте отношения занятости являют собой сложную, многоуровневую систему отношений, складывающуюся между субъектами и объектами по поводу определения условий и возможностей воспроизводства рабочей силы. Такая трактовка позволяет учесть множество видов и форм занятости, в основе которых лежат разнообразные критерии.

Вид занятости определяет тип вовлечения работника в отношения занятости и может существовать в виде полной, продуктивной, социально-полезной, рациональной и эффективной занятости. *Полная* занятость определена как основополагающая цель развития человечества в рамках МОТ. Она может быть определена как состояние, при котором спрос на рабочую силу полностью соответствует ее предложению. Главным атрибутом полной занятости является то, что общество не навязывает своим гражданам вид или форму занятости и не допускает принуждения к труду. В соответствии с международным классификатором статуса занятости выделяются шесть групп занятого населения: наемные работники; работодатели; лица, работающие за свой счет; члены производственных кооперативов; помогающие члены семьи; работники, не классифицируемые по статусу. Говоря яснее, полная занятость представляет собой такое состояние рынка труда, при котором все желающие имеют работу, циклическая безработица равна нулю, но при этом сохраняется ее естественный уровень. *Эффективная* занятость подразумевает такое распределение ресурсов труда по отраслям, территориям, производствам, квалификации, которое позволяет получить наибольший прирост ВВП. Как видно, эта категория представляет собой чисто теоретическое понятие, которое характеризует такое функционирование рынка труда, при котором нет потерь предложения труда, и на этой основе достигается наибольший материальный результат. *Продуктивная* занятость представляет занятость в общественном производстве и количественно характеризуется понятием экономически активного населения. *Социально-полезная* занятость характеризуется не только занятыми в общественном производстве, но и находящимися на военной службе, в органах внутренних дел, обучающимися в дневных учебных заведениях (принимаются в расчет студенты в трудоспособном возрасте), занятыми ведением домашнего хозяйства и т.д. *Рациональная* занятость определяется соотношением величины продуктивной занятости к социально-полезной.

Форма занятости представляет собой конкретный способ вовлечения работника в производственный процесс и является своеобразной конкретизацией вида занятости на уровне отдельных субъектов. Классификация форм также определяется, исходя из разнообразных критериев. По отношению конкретного лица к собственности средств производства хозяйствующих агентов выделяют *работающих по найму* или *на себя*. К *работающим по найму* МОТ относит лиц, которые находились на работе и выполняли свои обязанности, а также, если они числились на работе в списках работников, но в период переписи временно отсутствовали. К *работающим на себя* относят мелких предпринимателей, фермеров без найма рабочей силы, лиц свободных профессий, кустарных производителей, а также помогающих членов семьи и домохозяйек. По длительности найма различают *постоянную, временную, сезонную занятость и случайные работы*. Постоянная занятость имеет место в случае наличия длительного или бессрочного трудового контракта; временная ограничивается конкретным интервалом времени; сезонная определяется привязкой к конкретной поре года; случайные работы обычно непродолжительны и носят маловероятный характер. *Временная занятость* может быть реализована в нескольких формах: найм по контракту, совместительство, надомный труд, некоторые исследователи включают сюда и сезонные работы. Гибкие формы временной занятости охватывают такие режимы работы как неполный рабочий день, изменение начала или окончания рабочего дня, скользящий график, разделение рабочего места между двумя работниками и т.д. Сегодня продолжительность временных работ невелика и колеблется от 10 дней до 6 месяцев. Одной из основных проблем является краткосрочность, что вынуждает работников повторно обращаться в службу занятости в поисках трудоустройства. Среди трудоустроенных на условиях неполной занятости велика доля женщин, что связано с хорошими возможностями по совмещению домашних обязанностей, воспитанию детей и карьеры. В качестве основных недостатков хотелось бы отметить низкую заработную плату, отсутствие гарантий на постоянное трудоустройство, лишение социальных гарантий (медицинской страховки). По условиям занятости выделяют *первичную* (трудовая деятельность по основному месту работы, которая согласно МОТ, определяется по местонахождению трудовой книжки работника) и *вторичную* (в свободное от работы время по совместительству, это различного рода контракты и разовые работы).

В качестве составляющих при анализе мотивационной компоненты можно выделить здесь отношения по организации рабочего места, по охране труда, использованию рабочего времени и дисциплине труда. Рабочее место – это среда непосредственного приложения труда, где индивид проводит большую часть своего времени. Система мероприятий по оснащению его средствами и предметами труда, их размещение, использование и представляет организацию рабочего места. В последнее время большое значение придается улучшению условий труда. Под ними понимается совокупность факторов (производственных, санитарно-гигиенических, психологических, социальных и эстетических), которые оказывают воздействие на здоровье и работоспособность человека. Рекомендации МОТ позволяют определить десять основных факторов производственной среды, которые влияют на работоспособность человека и вызывают у него усталость: физическое усилие; нервное напряжение; темп работы; рабочее положение; монотонность работы;

температура, влажность и тепловое излучение; загрязненность воздуха; производственный шум; вибрация, вращения, толчки; освещенность. Отношения по *охране труда* предполагают осуществление системы технических и социально-гигиенических мер по обеспечению нормальных условий труда. К первым мероприятиям можно отнести внедрение безопасной техники и технологии; ко вторым – поддержание рационального освещения и влажности, снижения загрязненности воздуха, уменьшение производственного шума и т.п. Ключевым вопросом охраны труда остается сокращение производственного травматизма. Весьма актуальными являются и проблемы рационального *использования рабочего времени*. И дело не только в том, что оптимальное разграничение времени труда и отдыха повышает производительность труда, увеличивает объем производства конечной продукции, но и является способом сокращения безработицы в масштабах всего общества. Организация труда посредством использования гибких систем предусматривает организацию гибкого рабочего места в дополнение к скользящему графику, работу по сокращенной рабочей неделе, разделение обязанностей одной штатной единицы. Развитые государства активно используют неполную рабочую неделю как средство борьбы с безработицей. Эти проблемы решаются на общегосударственном уровне. В качестве примера можно привести Францию. Здесь на государственном уровне проводятся манипуляции с продолжительностью рабочей недели, существенное сокращение отчислений на социальное обеспечение. Для заинтересованности наниматься на неполную неделю работника гарантируется сохранение всех прав, которые оговорены в трудовом законодательстве. И, наконец, еще один элемент организации труда, это его *дисциплина*. Суть данного понятия заключается в том, чтобы занятые в производственном процессе подчинялись определенному порядку поведения. С этой целью могут использоваться административные, организационные, экономические, моральные, материальные, правовые методы ее обеспечения. Состояние дисциплины труда находит свое проявление в таком явлении как текучесть кадров. Последняя имеет ряд отрицательных моментов, таких как негативное воздействие на трудовой коллектив и создание его неформальной структуры, потери рабочего времени и средств на подготовку новых кадров, снижение производительности и активности трудовой деятельности и т.п.

Экономисты говорят о воспроизводственной, стимулирующей, регулирующей, социальной и учетно-производственной функциях заработной платы. Выполнение заработной платой первой из названных функций должно обеспечить удовлетворение потребностей работника и членов его семьи. Стимулирующая или мотивационная функция заработной платы заключается в установлении непосредственных связей между количеством, качеством затраченного труда и его результатами. Регулирующая функция состоит из двух моментов. С одной стороны, заработная плата является основным источником доходов населения, а потому активно воздействует на спрос граждан. С другой, она является элементом издержек производства, а потому воздействует на параметры конкретного рынка труда. Социальная функция заработной платы призвана обеспечивать реализацию на практике принципа социальной справедливости. И, наконец, учетно-производственная – определяет долю живого труда в совокупных издержках производства.

Абсолютный уровень заработной платы будет определяться совокупностью *факторов*. К числу первых факторов следует отнести уровень социально-экономического развития государства. Действительно, более богатое и развитое государство, с большим объемом производимого ВВП, может позволить себе, даже при той же доле доходов в создаваемом продукте, более высокую оплату труда. Быстрый экономический рост создает реальную основу для роста заработной платы.

Другим фактором, который оказывает влияние на номинальную заработную плату, является квалификация работников. Дело в том, что более квалифицированный и сложный труд создает в единицу времени большую стоимость, затрачивает больше физиологической и умственной энергии, а потому должен быть лучше оплачен.

Третьим фактором является стоимость рабочей силы, которая в процессе трудовой деятельности должна быть воспроизведена. Стоимость воспроизводства рабочей силы, как известно, определяется фондом жизненных средств. Последний может быть существенно дифференцирован в зависимости от потребностей работников, затрат энергии в процессе производства. В процессе жизнедеятельности человека должно быть удовлетворено целое многообразие потребностей: физиологические, в жилище, отдыхе, образовании, повышении квалификационного уровня. В стоимость воспроизводства рабочей силы включаются иждивенческие расходы, затраты на повышение качества рабочей силы.

Сложившаяся практика оплаты труда свидетельствует о том, что, как правило, добавленная стоимость, которая создается трудом работников, не совпадает с ценой их труда. Проблема согласования указанных параметров может быть решена посредством гибкого изменения оплаты труда в зависимости от результатов работы предприятия, с одной стороны, и личного вклада занятого персонала, с другой. Увязывая, таким образом, заработную плату с итогами производственного процесса, общество обеспечивает быстрое реагирование на изменение рыночной конъюнктуры с учетом развития экономической системы.

Четвертым фактором, определяющим уровень номинальной заработной платы, являются атрибуты конкурентного механизма: спрос, предложение и конкуренция. Повышение спроса имеет своим следствием рост оплаты труда, если же преобладает тенденция роста предложения, то она падает. Что касается конкуренции, то ее развитие в среде работников имеет следствием падение уровня заработной платы, а преобладание соперничества между нанимателями – повышение рассматриваемого параметра.

И, наконец, пятым фактором, который определяет номинальную зарплату, является соотношение сил между работодателями и профсоюзами. Наемные рабочие объединяются в профсоюзы с целью получения заработной платы такого размера, который позволяет обеспечивать удовлетворение их насущных потребностей. Реализация итогов их противоборства политике работодателей отражается в коллективных договорах, трудовых контрактах. При этом работники исходят из того, что работодатель заинтересован в минимизации издержек на труд, поскольку следствием этого станет увеличение получаемой прибыли. Примирить интересы работодателей и работников призваны органы исполнительной ветви государства посредством заключаемых соглашений. При этом необходимо учитывать тот факт, что для компромисса соотношения доходов различных факторов производства. Если, например, работники окажут давление на предпринимателей и в коллективном договоре будет закреплена завышенная ставка заработной платы, то доля прибыли во вновь создаваемой стоимости будет снижаться, в долгосрочном периоде это обернется снижением темпов роста производства. Конечным результатом может стать сокращение численности и снижение реальной заработной платы. Соответственно, наоборот, в случае включения в коллективный договор заниженного параметра заработной платы, возрастет доля прибыли. Предпринимателей это удовлетворит, но будут подорваны стимулы работника к труду.

Развитие рыночной экономики позволяет расширить круг факторов, которые оказывают воздействие на реальную заработную плату. Анализ влияния уровня налогообложения позволяет констатировать, что порядок уплаты определенных налогов и платежей существенно отличаются друг от друга. Подоходный налог удерживается параллельно с начислением заработной платы, налог на недвижимость, например, уплачивается работником уже из полученной суммы. Однако, по своим последствиям для конкретного гражданина удержание постоянных налогов или разовых никоим образом не отличаются друг от друга. Процесс развития рынка придает практически всем отношениям товарный характер. Государство, по «сути», перекладывает часть расходов на самих граждан, когда часть социальных услуг становится платной. Так уже сейчас реальностью становится платное начальное, среднее и высшее образование, медицинское обслуживание, строительство жилья; неуклонно растут жилищно- коммунальные услуги, проезд на всех видах транспорта, стоимость лекарственных препаратов и т.д.

Мотивационный механизм заработной платы включает четыре основных компонента:

- коллективно-договорная система, которая отражает интересы субъектов трудовых отношений при организации оплаты труда;
- система обеспечения минимальных гарантий в сфере заработной платы;
- защита зарплаты от негативных моментов развития экономической системы;
- финансово-кредитное и налогово-бюджетное воздействие на динамику и уровень оплаты труда и доходов населения.

**Выводы.** Существует некоторые факторы, которые в современных условиях снижают мотивационный уровень заработной платы. Во-первых, это касается воспроизводственной функции заработной платы. Во-вторых, это не очень высокая доля зарплаты, прежде всего минимальной зарплаты в валовом внутреннем продукте. В-третьих, необходимо отметить такой факт, как наличие весьма низкого уровня безработицы в Республики Беларусь. С социальной точки зрения, это весьма позитивный момент. Но естественный уровень безработицы всегда выполнял санирующую роль на рынке труда, поскольку вымывал неэффективную рабочую силу с рынка труда. И, наконец, в-четвертых, фактором снижения мотивационной функции заработной платы является высокий уровень пенсионной нагрузки. Наша планета стремительно стареет: каждую секунду в мире свое шестидесятилетие отмечают два человека. По прогнозам ООН, к середине 21 века на Земле будет жить около 3,2 миллиона людей старше 100 лет, в то время как на сегодняшний день их насчитывается немногим более 300 тысяч. Доля пожилых людей в общей структуре населения растет быстрее, чем какой-либо другой возрастной группы. На мировой карте появляется все больше «старых» стран - государств с более чем 7% населения старше 65 лет. Продолжает стремительно увеличиваться продолжительность жизни граждан как развитых, так и развивающихся территорий. Если в 1950-х гг. человек в среднем жил 47 лет, в 2010г. этот показатель вырос до 69 лет. Ожидается, что к 2050г. среднестатистический житель нашей планеты будет умирать в 76 лет, а к 2100г. - в 85. Пожилых людей становится больше из-за улучшения качества здравоохранения, интенсивного развития медицины, усовершенствования санитарного надзора, расширения доступности образования и экономического благополучия. Безусловно, возможность прожить длинную жизнь - триумф человеческого развития, однако старение населения несет с собой и множество новых вопросов.

Из-за увеличения числа пожилых людей различным странам не избежать проблем при формировании социальных бюджетов и построении пенсионных систем. Происходящее параллельно сокращение количества людей трудоспособного возраста больно ударит по налоговым поступлениям, без которых просто невозможно содержать пенсионеров. Это серьезная угроза для уровня жизни населения всех без исключения возрастов.

В отличие от развивающихся государств, которые столкнулись с проблемой старения населения лишь в последние несколько десятилетий, развитые страны переживают этот процесс более ста лет. Количество пожилых людей в них уже превысило численность детей, а к 2050 г. пенсионеров в США,

Западной Европе и Японии будет проживать и вовсе в два раза больше, чем молодых граждан. Первое место в мире по доле пожилого населения занимает Япония: здесь сегодня живет почти 25% людей в возрасте 65 лет и старше. Стремительно приближается к ней и другое развитое азиатское государство - Южная Корея, которая из-за очень низких показателей рождаемости может в недалеком будущем стать одной из наиболее «старых» стран на планете. На сегодняшний день пенсионные расходы государств, входящих в Евросоюз, «съедают» около 13% их валового внутреннего продукта. В дальнейшем на содержание пожилых людей европейские страны будут вынуждены тратить еще больше средств. Так, в Великобритании расходы бюджета только на пенсии в ближайшие 45-50 лет могут вырасти почти на 3 процентных пункта - до 8,4% ВВП. На каждого европейского пенсионера сегодня в среднем приходится четыре человека трудоспособного возраста, однако уже к 2050г. это соотношение может составить 1 к 2.

Традиционно старость родителей в развивающихся государствах обеспечивали их дети. Однако в условиях стремительного увеличения количества пенсионеров и не менее интенсивного сокращения численности трудоспособного населения эта ноша может в скором времени стать для молодого поколения непосильной. Более того, объективная реальность такова, что в крайне индивидуализированном и стремительно меняющемся мире все меньше молодых людей готовы обеспечивать своих родителей в старости. Без соответствующей системы поддержки со стороны государства развивающийся мир уже в недалеком будущем может столкнуться с масштабными социальными проблемами.

#### Список использованных источников

1. Информационный портал Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.mintrud.gov.by](http://www.mintrud.gov.by) – Дата доступа: 24.01.2017.
2. Истомина, Л. Координатор экономических проектов ПРООН.: Презентация регионального доклада ПРООН «Участие бизнеса в решении проблем бедности». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://infobank.by> – Дата доступа: 25.01.2017.
3. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты – Минск. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://mintrud.gov.by>. Дата доступа: 26.01.2017.
4. Официальный сайт ООН. Доклад о развитии человеческого потенциала. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hdr.undp.org/en/> – Дата доступа: 23.01.2017.
5. Официальный сайт Национального статистического комитета Республики Беларусь – Минск. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://belstat.gov.by> – Дата доступа: 19.01.2017.
6. Петросян, Д. Социальная справедливость в экономических отношениях / Д. Петросян. – Вопросы экономики. – 2014. – №2. – С. 59-67.

#### References

1. Information portal of the Ministry of Labor and Social Protection of the Republic of Belarus : <http://www.mintrud.gov.by>
2. Istomin L. Economic Coordinator UNDP : Presentation of the regional UNDP report «The participation of business in solving the problems of poverty» : <http://www.infobank.by>
3. The official website of the Ministry of Labour and Social Protection : <http://www.mintrud.gov.by>
4. Official UN website. Human Development Report : <http://www.hdr.undp.org/en>
5. The official website of the National Statistical Committee of the Republic of Belarus : <http://www.belstat.gov.by>
6. Petrosyan D., Social justice in economic relations. Problems of Economics, 2014, issue 2, pp. 59-67.

#### ДАНИ ПРО АВТОРА

**Базилева Марина Миколаївна**, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економічної політики Білоруського державного економічного університету  
e-mail: [basyleva@mail.ru](mailto:basyleva@mail.ru)

#### СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ:

**Базилева Марина Николаевна**, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономической политики Белорусского государственного экономического университета  
e-mail: [basyleva@mail.ru](mailto:basyleva@mail.ru)

#### ABOUT THE AUTHOR:

**Bazyleva Marina**, PhD, associate professor, assistant professor of economic policy of the Belarusian State University of Economics;  
e-mail: [basyleva@mail.ru](mailto:basyleva@mail.ru)