

«СОЦИАЛЬНЫЙ КОНТРАКТ»: НАЕМНЫЕ РАБОТНИКИ

Александр Автушко-Сикорский

Резюме

Данное исследование посвящено изучению изменения «социального контракта» с социальной группой наемных работников в сравнении с ситуацией в 2009 г.

По результатам исследования «социального контракта» с наемными работниками, проведенного BISS в 2009 г., были определены четыре кластера «социального контракта»: независимые патерналисты, зависимые патерналисты, независимые частники, неопределившиеся. Принадлежность к конкретному кластеру определяла глубину включенности респондента в «социальный контракт», а также являлась показателем «ориентации» экономических ценностей респондентов и обуславливалась, в первую очередь, «запасами» человеческого капитала конкретного работника (уровнем образования) и субъективной оценкой ликвидности человеческого капитала (оценкой способности найти работу вне госсектора, на другом рабочем месте, или за рубежом).

Исследование 2013 г. позволяет сделать несколько выводов:

- Степень включенности группы наемных работников в «социальный контракт» снизилась. Из набора кластеров в группе наемных работников исчез кластер «зависимых патерналистов». При этом, как и ранее, принадлежность к конкретному кластеру обуславливается во многом уровнем образования конкретного респондента.
- У большинства представителей данной категории снизились ожидания относительно выполнения государством своих обязательств. При этом большинство респондентов утверждают, что их уровень жизни за последний год снизился или не изменился, и негативно оценивают перспективы его повышения.
- Произошел рост оценок качества выполнения государством своих обязательств в рамках «социального контракта» при (как уже упомянуто выше) одновременном падении ожиданий.

Работа состоит из трех частей. В первой части анализируется изменение структуры и «портрета» кластеров «социального контракта» с наемными работниками, а также формулируются основные гипотезы. Во второй — мы приступаем к проверке основных гипотез относительно путей реформирования социального контракта. В конце работы изложены основные выводы.

1. Структура «социального контракта» с наемными работниками в 2013 г.

В данной части работы рассмотрена динамика кластерной структуры группы наемных работников, а также описано изменение социального «портрета» кластеров. Кроме того, повторно и в сравнении с 2009 г. проверена зависимость между принадлежностью к конкретному кластеру и уровнем образования респондента, полом, формой занятости и отношением к риску в вопросе получения доходов.

1.2. Динамика структуры и «портрет» кластеров «социального контракта» в группе наемных работников

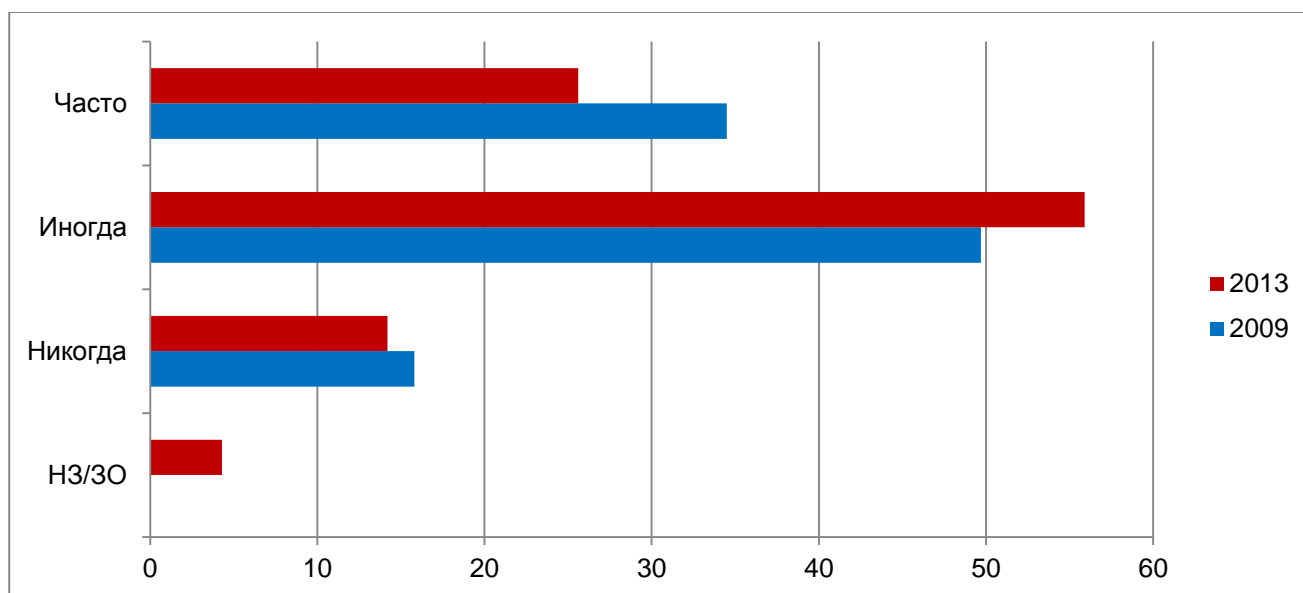
Потенциальная возможность переформатирования «социального контракта» появляется из-за ряда издержек, которые несет в себе экономический кризис для наемных работников. Кризис 2011 г. в Беларуси ударил по размеру «выплат» по «социальному контракту» со стороны государства: упал уровень реальной заработной платы, тем самым нарушив «обязательство» государства по обеспечению стабильного роста доходов, а также произошло сокращение ряда социальных программ, таких как бесплатная медицина и высшее образование.

Экономический кризис грозит нарушением «социального контракта» в двух его основных пунктах. Во-первых, снижаются реальные доходы населения или значительно замедляется их рост. Во-вторых, экономический кризис, если он длится достаточно долго, повышает издержки обеспечения занятости на госпредприятиях. В условиях невозможности дальнейшего предоставления государственных субсидий, предприятия вынуждены будут сокращать рабочие места, нарушая пункт «контракта» о предоставлении полной занятости. В перспективе это может стать толчком к более активному использованию работниками стратегии «выхода», либо к переходу к открытому протесту тех, для кого стратегия «выхода» остается закрытой, а приспособление оказывается чрезмерно невыгодным (в первую очередь это работники с низким уровнем человеческого капитала).

Наемные работники в Беларуси традиционно сильнее других групп ощущают влияние государства на них, в том числе и из-за высокого уровня занятости в государственном секторе. В сравнении с 2009 г. количество наемных работников, которые утверждают, что часто задумываются о влиянии государства на их жизнь, снизилось, однако их удельная доля осталась выше, чем у большинства других групп¹. Чаще наемных работников о влиянии государства на их жизнь задумываются только респонденты из группы пенсионеров. Для пенсионеров высокий уровень зависимости от государства обусловлен зависимостью от государственных социальных программ, низкой трудовой мобильностью и наличием «специфических активов», востребованность которых на рынке труда невысока в силу их устаревания.

¹ В исследовании 2009 г. удельная доля респондентов, с разной частотой задумывающихся о влиянии государства на их жизнь, выступала показателем зависимости респондентов от материальной поддержки со стороны государства.

Диаграмма 1. Динамика ответов на вопрос «Часто ли Вы задумываетесь о влиянии государства на вашу жизнь»? в группе наемных работников



Снижение количества респондентов, которые часто задумываются о влиянии государства, в группе наемных работников произошло в первую очередь за счет роста доли респондентов, задумывающихся о влиянии государства только «иногда», и тех, кто затрудняется ответить на вопрос. Учитывая это, нельзя однозначно говорить о том, как на самом деле изменилось влияние государства на группу наемных работников: оно могло снизиться как таковое, или же работники в меньшей степени стали «сталкиваться» с государственным влиянием за счет перехода на работу в частный сектор или из-за трудовой миграции.

Важно отметить, что по результатам исследования «социальных контрактов» в 2009 г. респонденты, которые затруднялись ответить на вопрос о степени влияния государства на их жизнь, отсутствовали во всех группах. При этом падение удельной доли тех, кто часто задумывается о влиянии государства на их жизнь, характерно для всех исследуемых групп. Вероятно, мы можем говорить о том, что все социальные группы по-прежнему осознают наличие системы негласных правил, описываемых нами как «социальный контракт», и осознают специфику их содержания, однако в меньшей степени вступают с ней во «взаимодействие».

Как уже отмечалось выше, группа наемных работников не является однородной по структуре своих взаимоотношений с государством. Разные индивиды могут предъявлять различные запросы к государству и по-разному оценивать свою зависимость от его действий, как объективную, так и желаемую. Для выявления специфических групп «социального контракта» среди наемных работников применялся кластерный анализ по трем группам вопросов.

Первая группа вопросов («Скажите, от чего в большей степени — от ваших усилий, или усилий государства, зависит следующее») позволяет оценить, насколько респонденты склонны пользоваться предоставляемыми государством благами, или насколько они склонны выбирать отказ от их участия за счет выбора стратегии «выхода».

Вторая и третья группы вопросов («Насколько вы согласны со следующими утверждениями» и «Насколько вы согласны с точкой зрения») позволила оценить ценности респондента в дихотомии «этатизм — либерализм» и отношение к идейному базису модели «социально-ориентированного» государства.

На основе кластерного анализа, который проводился для всей выборки, в исследовании 2013 г. получены следующие группы «социального контракта» (кластеры):

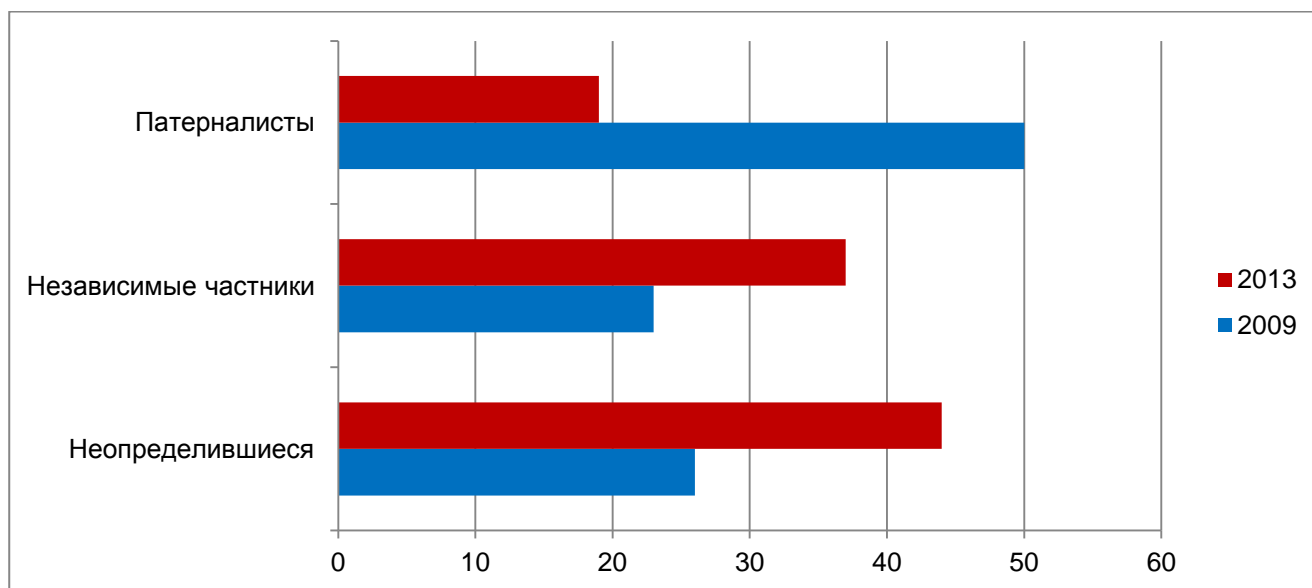
– **патерналисты** — та часть респондентов, которые соглашаются или скорее соглашаются с «патерналистскими» вариантами второго вопроса, однако утверждают, что их жизнь в большей степени зависит от их собственных усилий, нежели от государства;

– **независимые частники** — респонденты, которые не зависят от государства и не согласны с утверждениями второго вопроса;

– **неопределившиеся** — респонденты, четкую позицию которых и по первому и по второму вопросу сложно выявить.

В результате, группы «социального контракта» среди наемных работников в 2013 г. распределились следующим образом.

Диаграмма 2. Удельные доли кластеров в общей выборке наемных работников, 2009-2013 гг.



Как видно из диаграммы, в 2013 г. уменьшилось количество патерналистски настроенных респондентов. В то же время выросло количество «независимых частников» при серьезном росте количества «неопределившихся». В сравнении с 2009 г. основным различием структуры «социального контракта» для группы наемных работников является отсутствие деления на «зависимых» и «независимых патерналистов». Формально всю группу «патерналистов» теперь можно классифицировать как значительно разросшийся кластер «независимых патерналистов» при одновременном исчезновении кластера «зависимых». Иными словами, все респонденты кластера «патерналистов» теперь указывают, что на их жизнь более не влияет государство, или его влияние незначительное.

Изменения в удельной доле кластеров группы наемных работников позволяют сделать первые предварительные выводы:

- Рост количества «независимых частников» свидетельствует о том, что наемные работники в большей степени стали надеяться на себя, чем на поддержку государства. Результатом может являться большая склонность к использованию респондентами стратегии «выхода», либо попытка приспособления и расчет на собственные усилия из-за снижения господдержки.

В то же время, учитывая, что для группы наемных работников сохраняется кластер «патерналистов» (т.е. респондентов, в целом согласных с утверждением второго вопроса), можно утверждать о сохранении «мифологизации» «социального контракта» (памяти о нем) как набора условий, предлагаемых для принятия обществом.

- Увеличение доли «неопределившихся», а также сохранение кластера «патерналистов» свидетельствует о том, что значительная часть граждан в меньшей степени стала зависеть от государства, однако по-прежнему не способна отказаться от использования большинства благ, предоставляемого им. Рост кластера «неопределившихся», в свою очередь, может свидетельствовать о том, что среди наемных работников выросла доля тех, кто фактически воспользовался стратегией «выхода», продолжая при этом пользоваться наиболее доступными и/или выгодными социальными благами, предоставляемыми государством.

Пол. Гендерная структура кластеров стала более сглаженной в сравнении с 2009 г. Разница между долей мужчин и женщин в кластерах «частников» и «патерналистов» стала практически одинаковой; ниже она в кластере «неопределившихся» и не превышает статистическую погрешность. В то же время, если в кластере «частников» доля мужчин превышает долю женщин, то в кластере «патерналистов» женщин оказывается больше. Как и ранее, связано это со сравнительно низкой мобильностью женщин и преобладанием их на низкооплачиваемых должностях в бюджетном секторе и промышленности.

Возраст. Кластер «независимых частников» по-прежнему является наиболее «молодым», с наибольшим количеством респондентов младше 25 лет (их доля выросла в сравнении с 2009 г.). Кластер «патерналистов» продолжает демонстрировать перекоп в сторону людей предпенсионного возраста. При этом произошло «старение» кластера «неопределившихся» за счет снижения доли молодых и увеличения доли лиц предпенсионного и пенсионного возрастов. Следует также отметить, что кластер «независимых частников» «просел» за счет уменьшения удельной доли лиц, составляющих середину возрастной пирамиды.

«Старение» кластера «неопределившихся» и сохраняющийся возрастной перекоп в кластере «патерналистов» очевидно происходит из-за более низкой мобильности лиц предпенсионного возраста и специфического человеческого капитала, накопленного ими в советские годы. В силу этого такие респонденты по-прежнему полностью не могут отказаться от набора благ, предлагаемых государством. В то же время изменение возрастной структуры кластера «неопределившихся» свидетельствует, скорее всего, о переходе в него граждан предпенсионного возраста из кластера «патерналистов». Переход респондентов с относительно низкими запасами человеческого капитала в группу, менее зависящую от государства, также дополнительно свидетельствует в пользу роста склонности использовать стратегию «выхода» при одновременном использовании части социальных благ, предоставляемых государством.

Образование. В кластере «независимых частников» по-прежнему доминируют респонденты с высшим и среднеспециальным образованием (45,7% и 30% соответственно). При этом кластер «независимых частников», равно как и кластер «неопределившихся», значительно потерял в количестве респондентов с неоконченным высшим образованием. «Утрата» респондентов с неоконченным высшим образованием была компенсирована за счет роста числа лиц с высшим и средним специальным образованием. Образовательная структура кластера «патерналистов» осталась практически неизменной: изменения удельных долей находятся в пределах статистической погрешности.

Форма собственности. Как и ранее, значительную долю кластера «независимых частников» составляют работающие на частных предприятиях. При этом их доля выше, чем в любом другом кластере: 40,4% респондентов в качестве рабочего места указали «частное предприятие». В 2013 г. доля «частников» несколько упала за счет работающих на

фрилансе, либо незнающих форму собственности предприятия, на котором они работают². В кластере «патерналистов» произошло снижение доли работающих на государственных предприятиях, в первую очередь за счет роста удельной доли сотрудников частных предприятий: частную форму собственности указали почти 20% «патерналистов». Вероятно, это произошло из-за либерализации условий ведения частного бизнеса, произошедшей за последние четыре года: часть работников перешла в частное предпринимательство, однако уровень доходов по-прежнему не позволяет им в полной мере отказаться от предоставляемых государством благ.

Выбор между доходом и риском. По-прежнему сохраняется высокая поляризация между кластерами по вопросу о предпочтении низкой, но стабильной зарплаты, или возможности заработка при более высоких рисках. При этом среди «патерналистов» увеличился процент тех, кто полностью согласен с предложением о низких, но стабильных доходах, в то время как среди «независимых частников» выросла доля тех, кто скорее не согласен или полностью не согласен. Это объясняется одновременно либерализацией условий ведения частного бизнеса и снижением уровня господдержки. Иными словами, для частных предпринимателей выросли возможности получения более высоких доходов, нежели ранее, в то время как работающие на госпредприятиях стали более зависимы от гарантируемого государством трудоустройства и стабильных доходов, поскольку вынуждены «тратить» больше средств в тех областях, где государственная поддержка снизилась. При этом кластер неопределившихся демонстрирует сдвиг в сторону «патерналистов»: процент тех, кто согласен или скорее согласен с низкими, но стабильными доходами, вырос.

Использование Интернета. «Независимые частники» как наиболее мобильная группа, как и ранее, чаще других пользуются интернетом ежедневно. При этом необходимо отметить общую тенденцию к увеличению количества респондентов во всех группах, использующих Интернет ежедневно или несколько раз в неделю. Доля тех, кто не пользуется Интернетом вообще, в кластерах «неопределившихся» и «патерналистов» значительно упала, однако она почти в три раза больше (в кластере «патерналистов» — в четыре), чем среди «независимых частников».

Все это свидетельствует о том, что реструктуризация кластеров не связана с изменением удельных долей респондентов с разными уровнями образования в конкретном кластере. Иными словами, исчезновение кластера «зависимых патерналистов», а также рост кластера «неопределившихся» связан с иными факторами, нежели изменение образовательной структуры населения. При этом кластер «патерналистов» по-прежнему содержит в себе индивидов с наименьшим уровнем образования и респондентов старшего возраста, обладающих весьма специфическим человеческим капиталом.

² Следует отметить, что в исследовании 2009 г. возможность выбрать пункт о работе на фрилансе отсутствовала.

1.2. Структура «социального контракта» и восприятие качества человеческого капитала

Как уже отмечалось выше, принадлежность к конкретному кластеру «социального контракта» зависит от уровня образования респондента. В то же время, наличие определенного уровня образования определяет и наличие у работника «специфических активов», которые, с одной стороны, могут требовать социальной защиты, а с другой — быть высококостребованными и легкоторгуемыми.

Потребность в защите «специфических активов» работника может легко проверяться путем оценки самим работником субъективного уровня ликвидности его человеческого капитала. Высокий уровень ликвидности будет означать меньшую потребность в защите активов и наоборот. Субъективная оценка ликвидности человеческого капитала определяется группой вопросов, представленных в таблице 1.

Таблица 1. Субъективная оценка ликвидности человеческого капитала

Согласны ли вы со следующими утверждениями:	Патерналисты	Неопределившиеся	Независимые частники
Я бы хотел переехать в другую страну на постоянное место жительства			
Согласен	7,1 (-4,7)	14,8 (-14,2)	24,6 (-7,9)
Не согласен	89,6 (+1,4)	80,6 (+10,6)	72,4 (+4,9)
НЗ/ЗО	3,3 (+3,3)	4,6 (+4,6)	3 (+3)
У меня интересная работа			
Согласен	70,9 (+4,7)	79,3 (+12,1)	75,7 (+3,4)
Не согласен	25,8 (-3,5)	28,2 (-0,8)	22 (-3,1)
НЗ/ЗО	3,3 (-1,3)	1,5 (2,3)	2,4 (-0,2)
С моей специальностью/уровнем образования я могу легко устроиться на хорошую работу в Беларуси			
Согласен	50 (+4,2)	53,2 (+9,7)	52,2 (-3,7)
Не согласен	44 (-3,3)	40,4 (-2,7)	45,4 (+16,9)
НЗ/ЗО	6 (-0,8)	6,4 (-0,5)	2,4 (-3,2)
С моей специальностью/уровнем образования я могу легко устроиться на хорошую работу за рубежом			
Согласен	18,1 (-6,6)	27,6 (+4,4)	26,5 (-1,6)
Не согласен	61,5 (+16,7)	57,3 (+10,8)	57,7 (+15,2)

НЗ/ЗО	20,3 (+0,8)	15,1 (-5,1)	9,8 (-5,9)
Моему работодателю было бы сложно найти замену такому работнику, как я			
Согласен	44 (+10)	41,4 (+8,4)	43,3 (+7,5)
Не согласен	35,6 (-10,8)	53 (-4,7)	47,5 (-7,9)
НЗ/ЗО	10,4 (-0,9)	5,6 (-5,9)	9,2 (+1,4)
Я работаю во многом потому, что нет желающих делать такую работу, как я			
Согласен	23,6 (-0,5)	24,5 (+11,6)	24,6 (+5,6)
Не согласен	68,7 (-1,7)	71,7 (-8,8)	69,2 (+2,6)
НЗ/ЗО	7,7 (+2,1)	3,8 (-2,7)	6,2 (+1,9)
Если бы не связи, меня бы уволили с работы			
Согласен	4,3 (-5,7)	7,2 (+1,5)	1,8 (-5,6)
Не согласен	93,4 (+16,4)	90,1 (+0,8)	95,5 (+8,5)
НЗ/ЗО	2,7 (-3,1)	2 (-3)	2,7 (-3,9)
Если на другой работе мне бы предложили перспективу получения жилья, я бы сменил работу			
Согласен	51,1 (-1,8)	58,3 (+2,1)	60,2 (+2,5)
Не согласен	36,8 (-0,7)	34 (-2,3)	34,7 (-6,7)
НЗ/ЗО	12,1 (+2,6)	7,7 (-3,4)	5,0 (-4,5)
Я работаю на нынешней работе для того, чтобы получить опыт и сменить работу			
Согласен	17 (-6,9)	29,7 (+3)	28,5 (+2,9)
Не согласен	77,5 (+6,4)	64,2 (-2,4)	68,6 (+0,6)
НЗ/ЗО	5,5 (-0,5)	6,1 (-0,8)	3 (-3,5)

Как видно из таблицы, значительно возросла субъективная оценка ликвидности человеческого капитала у «патерналистов» и «неопределившихся». «Патерналисты» и «неопределившиеся» заявляют о способности находить интересную работу почти с той же частотой, что и «независимые частники». Одновременно с одинаковой уверенностью, близкой к кластеру «независимых частников», они говорят о способности находить работу в Беларуси и о затруднении у работодателей с нахождением такого же квалифицированного

сотрудника, как и они сами. Однако кластер «патерналистов» по-прежнему демонстрирует более низкий уровень уверенности в способности найти работу за рубежом.

Таким образом, субъективная оценка ликвидности человеческого капитала для всех кластеров практически выровнялась. Вероятно это произошло из-за сдвига в структуре предложения рабочей силы на рынке труда, произошедшего после кризиса 2011 г. Резкое снижение заработных плат, а также значительный уровень трудовой миграции снизили конкуренцию на рынке труда. Снизившийся уровень предложения на рынке рабочей силы облегчил поиск работы, что объясняет повышение субъективной оценки человеческого капитала у «патерналистов» и «неопределившихся». При этом снижение уровня субъективной оценки человеческого капитала в кластере «независимых частников» произошло из-за оттока граждан с наиболее ликвидным человеческим капиталом в результате трудовой миграции.

В то же время о большей оценке ликвидности в группе «частников» и «неопределившихся» говорит их желание переехать на ПМЖ в другую страну, а также более частые заявления о желании получить опыт на текущей работе и сменить ее.

Таким образом, анализ динамики субъективной оценки ликвидности человеческого капитала также демонстрирует, что реструктуризация кластеров «социального контракта» не обусловлена изменениями в образовательной структуре населения, а, скорее, зависит от экзогенных факторов.

2. Пути переформатирования «социального контракта»

Как было показано выше, изменение структуры кластеров в группе наемных работников не связано со сдвигами в образовательной структуре населения. Определенный уровень образования по-прежнему влияет на принадлежность респондента к конкретному кластеру, но перетасовка кластерных долей связана с чем-то другим, нежели общее повышение уровня образования в группе наемных работников. Исходя из этого, сформулируем и протестируем гипотезы о возможных причинах переформатирования «социального контракта».

2.1. Новый «социальный контракт?» Формулировка гипотез исследования

Факт исчезновения кластера «зависимых патерналистов» позволяет выдвинуть следующие гипотезы:

- Снижение «выплат» (материальных благ) по «социальному контракту» вынуждает граждан приспособляться к ситуации. Само снижение уровня взаимодействий в рамках «социального контракта» обусловлено непосредственно снижением «выплат». Граждане чаще используют стратегию «выхода», продолжая при этом пользоваться социальными благами, которые остаются доступными (двойная стратегия).
- После экономического кризиса 2011 г. открылись возможности «выхода», значительно более выгодные, нежели ставка на участие в изменяющемся «социальном контракте». Доказательство (или опровержение) данной гипотезы возможно при сопоставлении динамики субъективной оценки изменения материального положения.

Динамика ответов на вопрос «Как изменился ваш уровень жизни за последний год?» демонстрирует незначительное изменение оценки собственного материального положения вне зависимости от формы собственности, на которой заняты респонденты. Таблица 2 демонстрирует изменение оценок (процент респондентов в 2013 г. минус процент респондентов в 2009 г.).

Таблица 2. Динамика ответов на вопрос «Как изменился Ваш материальный уровень вашей жизни за последний год?»

Форма собственности	Значительно снизился	Немного снизился	Не изменился	Немного повысился	Значительно повысился	НЗ/ЗО
Государственное предприятие	-1,7%	+12,5%	+15,5%	+8,8	+0,4	-0,5
Частное предприятие	-4%	-8,6	+6,3	+4,8	+1,9	-0,3

Как видно из таблицы, несмотря на то, что количество респондентов, которые указывают на снижение уровня жизни, по сравнению с 2009 г. уменьшается, количество тех, чей уровень жизни повысился, весьма невелик. Большинство опрошенных по всем формам собственности по-прежнему указывают, что их уровень жизни не изменился или снизился.

Таблица 3. Распределение ответов на вопрос «Как изменился Ваш материальный уровень вашей жизни за последний год?»»

Годы	Вариант ответа	Государственное предприятие	Частное предприятие	Не знаю форму собственности
2009	Значительно снизился	9,6%	9,7%	10,3%
	Немного снизился	33,4%	32,8%	20,7%
	Не изменился	47,2%	39,2%	51,7%
	Немного повысился	8,3%	15,6%	17,2%
	Значительно повысился	0,3%	0,5%	
	НЗ/ЗО	1,2%	2,2%	
2013	Значительно снизился	7,9%	5,7%	14,3%
	Немного снизился	20,9%	24,2%	10,7%
	Не изменился	52,7%	45,5%	57,1%
	Немного повысился	17,1%	20,4%	10,7%
	Значительно повысился	0,7%	2,4%	3,6%
	НЗ/ЗО	0,7%	1,9%	3,6%

Кроме того, не очень позитивными являются также оценки граждан вероятности увеличения их дохода в ближайшие годы.

Таблица 4. Распределение ответов на вопрос «Как изменятся Ваши доходы в ближайший год?». В скобках указано изменение по отношению к 2009 г.

		Государственная	Частная
2009	Значительно снизятся	11,4%	9,7%
	Немного снизятся	28,4%	26,9%
	Не изменятся	31,0%	30,6%
	Немного повысятся	7,2%	14,5%
	Значительно повысятся	0,3%	0,5%
	НЗ/ЗО	21,7%	17,7%
2013	Значительно снизятся	5,3% (-6,1%)	1,4% (+8,3%)
	Немного снизятся	9,9% (-18,5)	6,2% (-20,7%)
	Не изменятся	49,7% (+18,7%)	52,1% (+21,5%)
	Немного повысятся	14,9% (+7,7)	18,5% (+4%)
	Значительно повысятся	1,3% (+1%)	2,4%(+1,9%)
	НЗ/ЗО	18,9% (-2,8)	19,4% (+1,7%)

Как видно из таблицы, хотя процент тех, кто уверен в повышении уровня благосостояния в ближайшие годы, несколько вырос, гораздо сильнее вырос процент тех, кто считает, что уровень благосостояния не изменится. Таким образом, наиболее вероятной представляется первая гипотеза. В свою очередь, для оценки изменения объемов «выплат» по «социальному контракту» со стороны государства необходимо измерить их оценку со стороны респондентов.

2.3. Оценки и ожидания наемных работников

Как было установлено по итогам исследований «социальных контрактов» в 2009 г., существует ряд достаточно четко осознаваемых благ, на которые социальные группы обменивают свою лояльность и поддержку. В них вошли запросы, подразумевающие, что государство:

- Дает возможность зарабатывать;
- Обеспечивает льготы, пособия;
- Обеспечивает пенсию;
- Выплачивает стипендию;
- Обеспечивает бесплатное среднее образование;
- Обеспечивает бесплатное высшее образование;
- Обеспечивает качественное медицинское обслуживание;
- Защищает от криминала;
- Обеспечивает 100%-ые гарантии банковских вкладов;
- Гарантирует трудоустройство;
- Обеспечивает бесплатное медицинское обслуживание;
- Обеспечивает политическую стабильность;
- Гарантирует соблюдение законности, чтобы в случае возникновения проблем можно было решать их через суд;
- Обеспечивает соблюдение работодателями обязанностей перед работниками;
- Обеспечивает возможности для предпринимательской деятельности;
- Помогает при покупке жилья, дает льготные кредиты.

Эти параметры были описаны с точки зрения уровня ожиданий со стороны респондентов (вопрос «По Вашему мнению, что государство должно делать для таких людей, как Вы?»), а также с точки зрения того, насколько хорошо социальные группы оценивают их выполнение государством (вопрос «По Вашему мнению, что государство реально делает для таких людей, как Вы?»).

Схема ниже демонстрирует относительное изменение оценок и ожиданий в сравнении с 2009 г. Как видно из таблицы, по большинству параметров снижается уровень ожиданий, в то время как оценки качества выполнения со стороны государства растут.

Таблица 5. Динамика ожиданий и оценок. Наемные работники

↑ - рост оценок/ожиданий по сравнению с результатами исследования 2009 г.

= - сохранение оценок/ожиданий на уровне результатов исследования 2009 г.

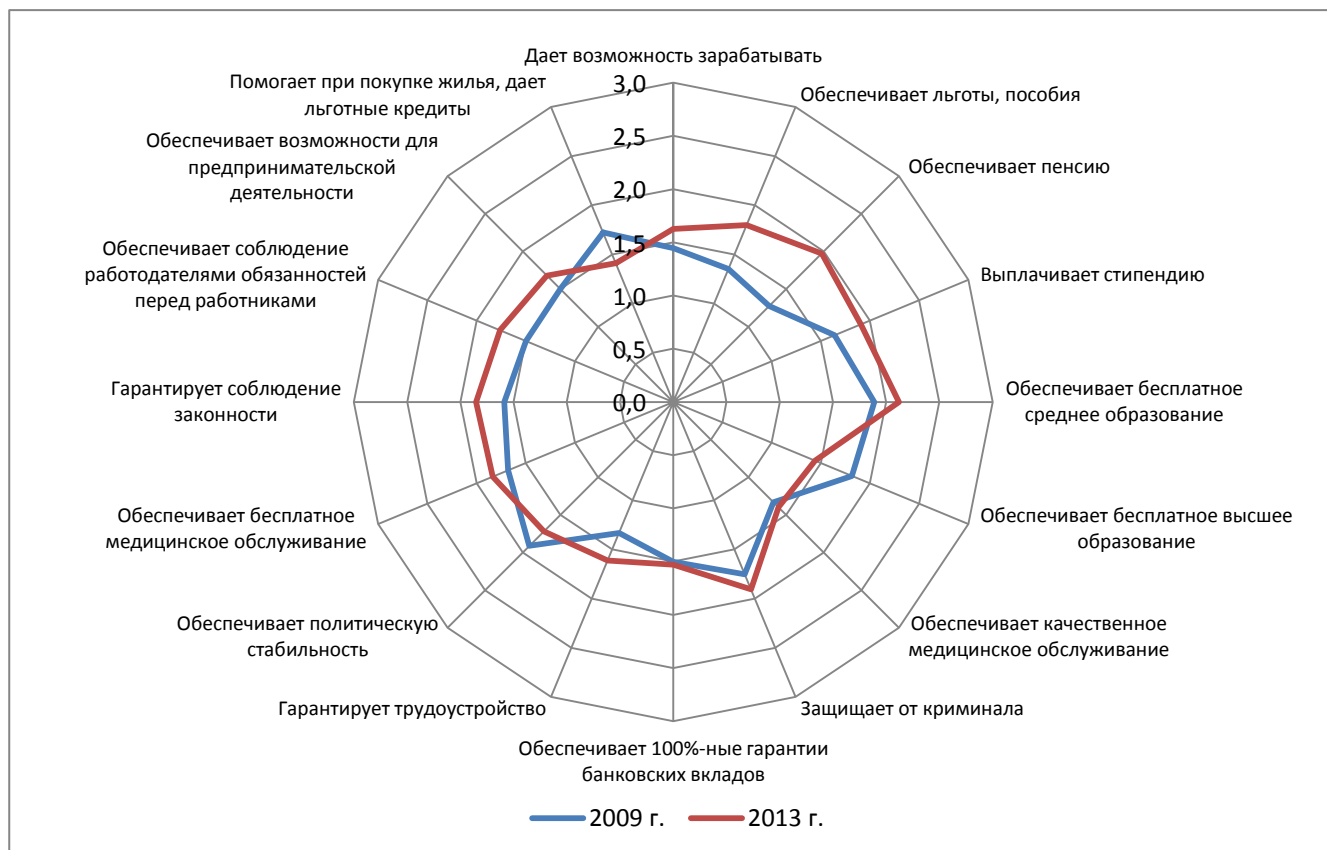
↓ - снижение оценок/ожиданий по сравнению с результатами исследования 2009 г.

	Оценки	Ожидания
Помогает при покупке жилья, дает льготные кредиты	↓	↓
Обеспечивает бесплатное высшее образование	↓	=
Обеспечивает бесплатное медицинское обслуживание	=	=
Обеспечивает политическую стабильность	=	↓
Обеспечивает качественное медицинское обслуживание	=	↓
Обеспечивает 100%-е гарантии банковских вкладов	=	↓
Обеспечивает льготы, пособия	↑	=
Выплачивает стипендию	↑	=
Обеспечивает пенсию	↑	↓
Гарантирует трудоустройство	↑	↓
Обеспечивает бесплатное среднее образование	↑	↓
Гарантирует соблюдение законности	↑	↓
Обеспечивает соблюдение работодателями обязанностей перед работниками	↑	↓
Дает возможность зарабатывать	↑	↓
Защищает от криминала	↑	↓
Обеспечивает возможности для предпринимательской деятельности	↑	↓

Если говорить отдельно об изменениях в оценках параметров «социального контракта», то можем наблюдать следующую картину.

Диаграмма 3. Динамика оценок наемными работниками предоставляемых государством благ

Средние значения по шкале от 1 — «не согласен» до 4 — «полностью согласен» с тем, что данный параметр выполняется



На основании данного распределения оценок элементов «социального контракта» с наемными работниками могут быть разделены на три группы:

- Параметры, оценки по которым снизились: «Помогает при покупке жилья, дает льготные кредиты», «Обеспечивает политическую стабильность», «Обеспечивает бесплатное высшее образование».
- Параметры, оценки которых не изменились (в эту группу попадают параметры, динамика оценок которых не превысила значение 0,1): «Обеспечивает бесплатное медицинское обслуживание», «Обеспечивает 100-процентную гарантию банковских вкладов», «Обеспечивает качественное медицинское обслуживание».
- Параметры, оценки по которым выросли, включающие возможность зарабатывать, социальные трансферты, гарантии законности и защиты от криминала, регулирование отношений работников и работодателей и возможности для предпринимательской деятельности.

Соотношение оценок и ожиданий параметров «социального контракта» выглядит следующим образом.

Если говорить об общем профиле благ, предоставляемых государством, стоит отметить, что параметры-лидеры по ожиданиям по результатам исследования 2009 г. сохранили свои позиции. Несмотря на отсутствие значимой положительной динамики в оценках, государство, по мнению наемных работников, продолжает справляться с задачами обеспечения

политической стабильности, защиты от криминала и обеспечением бесплатного среднего образования. Однако, с другой стороны, на фоне роста оценок элементов, которые условно можно описать как «социальные трансферты», относительно ниже стал оцениваться успех государства в обеспечении социальных благ (образование, здравоохранение).

Диаграмма 4. Динамика ожиданий и оценок и наемными работниками предоставляемых государством благ

Средние значения по шкале от 1 — «не согласен» до 4 — «полностью согласен» с тем, что данный параметр выполняется (оценки) и от 1 — «не важно» до 4 — «очень важно» то, что данный параметр выполняется (ожидания)

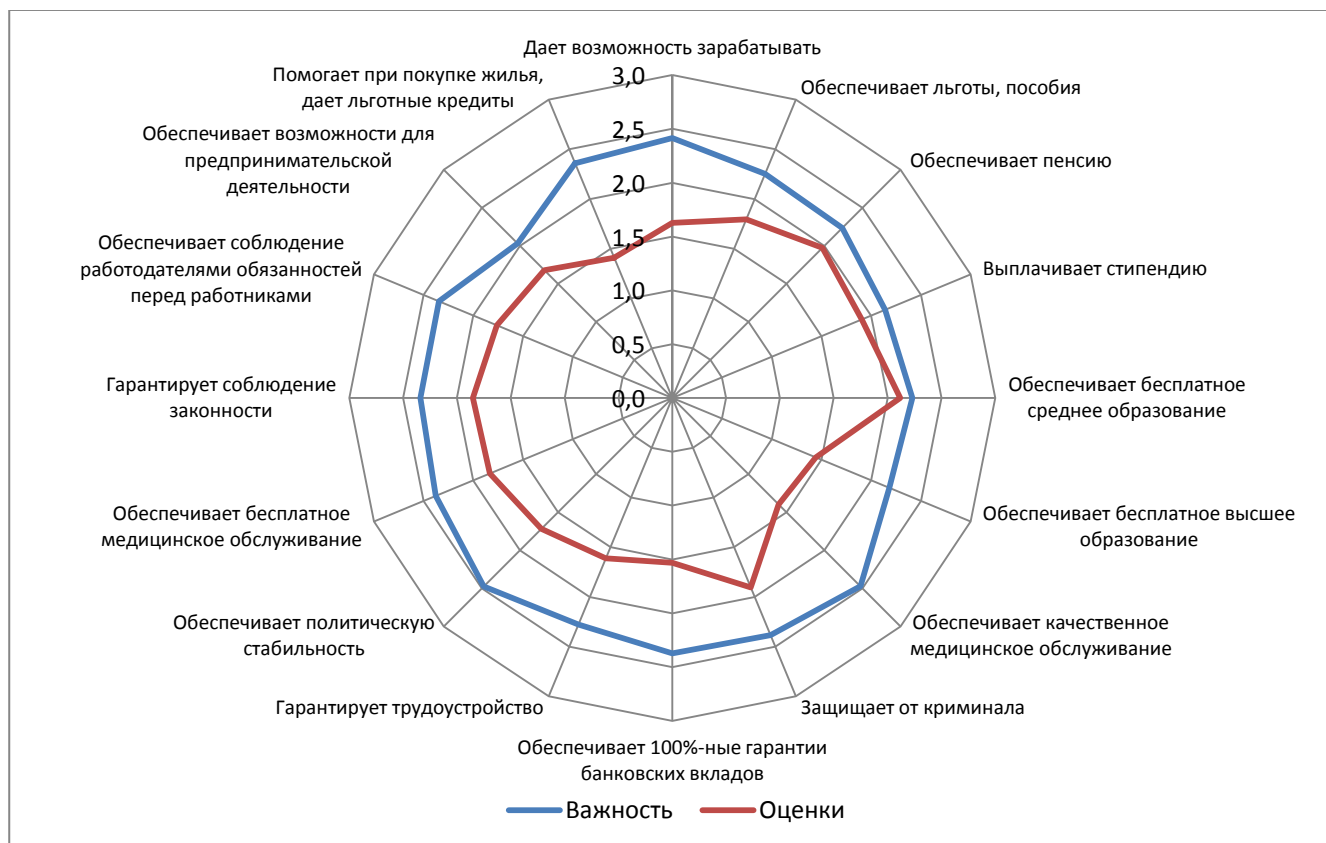


Диаграмма 3. Динамика ожиданий наемными работниками предоставляемых государством благ

Средние значения по шкале от 1 — «не важно» — до 4 «очень важно» то, что данный параметр выполняется



Анализ динамики ожиданий наемных работников показывает общую тенденцию к снижению. Больше, чем у других, снижаются ожидания параметров «Дает возможность зарабатывать» (несмотря на это, сохраняется на высоком уровне), «Обеспечивает пенсию», «Гарантирует трудоустройство», «Защищает от криминала», «Обеспечивает соблюдение работодателями обязанностей перед работниками».

2.4. «Социальный контракт» и «зависимость от колеи»

Снижение уровня ожиданий от государства и рост оценок его качества может показаться парадоксальным: падение государственной поддержки в результате кризиса должно было либо серьезно увеличить количество граждан, использующих исключительно стратегию «выхода» или стратегию «протеста», либо значительно повысить уровень ожиданий со стороны граждан как напоминание о необходимости «платить».

В рамках концепции «зависимости от колеи» такая динамика может быть объяснена тем, что в какой-то момент государство оказалось неспособным или перестало быть готовым «выплачивать» прежний объем благ в рамках «социального контракта». При этом структура кластеров, равно как и оценки и ожидания населения «подстроились» под новый объем «выплат», но не по причине удовлетворенности ими, а из-за фактического отсутствия альтернативы в виде новой системы отношений с государством, точнее — из-за относительно высоких издержек создания такой системы.

Фактически, «социальный контракт» в том виде, в котором он был зафиксирован по результатам исследования 2009 г., стал результатом долгого периода изменения, подгонки и перекалибровки «спроса» и «предложения» на рынке политической лояльности в Беларуси. Власть, предлагая населению определенный «пакет» социальных благ, взамен требовала

политической лояльности. Размер «пакета» в течение значительного промежутка времени менялся, чтобы соответствовать тому объему, который позволил бы обеспечить равновесие и добиться максимально возможного уровня лояльности. При этом дополнительное равновесие обеспечивалось за счет открытия каналов для «выхода», а относительно небольшая часть населения, использующая стратегию «протеста», успешно подавлялась.

В свою очередь приход к равновесию для населения означал необходимость нести часть издержек, которые выражались в необходимости привыкать к появляющейся системе правил, и учиться взаимодействовать в ней. К моменту наступления экономического кризиса 2011 г. система отношения «индивид–государство» в Беларуси стала достаточно монолитной для того, чтобы смена правил этой системы требовала гораздо большего объема усилий, нежели существование в резко изменившихся и во многом усложнившихся ее правилах.

Вероятнее всего, после снижения объемов «выплат» в рамках «социального контракта» населением была выбрана стратегия «негативной адаптации», которая подразумевает приспособление к существующим условиям, при одновременном нежелании полного отказа от участия в «социальном контракте» и извлечении из него оставшихся после редукации благ. Результатом стало комбинирование использования стратегий «выхода» — компенсирования редуцированных благ за счет получения дохода в иных секторах — и стратегии «лояльности», при которой население продолжает использовать «содержимое» урезанного пакета благ.

Подтверждением перехода к двойной стратегии служат несколько параметров, изменившихся в структуре кластеров и запросах населения по сравнению с 2009 г. В первую очередь, как это уже было показано выше, происходит «перетасовка» кластеров: кластер «зависимых патерналистов» исчезает, при том, что количество «неопределившихся» и «независимых частников» растет. Кластер «неопределившихся» при этом занимает почти половину выборки (44%).

Одновременно с этим в кластер «неопределившихся» переходит часть населения, обладающая менее ликвидным человеческим капиталом: лица предпенсионного возраста и граждане, не обладающие высшим образованием. При этом большинство опрошенных утверждают, что уровень их жизни за последний год снизился или не изменился, а перспективы его повышения в ближайшие годы сомнительны. Вместе с этим граждане гораздо меньше ждут от государства (снижение ожиданий), но рады тому, что получают (рост оценок)

Все это свидетельствует в пользу того, что сдвиг в сторону снижения этатистских установок граждан и меньшего уровня зависимости от государства произошел не из-за открытия неких особо выгодных возможностей для использования стратегий «выхода» после экономического кризиса 2011 г. Граждане, скорее, осознали дальнейшую невозможность получать социальный «пакет» от государства в его полном размере, что вынудило их искать возможности его компенсации, при дальнейшем использовании тех благ, которые все еще продолжают входить в «пакет». Тем самым запросы граждан к «социальному контракту» снижаются, а сам «социальный контракт» становится дешевле для государства.

Однако для того, чтобы зафиксировать выводы как общий тренд для группы наемных работников, необходимо оценить, как различаются оценки и ожидания работников в государственном и частном секторе. Такая необходимость связана с тем, что для работников предприятий разной формы собственности различается пакет социальных благ и — зачастую — размер заработной платы. Соответственно, это может обуславливать различную динамику оценок и ожиданий.

Группа наемных работников включает работающих людей, кроме владельцев, совладельцев собственного бизнеса, самозанятых и индивидуальных предпринимателей. По результатам двух волн исследования удельная доля занятых на предприятиях различной формы

собственности в группе наемных работников изменилась, и распределилась следующим образом.

Таблица 6. Форма собственности предприятия/организации по годам

		2009 г.	2013 г.
Форма собственности предприятия/организации	Государственная	75,5%	65,0%
	Частная	21,1%	30,1%
	Не знаю форму собственности	3,4%	4,9%

В таблице ниже приведена разница средних значений параметров «социального контракта» между сотрудниками государственных предприятий и частных. Если в 2009 г. наблюдались значительные различия между двумя группам, то в 2013 г. различия сглаживаются или исчезают практически по всем параметрам. Из этого можно судить о том, что условия работы на государственных и частных предприятиях и уровень обеспечения государством элементов «социального контракта» становятся единообразными для работников предприятий различных форм собственности. Скорее всего, это происходит в первую очередь за счет общего снижения «выплат» по «социальному контракту».

Таблица 7. Расхождения в оценках между работниками, занятыми на государственных предприятиях

	Расхождения оценок в 2009 г.	Расхождения оценок в 2013 г.
Дает возможность зарабатывать	0,3	0,1
Обеспечивает льготы, пособия	0,1	-0,1
Обеспечивает пенсию	0,1	0,0
Выплачивает стипендию	0,2	0,0
Обеспечивает бесплатное среднее образование	0,2	0,0
Обеспечивает бесплатное высшее образование	0,1	0,0
Обеспечивает качественное медицинское обслуживание	0,2	0,0
Защищает от криминала	0,0	0,0
Обеспечивает 100%-е гарантии банковских вкладов	0,1	0,1

Гарантирует трудоустройство	0,2	0,1
Обеспечивает политическую стабильность	0,2	0,1
Обеспечивает бесплатное медицинское обслуживание	0,1	0,0
Гарантирует соблюдение законности	0,1	0,0
Обеспечивает соблюдение работодателями обязанностей перед работниками	0,1	0,0
Обеспечивает возможности для предпринимательской деятельности	0,3	0,0
Помогает при покупке жилья, давать льготные кредиты	0,2	-0,1

При этом расхождения ожиданий в 2009 г. практически не наблюдалось. Эта ситуация сохраняется и в 2013 г. Из этого можно судить о том, что для групп работников государственных и частных предприятий, по их мнению, со стороны государства должны обеспечиваться одни и те же блага. Иными словами, снижение оценок и ожиданий произошло практически равномерно для занятых на предприятиях разной формы собственности.

Таблица 8. Расхождения в ожиданиях работников, занятых на частных предприятиях

	2009 г.	2013 г.
Дает возможность зарабатывать	0,0	0,0
Обеспечивает льготы, пособия	-0,2	0,0
Обеспечивает пенсию	0,0	0,0
Выплачивает стипендию	0,0	0,0
Обеспечивает бесплатное среднее образование	0,2	0,1
Обеспечивает бесплатное высшее образование	0,0	0,1
Обеспечивает качественное медицинское обслуживание	0,0	0,0

SA#05/2014RU

Защищает от криминала	0,0	0,1
Обеспечивает 100%-е гарантии банковских вкладов	0,0	0,0
Гарантирует трудоустройство	-0,1	0,1
Обеспечивает политическую стабильность	-0,1	0,0
Обеспечивает бесплатное медицинское обслуживание	0,0	0,0
Гарантирует соблюдение законности	0,0	0,1
Обеспечивает соблюдение работодателями обязанностей перед работниками	0,1	0,1
Обеспечивает возможности для предпринимательской деятельности	0,3	-0,2
Помогает при покупке жилья, дает льготные кредиты	0,1	0,0

Заключение

Исследование фиксирует переход к «двойной стратегии»: комбинированию «выхода» и «лояльности», при которой предоставляемые государством блага продолжают потребляться, но индивиды становятся менее зависимы от государства за счет перехода к иным методам обеспечения дохода, нежели участие в «социальном контракте». Запрос на предоставление благ в рамках «социального контракта» редуцируется до «базового набора», тем самым делая покупку лояльности дешевле.

Опрос 2013 г. демонстрирует фактическое исчезновение кластера зависимых патерналистов с одновременным ростом доли независимых частников и неопределившихся. Таким образом, можно констатировать исчезновение группы наемных работников, в полной мере зависимых от государства.

Как и ранее, «независимые частники» составляют основную массу тех, кто воспользовался стратегией «выхода», принесшей им сравнительные преимущества в отношении получения дохода. Основным вариантом использования стратегии «выхода» является переход на работу в частное предприятие.

При этом среди «независимых частников» больше респондентов с высшим образованием. Более высокий уровень образования связывается с большим уровнем накопленного человеческого капитала, который повышает стоимость «специфических активов» работника и повышает их ликвидность. В результате возрастает мобильность работника с более высоким уровнем образования, который может компенсировать предоставляемые государством блага стоимостью собственных «активов», избегая при этом необходимости принимать на себя ограничения, налагаемые условиями «социального контракта».

Кластеры «неопределившихся» и «патерналистов» демонстрируют рост субъективной оценки ликвидности человеческого капитала. Вероятно, это произошло за счет сдвига в структуре предложения на рынке труда и возросшей трудовой миграции. Рост оценки ликвидности, в свою очередь, чаще подталкивает респондентов к использованию стратегии «выхода», чем также может быть объяснено исчезновение кластера «зависимых патерналистов» и рост доли «независимых частников» и «неопределившихся».

Изменения в структуре кластеров не связаны с изменениями структуры образования в группе наемных работников. Хотя запасы человеческого капитала по-прежнему влияют на принадлежность респондента к конкретному кластеру, исчезновение кластера «зависимых патерналистов» связано с изменением объема благ, предлагаемого государством. В то же время снижение субъективных оценок текущего и ожидаемого уровня благосостояния не позволяет говорить о реструктуризации кластеров за счет роста доходов населения.

Исчезновение кластера «зависимых патерналистов» говорит о том, что, хотя оценки выполнения государством обязательств «социального контракта» растут, объем «выплат» по нему снизился в сравнении с 2009 г. При этом выплаты по «социальному контракту» снизились для всех категорий наемных работников, о чем говорит отсутствие значительной разницы в уровне оценок и ожиданий работников, занятых на предприятиях разного типа собственности.

Учитывая исчезновение кластера «зависимых патерналистов», снижение ожиданий и рост оценок контрактных обязательств государства, мы можем говорить о том, что предоставляемый ныне объем выплат по «социальному контракту» слишком непривлекателен для участия граждан в нем. Снижение этих выплат вынуждает наемных работников надеяться на себя и скептически относиться к вероятности их повышения. Граждане осознают, что государство более не склонно переплачивать за удержание уровня лояльности, а потому не ожидают увеличения размеров социального пакета, компенсируя это за счет использования стратегии «выхода». В свою очередь рост оценок выполнения

контрактных обязательств обусловлен негативной адаптацией за счет редуцирования размера требуемого от государства пакета благ до «безусловного».