

УДК 316. 334.2 (476)

ГАЛИНА СОКОЛОВА,

доктор філософських наук, завідувачка відділу економічної соціології і соціальної демографії Інституту соціології НАН Білорусі

ОЛЕНА ТАРАНОВА,

кандидат соціологічних наук, старший науковий співробітник відділу економічної соціології та соціальної демографії Інституту соціології НАН Білорусі

Ринок праці в Республіці Білорусь: соціальні проблеми зайнятості

Анотація

Пропонується концепція ринку праці як соціального феномену, що відображає основні тенденції функціонування білоруського суспільства. На підставі даних державної статистики і результатів авторського соціологічного дослідження 2012 року автори аналізують проблему перетворення традиційної зайнятості на економічно і соціально ефективну зайнятість. За даними статистики, до чинників, що підвищують економічну активність зайнятості, належать тенденції зниження рівня зареєстрованого та жіночого безробіття. До чинників, що знижують економічну ефективність зайнятості, належать наявність і підтримання надлишкової пропозиції робочої сили за одночасного дефіциту кваліфікованих кадрів, дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили за професійно-кваліфікаційним складом. Чинником, що сприяє підвищенню соціальної ефективності зайнятості, є рівень задоволеності громадян Білорусі різними аспектами трудової діяльності і роботою загалом. Вища задоволеність змістом виконуваної роботи порівняно із задоволеністю розміром заробітної плати дає підстави говорити про перспективи переходу економічно ефективної зайнятості в соціально ефективну.

Ключові слова: *зайнятість, безробіття, сукупний ринок праці, ефективність зайнятості, стабільність зайнятості*

Концепція ринку праці як соціального феномену

Ринок праці як складова ринкової економіки являє собою механізм узгодження інтересів роботодавців (пред'явників попиту на працю) і найманої робочої сили (продавців останньої). Головними елементами цього механізму є: сукупний попит як синонім загальної потреби економіки в найманій робочій силі і сукупна пропозиція, що охоплює всю робочу силу з числа економічно активного населення. У сфері ринку праці не тільки переплітаються інтереси працівника і роботодавця, а й, як у дзеркалі, відображаються всі соціально-економічні явища, що відбуваються в суспільстві. Від того, наскільки успішно функціонує економіка, в якій фазі економічного циклу вона перебуває, якою є поведінка основних суб'єктів ринку праці, залежить попит на робочу силу та її пропозиція і, відповідно, рівень і структура зайнятості, незайнятості та безробіття. Основна відмінність регіональних ринків праці в Білорусі — не між собою, а між ними та ринком праці м. Мінська. Унаслідок того, що управління впродовж десятиліть було пристосоване до вимог командно-адміністративної системи, її організаційно-правового й економічного механізму, регіони (області) Республіки Білорусь соціально ніби “на одне обличчя”, а економічно зберігають галузеве забарвлення і перебувають в економічній і політичній залежності від центральних органів влади.

Обґрунтування актуальності

Білоруський ринок праці характеризується традиційністю форм і структури зайнятості й не може бути віднесений до розряду гнучких і ефективно регульованих ринків. Сучасні тенденції соціально-економічного розвитку Білорусі зумовлюють, з одного боку, збереження негативних для нашої дійсності соціальних явищ на ринку праці (якісна невідповідність структур попиту та пропозиції робочої сили, неповна зайнятість), а з іншого — наповнення новим перспективним змістом уже наявних явищ і процесів (гнучкі форми зайнятості, людський потенціал у сфері праці, конкурентоспроможність трудових ресурсів). Саме у процесі еволюційного економічного розвитку можлива і необхідна трансформація структури зайнятості як ключової умови раціональної зміни структури національного виробництва (створення високотехнологічних виробництв, розвиток сфери послуг тощо).

Ефективність функціонування ринку праці в кількісному плані передбачає повну зайнятість (залучення максимальної чисельності трудових ресурсів до сфери суспільного виробництва), а в якісному — ефективну зайнятість в економічному вимірі (раціональне використання трудових ресурсів) і в соціальному (оптимальне узгодження інтересів працівників, роботодавців і держави). В основі перетворення традиційної зайнятості на економічно і соціально ефективну зайнятість проглядається передусім орієнтація на потреб й інтереси, з одного боку, суспільства і виробництва, з іншого боку — індивіда (населення); рух, за Д.Белом, від “економізації” до

“соціологізації” ринку праці в перебігу соціально-економічних перетворень [Белл, 1999].

Проблемне поле дослідження

Загальна проблема пов'язана із переходом від еволюційного до інноваційного шляху розвитку, закладеного у Програмах соціально-економічного розвитку 2005–2015 років. Еволюційний шлях розвитку Білорусі створив умови для сталого розвитку, забезпечивши необхідну інерцію руху. Разом із тим еволюційний шлях породжує соціальні проблеми, що пов'язані з уповільненим формуванням інститутів ринкової інфраструктури й ускладнюють перехід від екстенсивної до інтенсивної економіки ринкового типу, у контексті трансформаційних процесів.

Нові тенденції, пов'язані із поворотом державної соціальної політики в напрямі інноваційного розвитку, внутрішньо суперечливі. *Зовнішньо* вони ще позитивні, але *всередині* вже обтяжені вантажем соціальних проблем запроваджуваних перетворень.

Так, *позитивна тенденція* поліпшення матеріального добробуту і соціальних настроїв у суспільстві ґрунтована на проведенні курсу соціально зорієнтованої економіки ринкового типу. Державний вибір республіки на користь соціально зорієнтованої економіки характеризується позитивними тенденціями в соціальній налаштованості практично всіх груп суспільства. Однак ці тенденції супроводжуються низкою соціальних проблем, головна з яких — проблема балансу соціального й економічного компонентів, оскільки витрати, що супроводжують запровадження неекономічних цінностей, передбачають втрату економічної ефективності виробництва. В економічній практиці підвищення грошових доходів бідних верств населення до рівня бюджету прожиткового мінімуму (БПМ) і створення певних гарантій для соціально вразливих верств населення співвідносяться, з одного боку, із темпами підвищення ВВП і, відповідно, з підвищенням заробітної плати. З іншого боку, це пов'язано з перерозподілом грошових доходів між забезпеченими і бідними верствами населення на користь останніх. Соціальним наслідком цих назагал позитивних процесів є зниження трудової мотивації через вирівнювання оплати праці різної природи і різного рівня кваліфікації, а також зсув профіля економічної стратифікації суспільства в бік малооплачуваних верств населення.

Спостерігається *позитивна тенденція* у галузевій структурі зайнятості в процесі перерозподілу робочої сили за галузями виробництва; це стосується насамперед перепливу працівників із виробничої до невиробничої сфери. Разом із тим цей рух лише почасти свідчить про збільшення частки розумової праці порівняно з фізичною, що є основним показником науково-технічного і соціального прогресу. Здебільшого відбувається зростання частки рутинної праці, не пов'язаної з розширенням НТП. Незважаючи на зростання зайнятості у позавиробничій сфері загалом, темпи приросту тут не перевищують 1% на рік. По-перше, спостерігається скорочення витрат державного бюджету на розвиток соціальної сфери економіки; багато підприємств не мають коштів для фінансування соціальної інфраструктури.

По-друге, приватизація низки підприємств сфери послуг за умов невисокої платоспроможності населення найчастіше веде не до збільшення, а до скорочення кількості робочих місць. По-третє, приплив працівників до цієї сфери стримується нижчим рівнем оплати праці порівняно із виробничими галузями і низьким рівнем соціальних гарантій, пов'язаних з умовами праці.

Маємо *позитивну тенденцію* зниження рівня реєстрованого безробіття. Проте позитивна тенденція може змінитися на негативну тенденцію зростання як загального, так і структурного безробіття. Санація економіки, спрямована на зниження частки збиткових підприємств, неминуче викликає зростання *загального* безробіття, а модернізація виробництва — виникнення і зростання *структурного* безробіття, а отже, зниження рівня життя тимчасово вивільненого населення. Пріоритетний розвиток виробництва, у яких країна має конкурентні переваги, не може не супроводжуватися згортанням інших, неефективних виробництв, що призводить до виникнення структурного безробіття. Зрештою структурне безробіття підвищує ефективність виробництва, сприяє поліпшенню якості робочої сили за рахунок виникнення попиту на нові професії, стимулює розвиток професійної освіти. Але його соціальні наслідки необхідно передбачати і враховувати, зокрема із застосуванням такого інструментарію, як соціологічна експертиза економічних перетворень.

Позитивна тенденція зменшення дисбалансу між попитом та пропозицією робочої сили спостерігається лише в *кількісному* вимірі (в республіці — удвічі більше, а в Мінську — у 6 разів більше вакансій, ніж безробітних). У *якісному* аспекті структура попиту на робочу силу істотно не змінилася. Ринок праці, як і раніше, зорієнтований на робітничі професії, що становлять 80% від загального масиву вакансій. І така ситуація залишається сталою впродовж кількох років [Соколова, 2011].

Визначення як генеральної проблеми перетворення традиційної зайнятості на економічно і соціально ефективну зайнятість змусило нас звернути увагу на поняття і феномени “*економічна ефективність*” і “*соціальна ефективність*” і спробувати пояснити їхній взаємозв'язок у часових контекстах. Зазначимо, що країни сьогодні конкурують між собою за двома напрямками: економічної та соціальної ефективності. При цьому розрив між двома видами ефективності не може бути надто великим, тому вони одна одній періодично увідповіднюються. І цей процес у кожній країні підпорядковується власному ритму.

Якщо “*економічна ефективність*” визначає результативність економічної системи, виражену у співвідношенні корисних кінцевих результатів її функціонування до витрачених ресурсів, то “*соціальна ефективність*” — міра задоволення кінцевих потреб суспільства і передусім потреб, пов'язаних із розвитком людської особистості. Соціально-економічною ефективністю вирізняється та економічна система, що найбільшою мірою забезпечує задоволення різноманітних потреб людей (матеріальних, соціальних, духовних), гарантуючи високий рівень і якість життя. Економічним підґрунтям такої ефективності слугує оптимальний розподіл наявних у суспільства ресурсів між галузями, секторами і сферами національної економіки. Соціальним підґрунтям є розвиток систем освіти, охорони здо-

ров'я, науки і культури, забезпечуваний ефективною соціальною політикою держави.

В усіх країнах процеси нарощування економічної і соціальної ефективності відбуваються нерівномірно і, здавалося б, не синхронізовано. Але насправді вони безпосередньо пов'язані із переходом державного організму від одного технологічного укладу до іншого в річищі теорії великих циклів кон'юнктури і пов'язані з "реорганізацією" суспільних і виробничих відносин (за М.Кондратьєвим). Суть цієї реорганізації у сфері ринку праці полягає в переході від традиційної зайнятості працездатного населення країни до економічно і соціально ефективною.

Ефективність зайнятості визначають по-різному. Одні автори під ефективною зайнятістю за умов соціально зорієнтованої ринкової економіки розуміють таку зайнятість населення, що забезпечує гідний дохід, здоров'я кожного члена суспільства на ґрунті зростання суспільної продуктивності праці. Інші вважають, що ефективна зайнятість — суто теоретичне поняття, що передбачає використання робочої сили без втрат, коли досягається найбільший матеріальний результат. Треті до умов ефективною зайнятості включають умови, що сприяють високопродуктивній праці, повній реалізації індивідуальних здібностей людей і отриманню такого трудового доходу, який би давав змогу без шкоди для здоров'я якнайповніше задовольняти особисті інтереси працівників.

Узагальнюючи різні точки зору, можна сказати, що *ефективна зайнятість* — це зайнятість на економічно ефективних робочих місцях, реалізовувана у випуску якісного продукту, що дає можливість раціонально відтворювати людський капітал країни, забезпечуючи доходами громадян і державу.

Економічно ефективна зайнятість означає таку доцільну діяльність, на результати якої є платоспроможний попит у суспільстві, дохід від якої дає змогу зайнятому населенню успішно відтворювати свій людський капітал. На рівні Республіки Білорусь вона визначається динамікою ВВП і зростанням продуктивності праці, на регіональному рівні — якістю регіональної інфраструктури ринку праці, на підприємствах і в організаціях — динамікою продуктивності й оплати праці. Про економічно неефективну зайнятість свідчать наявність і підтримання надлишкової зайнятості; зростання безробіття понад природний рівень, переваження в її структурі молодіжного, жіночого і тривалого безробіття; існування і зростання тіньовою зайнятості тощо.

Соціально ефективна зайнятість означає результативність зайнятості в плані створення умов для розвитку людського потенціалу країни, поліпшення його характеристик, розширення можливостей задоволення соціокультурних потреб населення, можливостей повноцінного існування соціально вразливих демографічних верств населення. Соціально неефективна зайнятість може виявлятися у надзайнятості з метою забезпечення для себе і своєї сім'ї прийнятної рівня життя; у відсутності можливостей роботи для соціально вразливих категорій населення (жінок, молоді) тощо.

Концептуальне бачення ринку праці як соціального феномену

Згідно з концепцією аналізу ринку праці стосовно співвіднесення структур попиту та пропозиції робочої сили *сукупний ринок праці* являє собою механізм узгодження інтересів наймачів і найманих працівників за посередництва держави. Головними елементами цього механізму є: сукупний попит як синонім загальної потреби економіки в найманій робочій силі й сукупна пропозиція, що охоплює всю найману робочу силу з числа економічно активного населення. *Попит* на робочу силу відбиває природу і структуру зайнятості й визначається кількістю та структурою робочих місць, що існують в економіці й потребують заповнення. *Пропозиція* відбиває стан незайнятості та безробіття в економіці й охоплює всі категорії населення, що претендує на роботу за наймом. *Сукупний ринок праці* відіграє важливу роль у процесі відтворення ВВП і створення сприятливого клімату в суспільстві.

Для поглиблення змістової характеристики ринку праці доповнимо основну концепцію аналізу *концепцією сегментації сукупного ринку праці* [Loveridge, Mok, 1989: p. 90–115], що виходить з аналізу відмінностей між двома секторами в економіці — первинним і вторинним сегментами з різною заробітною платою і характеристиками зайнятості (рис. 1).

Первинному сегменту ринку праці властиві високий статус робіт, висока заробітна плата, гідні пропозиції з боку роботодавців у плані режимів робочого часу й умов праці. *Вторинний* сегмент ринку праці характеризується наявністю безробіття, а також низькокваліфікованими роботами, що не потребують тривалого навчання. Кожен із сегментів, своєю чергою, поділяється на *внутрішній* ринок праці (підприємство, організація), де рівні зайнятості та заробітної плати визначаються набором адміністративних правил і процедур, та *зовнішній* ринок праці, де рішення щодо ціноутворення, розміщення та професійного навчання контролюються економічними показниками. Ці два види ринку праці пов'язані рухом робочої сили між ними через певні входи і виходи, при цьому роботи на внутрішньому ринку захищені від безпосередніх впливів конкурентних сил зовнішнього ринку.

Роботи в *первинному внутрішньому* сегменті є типовими для працівників, стабільно зайнятих на підприємстві (в організації); вимагають тривалого навчання спеціальностям, потрібним підприємству; передбачають гарантії і добрі перспективи просування, високий рівень автономії та значні матеріальні заохочення. Для *первинного зовнішнього* сегмента типові запитовані спеціальності та професії, прийняття на роботу з огляду на наявність набору професійних якостей спеціалістів.

Вторинний зовнішній сегмент ринку праці продукує роботи низької кваліфікації, з малою автономією і низькою відповідальністю, малими й нестабільними заробітками, незадовільними умовами праці, включно із сезонними роботами. *Вторинний внутрішній* сегмент пропонує роботи переважно низького класу (статусу), з низькими гарантіями і мізерними перспективами просування. Рух між первинним внутрішнім і вторинним зовнішнім сегментами є радше винятком із правил. Варіює в певних кількостях і напрямках рух між суміжними сегментами (первинним внутрішнім і первинним зовнішнім, а також вторинним внутрішнім і вторинним зовнішнім ринками праці), який (рух) визначається змінами в попиті та пропозиції робочої сили на ринку праці.

Внутрішній ринок праці Функціонує всередині підприємства /організації	Первинний внутрішній ринок праці	Первинний зовнішній ринок праці	Зовнішній ринок праці Характеризується рухом робочої сили між підприємствами /організаціями
	Вторинний внутрішній ринок праці	Вторинний зовнішній ринок праці	
<p>Вторинний ринок праці характеризується “поганими” роботами.</p> <p>На вторинному ринку праці:</p> <ul style="list-style-type: none"> • велика плинність кадрів і нестабільна зайнятість • низькі рівні оплати праці • практично відсутня можливість просування службовою драбиною (хоча винятки можливі) • технологія виробництва трудомістка і примітивна • відсутні профспілки 			

Рис. 1. Взаємодія первинного і вторинного ринків праці

Зайнятість як характеристика ринку праці

У наш час відбувається посилення нерівномірності економічної діяльності, що зумовлює нерівномірність регіонального розвитку. У рамках сукупного ринку праці Білорусі можна виокремити промислові і переважно сільськогосподарські ринки праці; багатофункціональні ринки праці великих міст і монопрофільні ринки праці малих міст; за рівнем розвитку — розвинені ринки праці, депресивні (внаслідок промислової депресії) і відсталі (внаслідок загальної відсталості регіону, переважаання в його економіці сільського господарства із застарілими формами господарювання, слабкого розвитку інфраструктури, недостатнього обсягу капіталовкладень, низького рівня переробки сільськогосподарської сировини). У цьому зв'язку заслуговує на увагу вітчизняний досвід дослідження особливостей формування, функціонування й управління регіональними ринками праці, завдяки якому можна скласти уявлення про різнохарактерність ринків праці всередині області і, відповідно, про різноманітну адресну підтримку кожного з них [Ванкевич, 2004]. Характеристику сукупного ринку праці в кожній із областей Республіки Білорусь подано в таблиці 1.

Таблиця 1

Сукупний ринок праці Білорусі (2012)

Трудові ресурси	Брестська обл.	Вітебська обл.	Гомельська обл.	Гродненська обл.	Мінська обл.	Могильовська обл.	Мінськ	Республіка Білорусь
Загалом, %	100	100	100	100	100	100	100	100
Загалом, тис. осіб	852,9	765,8	898,7	656,0	804,1	684,8	1416,2	6030,5
<i>із них</i>								
Працездатне населення працездатного віку	94,5	95,3	94,7	93,3	94,0	94,4	92,9	94,4
Зайняті непрацездатного віку	5,5	4,7	5,3	6,7	6,0	5,6	7,1	5,6
<i>із них</i>								
Зайняте населення	73,6	72,4	73,6	77,6	82,8	73,9	76,7	75,9
Незайняте населення	26,4	27,6	26,4	22,4	17,2	26,1	23,3	24,1
Ураховуване статистикою населення	14,6	15,5	15,5	14,4	11,2	17,2	17,9	22,3
учні та студенти	7,8	8,6	8,5	8,2	5,1	8,6	13,5	8,9
жінки у відпустках з догляду за дитиною	4,3	3,4	4,0	3,7	4,0	3,7	3,4	4,0
особи, що одержують допомогу за інвалідністю	0,9	0,9	1,0	0,9	0,7	1,0	0,3	0,8
зареєстровані безробітні, %	0,8	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	0,3	0,5
зареєстровані безробітні, тис. осіб	5,3	4,3	5,7	3,5	3,7	3,3	2,7	28,5
особи, що перебувають в місцях позбавлення волі і слідчих ізоляторах	0,2	0,5	0,2	0,3	0,3	0,7	0,1	0,3
громадяни РБ, які працюють за кордоном, %	0,9	1,8	1,6	0,7	0,3	1,6	0,1	0,9
громадяни РБ, які працюють за кордоном, тис. осіб	7,7	13,2	14,3	4,4	2,8	11,0	2,0	55,4
особи, що ведуть домашнє господарство	2,8	3,1	2,3	1,8	1,7	2,7	1,5	2,2
особи, що не мають роботи, активно її шукають і готові приступити до неї	3,7	3,2	4,2	3,7	3,3	4,5	2,6	3,5
особи, які вважають, що немає можливості знайти роботу	0,7	0,9	1,0	0,7	0,8	0,4	0,5	0,7
особи, які не мають необхідності або бажання працювати	0,5	0,6	0,8	0,3	0,3	0,6	0,5	0,5
Невраховуване статистикою, %	3,7	4,4	1,6	1,2	0,6	2,2	0,3	1,8
Невраховуване статистикою, тис. осіб	31,6	33,4	14,4	7,6	4,8	14,8	3,9	110,5

Обчислено за: [Трудовые ресурсы, 2013: с. 6–7].

Упродовж ХХ століття на ринку праці сформувалося стійке уявлення про стандарт зайнятості як про зайнятість за наймом на постійних засадах і на повний робочий день. Стабільна зайнятість в одного роботодавця, що гарантувала постійний дохід, вважалася нормою. Проте останніми десятиліттями в багатьох країнах зайнятість стає дедалі менш стабільною. Часта зміна роботи перетворюється на норму, а тривала й гарантована зайнятість в одного роботодавця трапляється дедалі рідше [Карабчук, 2010: с. 123]. З іншого боку, часта зміна роботи може призводити до втрати людського капіталу, оскільки самі працівники роблять “інвестиції” у свій людський капітал, тільки коли впевнені в тривалості трудових відносин із даним роботодавцем [Беккер, 2003]. У Республіці Білорусь збереження стабільної ситуації у сфері зайнятості є одним із основних пріоритетів соціально-економічного розвитку, що зафіксовано в державних програмах і на що спрямовано заходи державної соціальної політики у сфері зайнятості. Статистичні дані про *поточний ринок праці*, що характеризується кількістю вакансій і осіб, зайнятих пошуком роботи, свідчать про його стабільність, що виражається в низькому рівні реєстрованого безробіття (0,5% від економічно активного населення), збалансованій структурі безробітних за статтю (48,0% жінок і 52,0% чоловіків), у ситуації, коли на одну вакансію, заявлену в органі з праці, зайнятості та соціального захисту, умовно припадає 0,5 претендента з числа безробітних (таблиця 2).

Таблиця 2

Характеристика поточного ринку праці в регіонах Республіки Білорусь (2012)

У середньому на рік	Брестська обл.	Вітебська обл.	Гомельська обл.	Гродненська обл.	Мінська обл.	Могильовська обл.	Мінськ	Республіка Білорусь
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Рівень зареєстрованого безробіття, коефіцієнт	0,8	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	0,3	0,5
Чисельність зареєстрованих безробітних, тис. осіб	5,3	4,3	5,7	3,5	3,7	3,3	2,7	28,5
Кількість вільних робочих місць і вакансій, тис.	5,8	4,8	6,4	4,6	7,2	4,2	17,6	50,6
Навантаження безробітних у розрахунку на одну вакансію, тис. осіб	1,1	1,3	1,1	1,0	0,7	0,9	0,2	0,5
Структура безробітних за статтю, %								
Чоловіки	53,9	51,0	49,4	57,9	49,3	49,8	54,0	52,0
Жінки	46,1	49,0	50,6	42,1	50,7	50,2	46,0	48,0
Структура безробітних за віком, %								
16–19 років	7,0	6,5	7,7	7,2	9,7	7,3	11,6	8,0
20–29 років	33,0	27,6	34,8	29,9	32,9	32,7	34,6	32,2
30–49 років	44,1	45,4	41,8	47,0	43,8	42,0	37,9	43,3
50 років і більше	15,9	20,5	15,7	15,9	13,6	18,0	15,9	16,5

Закінчення табл. 2

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Структура безробітних за рівнем освіти, %								
Вища	9,1	8,4	8,6	10,1	6,4	9,0	24,7	10,3
Середня спеціальна	40,9	35,4	40,0	37,7	38,4	45,0	32,8	38,6
Загальна середня	42,4	35,2	39,8	44,2	44,1	36,9	32,5	39,6
Загальна базова	7,6	21,0	11,6	8,0	11,1	9,1	10,0	11,5
Середня тривалість безробіття, місяців	5,2	5,3	4,3	5,5	3,7	3,2	2,9	4,3
Питома вага безробітних, що отримують допомогу з безробіття, %	58,0	56,4	56,3	63,6	50,5	67,4	36,6	55,7

Джерела: [Статистический ежегодник, 2012: с. 158–169; Женщины и мужчины, 2012: с. 105].

Соціологічні дослідження, на відміну від статистичних даних, подають ситуацію у сфері зайнятості, виходячи з думок та оцінок населення. Так, Інститутом соціології НАН Білорусі наприкінці 2012 року було проведене республіканське соціологічне дослідження, присвячене різним питанням праці та зайнятості, в перебігу якого було опитано 2530 осіб, із них 844 незайнятих. Серед опитаних незайнятих білорусів 20% визначили свій соціальний статус як “безробітний” (решта 80% — це пенсіонери, учні, жінки, що зайняті домогосподарством і перебувають у відпустці з догляду за дитиною). З них тільки 11,2% зареєстровані в органах з праці, зайнятості та соціального захисту населення, тобто мають офіційний статус безробітного. Основною причиною відмови від реєстрації як безробітного є відсутність впевненості в отриманні реальної допомоги в пошуку роботи. Інші причини, такі як низький розмір виплат, необхідність брати участь у громадських роботах, небажання гаяти час на оформлення тощо, є менш суттєвими.

Державною програмою сприяння зайнятості Республіки Білорусь передбачається вивчення питання запровадження системи соціального страхування населення від безробіття. У більшості розвинених країн допомога з безробіття обчислюється на підставі отримуваної раніше заробітної плати й виплачується впродовж установленого терміну особам, які зробили внесок у фонд страхування від безробіття. Сучасна страхова система допомоги безробітним виходить з того, що обмеженість термінів виплати допомоги стимулює безробітних до активного пошуку роботи.

Для виявлення соціального запиту на такий вид страхування в Білорусі в процесі соціологічного дослідження респондентам пропонували відповіді на запитання, чи треба, на їхню думку, вводити систему соціального страхування від безробіття (перед запитанням коротко пояснювали її суть), який відсоток вони готові відраховувати на страхування зі своєї зарплати, а якщо не готові брати участі в такому страхуванні, то з яких причин. Оскільки розподіли відповідей зайнятих і незайнятих білорусів з питань страхування від безробіття схожі, можна стверджувати, що загалом за вибіркою “за” введення такої системи соціального страхування висловилося 35,8%

респондентів (“так” — 20,0%, “радіше так” — 15,8%); не підтримують — 52,5% (“ні” — 43,6%, “радіше ні” — 8,9%); вагалися з відповіддю — 11,7%. У разі участі в системі страхування від безробіття готові робити страхові внески в розмірі до 5% від зарплати 45,7% респондентів, від 6% до 10% — 20,1% опитаних білорусів. Свою неготовність брати участь у страхуванні від безробіття люди пояснювали тим, що інфляція може знецінити страхові внески, а також недовірою до страхової системи, відсутністю фінансової можливості робити відрахування на страхування, бажанням самостійно робити заощадження, у тому числі на випадок втрати роботи (див. рис. 2). Тільки десята частина зайнятих білорусів серед причин небажання брати участь у страхуванні назвали свою впевненість у тому, що вони не втратять роботу.

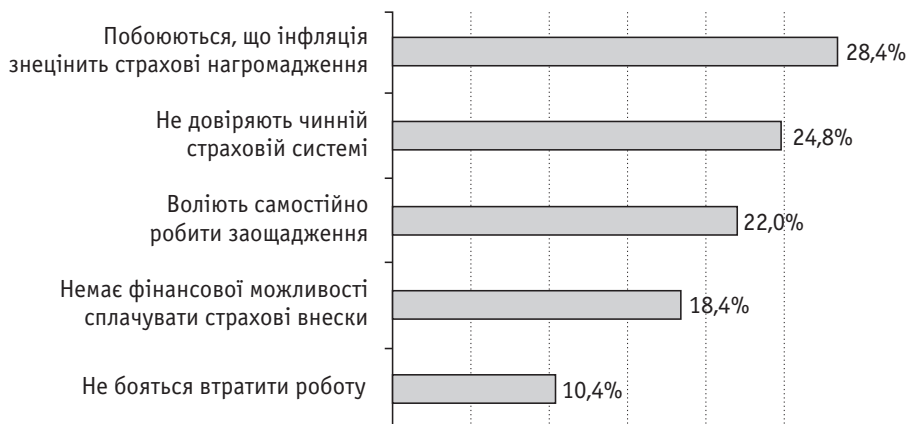


Рис. 2. Причини небажання білоруських працівників брати участь у страхуванні від безробіття

Нестабільність зайнятості характеризується не лише рівнем безробіття. Тут вагомими є й інші показники, такі як поширеність непостійної зайнятості (тимчасової, сезонної, разової та ін.), термін трудового контракту, тривалість роботи в одного наймача (специфічний виробничий стаж), суб'єктивні оцінки загрози втрати роботи тощо; всі ці показники вивчають у процесі соціологічних опитувань.

Поширеність непостійної зайнятості. За даними соціологічного дослідження, більшість опитаних білорусів працюють на постійних засадах, а зайняті на тимчасовій, сезонній, разовій чи випадковій роботах становлять лише 3,4% (табл. 3). Серед тих, хто зайнятий постійно, майже 90% працюють повний робочий день (тиждень), інші зайняті впродовж неповного робочого часу.

Соціально-демографічні характеристики *нестабільної* зайнятості такі. Поширеність тимчасової, сезонної, разової зайнятості більшою мірою характерна для чоловіків, ніж для жінок. Вищою є питома вага таких зайнятих серед молоді віком до 30 років, ніж в інших вікових групах. Серед неодружених і розлучених більшою є частка непостійно зайнятих, ніж серед сімейних респондентів. Чим вищий рівень освіти, тим менша кількість представників такої освітньої групи мають тимчасову, сезонну чи разову роботу. Зайнятих на тимчасових засадах практично немає серед керівників різного рівня і

спеціалістів (виробничої та невиробничої сфери). Разом із тим певна частка таких зайнятих є серед службовців без фахової освіти, робітників промисловості, працівників сільського господарства. Натомість підприємці, фермери, самозайняті та студенти, що працюють, досить активно підробляють на непостійних засадах.

Таблиця 3

Типи зайнятості білоруських працівників

Тип зайнятості	% працівників
Постійна з повним робочим днем / тижнем	86,2
Постійна з неповним робочим днем / тижнем	9,7
Тимчасова	1,9
Сезонна	1,1
Разова, випадкова	0,4
Інше	0,8
Усього (тих, хто відповів)	100,0

Що стосується галузевої специфіки, то дані дослідження показали, що “нестабільних” працівників найбільше в будівництві, торгівлі та громадському харчуванні, а найменше – у промисловості, освіті, науці, культурі та охороні здоров’я.

Термін трудового контракту і виробничий стаж в одного наймача.

Крім нинішньої зайнятості для працівників має значення її перспективна стабільність, що може визначатися за формою і термінами наймання, позначеними в умовах трудової угоди (контракту). На сьогодні, відповідно до даних проведеного дослідження, в Білорусі переважає контрактна форма найму: за трудовими контрактами працюють 2/3 білорусів, у чверті опитаних трудові відносини оформлено безстроковою трудовою угодою (табл. 4). Слід також згадати випадки неоформлених трудових відносин, так званої “усної домовленості” між працівником і роботодавцем.

Таблиця 4

Форми трудових угод, контрактів

Форма оформлення трудових відносин	% працівників
Безстроковий трудовий договір	26,3
Трудовий контракт	66,4
Тимчасовий трудовий договір (сезонна робота, тимчасова робота, заміна працівника в декретній відпустці тощо)	3,6
Трудові відносини офіційно не оформлені, є усна домовленість	3,7
Загалом (тих, хто відповів)	100,0

Терміни трудових контрактів, на які найчастіше оформляються трудові відносини між працівниками і роботодавцями, такі: 1 рік (34,8%), 3 роки (21,9%), 5 років (26,2%). Набагато рідше (11,2%) трудовий контракт укладають на 2 роки. Практично не зустрічаються довгострокові контракти терміном понад 5 років.

Незважаючи на переважання контрактної форми найму, зайнятість в одного роботодавця набуває радше постійного, ніж тимчасового, характеру, коли трудовий контракт продовжують з року в рік. Тому для оцінювання стабільності зайнятості важливо також використовувати такий показник, як специфічний виробничий стаж, що являє собою тривалість роботи в одного наймача [Карабчук, 2010: с. 141].

Як і у випадку з терміном трудового контракту, чим більша величина (тривалість) специфічного виробничого стажу, тим стабільнішою можна вважати зайнятість працівника. За даними опитування, понад 10 років на своєму робочому місці працюють 34,3% респондентів (див. рис. 3). Значною є питома вага (28,4%) тих, хто працює на одному підприємстві 1–2 роки. Практично збігаються частки працівників, які мають виробничий стаж на своєму робочому місці 3–5 років (18,8%) і 6–10 років (18,5%). Середня величина специфічного виробничого стажу, обчисленого за відповідями респондентів, становить 9,7 років, що є доволі великим виробничим стажем для сучасного ринку праці.

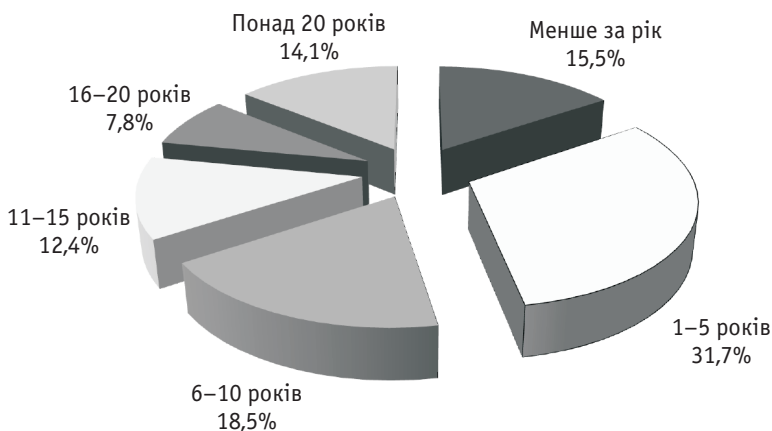


Рис. 3. Тривалість роботи білоруських працівників у одного наймача

Соціально-демографічні характеристики специфічного виробничого стажу показують, що жінки мають більший стаж (11,8 років) у одного наймача, ніж чоловіки (10,8 років). Молоді люди (віком до 30 років) частіше змінюють роботу, ніж старше покоління, оскільки вони мобільніші й перебувають в процесі пошуку робочого місця, яке їм більш до вподоби. Так, понад 80% молоді мають стаж менш як рік, 1–2 роки і 3–5 років. Із віком збільшується специфічний виробничий стаж і частка працівників із великим виробничим стажем у одного роботодавця. Неодружені респонденти більшою мірою тяжіють до нетривалого виробничого стажу в одного наймача, ніж сімейні і розлучені, але це зумовлено радше віковими особливостями. Серед респондентів кожної освітньої групи третина має тривалий специфічний стаж. Понад 40% керівників, службовців і спеціалістів невиробничої сфери, а також працівників сільського господарства мають великий виробничий стаж у одного роботодавця. Для керівників це закономірно з огляду на належні статусні позиції. Спеціалісти невиробничих галузей (лікарі, вчителі, інші працівники соціальної сфери) також схильні залишатися

на одному робочому місці внаслідок специфіки їхньої професії й зацікавленості наймачів у збереженні таких працівників. Тривалий специфічний стаж у працівників сільського господарства пояснюється їхньою низькою трудовою мобільністю, зумовленою тим, що селяни, як правило, працюють в тому самому населеному пункті, де живуть і ведуть своє особисте підсобне господарство. Службовці без спеціальної освіти більше за інших схильні до нестабільної зайнятості. Серед зайнятих у різноманітних галузях економіки працівники промисловості, сільського господарства і соціальної сфери менше за інших схильні до такого роду нестабільності, що визначається за специфічним виробничим стажем. У цих сферах близько 40% працівників мають тривалий виробничий стаж. Наймобільнішими, за даними опитування, є працівники торгівлі та громадського харчування, а також будівельники.

Оцінки загрози щодо втрати роботи. Суб'єктивні оцінки перспектив своєї зайнятості — впевненості у збереженні робочого місця або, навпаки, можливості втрати роботи в найближчому майбутньому — серед опитаних працівників такі: 70,8% вважають, що найімовірніше їм не загрожує втрата роботи; 11,1% передбачають таку ймовірність. Значимую є частка тих респондентів (18,0%), хто вагався відповісти точно (так/ні) стосовно наявності загрози втрати роботи (табл. 5). Схожі дані ми отримали при відповіді на запитання про ймовірність продовження трудового контракту: більшість опитаних (70,1%) висловлюють певну впевненість у продовженні трудового контракту; вагаються щодо продовження трудових відносин із наймачем 8,0%. Достатньо висока питома вага (21,9%) тих зайнятих, хто вагався із відповіддю на це запитання.

Таблиця 5

Оцінки ймовірності втратити роботу, %

Варіанти відповідей	Розподіл відповідей на запитання:	
	“Чи існує особисто для Вас загроза втратити роботу?”	“Якщо з Вами укладено трудовий контракт, як Ви вважаєте, чи буде він продовжений після його завершення?”
Так	4,0	38,0
Радше так	7,1	32,1
Радше ні	36,2	4,7
Ні	34,6	3,3
Важко відповісти	18,0	21,9
Загалом (тих, хто відповів)	100,0	100,0

Можливості формування соціально ефективної зайнятості

У контексті статистичних даних економічна ефективність зайнятості оцінюється за такими параметрами, як відсутність зростання зареєстрованого безробіття, позитивна тенденція зниження жіночого безробіття тощо. Що стосується соціальної ефективності зайнятості, то особливого значення набуває рівень задоволеності зайнятого населення різноманітними аспекта-

ми своєї трудової діяльності, що їх умовно можна розподілити на гігієнічні та мотиваційні. За Ф.Герцбергом гігієнічні чинники трудової діяльності — це, головним чином, колективні умови діяльності, спільні для всіх або багатьох працівників на даному підприємстві, мотиваційні чинники стосуються кожного окремо і пов'язані з його особистими характеристиками [Соколова, 2010: с. 258–269]. Соціологічними індикаторами задоволеності *гігієнічними* аспектами трудової діяльності виступають відповіді на запитання про задоволеність розміром заробітної плати, умовами праці і режимом роботи, відносинами в колективі; *мотиваційні* аспекти аналізують за задоволеністю змістом виконуваної роботи, рівнем своєї освіти і професійної підготовки. Запитання, що є узагальненим для гігієнічних і мотиваційних аспектів, звучить так: “Якою мірою Ви задоволені своєю роботою загалом?”

З таблиці 6 можна бачити, що розміром отримуваної зарплати тією чи тією мірою задоволені 35,3% респондентів, не задоволені понад половину білоруських працівників. Задоволеність іншими аспектами трудової діяльності значно вища: умовами праці та режимом роботи задоволені 67,7% зайнятих білорусів; відносинами в колективі — 83,2%; рівнем освіти та професійної підготовки — 74,0%; змістом своєї роботи — 71,1%. Загалом своєю роботою задоволені 71,1% працівників (29,6% задоволені і 42,1% радше задоволені); не задоволені тією чи тією мірою близько 1/5 зайнятих респондентів (табл. 6).

Таблиця 6

Рівень задоволеності білоруських працівників різними аспектами трудової діяльності, %

Варіанти відповідей на запитання: “Якою мірою Ви задоволені...”	Задоволений	Радше задоволений	Радше незадоволений	Незадоволений	Важко відповісти
Своєю роботою загалом	29,6	42,1	16,6	4,5	7,2
<i>Гігієнічні аспекти</i>					
Розміром заробітної плати	14,0	21,3	28,1	30,2	6,1
Умовами праці, режимом роботи	33,6	34,1	16,7	10,3	5,3
Відносинами в колективі	45,3	37,9	6,5	4,5	5,9
<i>Мотиваційні аспекти</i>					
Рівнем освіти та професійної підготовки	44,7	29,3	11,7	6,5	7,8
Змістом виконуваної роботи	34,6	36,5	15,1	7,6	6,3

Таким чином, задоволеність змістом виконуваної роботи респонденти ставлять на пріоритетне місце порівняно із задоволеністю розміром заробітної плати. Це дає підстави говорити про перспективи переходу економічно ефективної зайнятості в соціально ефективну за умови забезпечення заробітною платою належних рівня та якості життя білоруського населення.

Висновки

Загалом зайнятість у Білорусі характеризується традиційністю форм. Так, майже 90% працівників працюють за наймом і приблизно стільки ж працюють повний робочий день/тиждень. Попри переважання контрактної форми найму (за трудовими контрактами працюють 2/3 респондентів), зайнятість в одного роботодавця нерідко набуває постійного характеру. Слід зазначити, що керівництво білоруських підприємств і організацій, за даними опитування зайнятого населення, практично не вдається до скорочення штату працівників, а використовує такі фінансові стратегії підтримання стабільної зайнятості, як зниження або несвоєчасність оплати праці, вимушені соціальні відпустки, скорочення робочого часу. Проте такі заходи не є повсюдними й охоплюють відносно незначну (приблизно 15%) частку зайнятих білорусів.

Офіційні статистичні дані характеризують поточний ринок праці низьким рівнем безробіття і праценодостатністю — перевищенням кількості заявлених роботодавцями вакансій над кількістю зареєстрованих безробітних. Дані соціологічного опитування зайнятого населення з приводу оцінок імовірності загрози безробіття показують, що більшість (приблизно 70%) білоруських працівників упевнені в збереженні свого робочого місця, а частка тих, хто побоюється втратити роботу, — невелика. Можливо, тому в білоруському суспільстві поки відсутній чіткий соціальний запит на введення системи соціального страхування від безробіття, оскільки половина респондентів вважають, що таке соціальне страхування не потрібне. Основними причинами неготовності брати участь у системі соціального страхування є недовіра до фінансової і страхової систем (через побоювання інфляції) і відсутність можливості робити страхові внески.

За даними статистики, до чинників, що сприяють підвищенню економічної ефективності зайнятості, належать зниження рівня й тривалості зареєстрованого безробіття, а також позитивна тенденція зниження рівня жіночого безробіття. До чинників, що знижують економічну ефективність зайнятості, можна віднести наявність і підтримання надлишкової пропозиції робочої сили за одночасного дефіциту кваліфікованих кадрів, дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили за професійно-кваліфікаційним складом, збереження низької конкурентоспроможності осіб, котрі особливо потребують соціального захисту. Згідно із даними соціологічного опитування, чинником, що сприяє підвищенню соціальної ефективності зайнятості, є рівень задоволеності респондентів різноманітними аспектами трудової діяльності й роботою загалом. Вища задоволеність респондентів змістом виконуваної роботи порівняно із задоволеністю розміром заробітної плати дає підстави говорити про перспективи переходу економічно ефективної зайнятості в соціально ефективну, за умови забезпечення заробітною платою належних рівня та якості життя білоруського населення.

Джерела

Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Д. Белл. — М.: Academia, 1999. — 956 с.

Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход : Избранные труды по экономической теории: Пер. с англ. / Сост., науч. ред. Р.И.Капелюшникова. — М.: ГУ ВШЭ, 2003. — 671 с.

Ванкевич Е.В. Управление региональным рынком труда при переходе к рыночной модели социальной политики в Беларуси / Е.В. Ванкевич, А.П. Морова, И.В. Новикова. — Витебск: ВГУ, 2004. — 303 с.

Государственная программа содействия занятости населения Республики Беларусь на 2013 год / Утверждено Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27.12.2012 №1211 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. — Режим доступа: <http://www.pravo.by/main.aspx?guid=3871&p0=C21201211&p1=1> (S.a.).

Занятость населения и безработица // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. — Режим доступа: http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/doclad/2013_7/14.pdf (s.a.).

Карабчук Т.С. Непостоянная занятость: исходные представления и проблемы измерения в России / Т.С. Карабчук // Экономическая социология. — 2010. — Т. 11. — № 5. — С. 123–150.

Соколова Г.Н. Рынок труда в регионах Беларуси: анализ тенденций занятости / Г.Н. Соколова // Социологические исследования. — 2011. — № 5 (325). — С. 40–52.

Соколова Г.Н. Экономическая реальность в социальном измерении: экономические вызовы и социальные ответы / Г.Н.Соколова. — Минск: Беларус. навука, 2010. — 460 с.

Трудовые ресурсы и занятость населения Республики Беларусь в 2012 году (по данным баланса трудовых ресурсов) : Национальный статистический комитет Республики Беларусь. — Минск, 2013.

Женщины и мужчины Республики Беларусь, 2013 (Стат. сб.). Национальный статистический комитет Республики Беларусь. — Минск, 2012. — С. 105.

Loveridge R. Theories of Labor Market Segmentation / R.Loveridge, A.Mok. — Brussels, 1989. — 230 p.