

УДК 316.334.2 (476)

ГАЛИНА СОКОЛОВА,

доктор философских наук, заведующая отделом экономической социологии и социальной демографии Института социологии НАН Беларуси

ЕЛЕНА ТАРАНОВА,

кандидат социологических наук, старший научный сотрудник отдела экономической социологии и социальной демографии Института социологии НАН Беларуси

Рынок труда в Республике Беларусь: социальные проблемы занятости

Аннотация

Предлагается концепция рынка труда как социального феномена, отражающего основные тенденции функционирования белорусского общества. На основе данных государственной статистики и результатов авторского социологического исследования 2012 года авторы анализируют проблему преобразования традиционной занятости в экономически и социально эффективную занятость. По данным статистики, к факторам, повышающим экономическую активность занятости, относятся тенденции снижения уровня зарегистрированной и женской безработицы. К факторам, снижающим экономическую эффективность занятости, относятся наличие и поддержание избыточного предложения рабочей силы при одновременном дефиците квалифицированных кадров, дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы по профессионально-квалификационному составу. Фактором, способствующим повышению социальной эффективности занятости, является уровень удовлетворенности граждан Беларуси различными аспектами трудовой деятельности и работой в целом. Более высокая удовлетворенность содержанием выполняемой работы, по сравнению с удовлетворенностью размером заработной платы, позволяет говорить о перспективах перехода экономически эффективной занятости в социально эффективную.

Ключевые слова: *занятость, безработица, совокупный рынок труда, эффективность занятости, стабильность занятости*

Концепция рынка труда как социального феномена

Рынок труда как составная часть рыночной экономики представляет собой механизм согласования интересов работодателей (предъявителей спроса на труд) и наемной рабочей силы (продавцов последней). Главными элементами этого механизма являются: совокупный спрос как синоним общей потребности экономики в наемной рабочей силе и совокупное предложение, охватывающее всю рабочую силу из числа экономически активного населения. В сфере рынка труда не только переплетаются интересы работника и работодателя, но и, как в зеркале, отражаются все социально-экономические явления, происходящие в обществе. От того, насколько успешно функционирует экономика, в какой фазе экономического цикла она находится, каково поведение основных субъектов рынка труда, зависит спрос на рабочую силу и ее предложение, а соответственно — уровень и структура занятости, незанятости и безработицы. Основное различие региональных рынков труда в Беларуси — не между собой, а между ними и рынком труда г. Минска. В результате того, что управление в течение десятилетий было приспособлено к требованиям командно-административной системы, ее организационно-правовому и экономическому механизму, регионы (области) Республики Беларусь социально как бы “на одно лицо”, а экономически сохраняют отраслевую окраску и находятся в экономической и политической зависимости от центральных органов власти.

Обоснование актуальности

Белорусский рынок труда характеризуется традиционностью форм и структуры занятости и не может быть отнесен к разряду гибких и эффективно регулируемых рынков. Современные тенденции социально-экономического развития Беларуси обуславливают, с одной стороны, сохранение негативных для нашей действительности социальных явлений на рынке труда (качественное несоответствие структур спроса и предложения рабочей силы, неполная занятость), а с другой — наполнение новым перспективным содержанием уже имеющихся явлений и процессов (гибкие формы занятости, человеческий потенциал в сфере труда, конкурентоспособность трудовых ресурсов). Именно в ходе эволюционного экономического развития возможна и необходима трансформация структуры занятости как ключевого условия рационального изменения структуры национального производства (создание высокотехнологичных производств, развитие сферы услуг и т.д.).

Эффективность функционирования рынка труда с количественной стороны предполагает полную занятость (вовлечение максимальной численности трудовых ресурсов в сферу общественного производства), а с качественной — эффективную занятость в экономическом измерении (рациональное использование трудовых ресурсов) и в социальном (оптимальное согласование интересов работников, работодателей и государства). В основе преобразования традиционной занятости в экономически и социально эффективную занятость просматривается прежде всего ориентация на потребности и интересы, с одной стороны, общества и производства, с другой — индивида (населения); движение, по Д.Беллу, от “экономизации” к “социологизации” рынка труда в ходе социально-экономических преобразований [Белл, 1999].

Проблемное поле исследования

Общая проблема связана с переходом от эволюционного к инновационному пути развития, заложенному в Программах социально-экономического развития 2005–2015 годов. Эволюционный путь развития Беларуси создал условия для устойчивого развития, обеспечив необходимую инерцию движения. Вместе с тем эволюционный путь порождает социальные проблемы, связанные с замедленным формированием институтов рыночной инфраструктуры и затрудняющие переход от экстенсивной к интенсивной экономике рыночного типа, в контексте трансформационных процессов.

Новые тенденции, связанные с поворотом государственной социальной политики в направлении инновационного развития, внутренне противоречивы. *Внешне* они еще положительны, но *внутри* уже отягощены грузом социальных проблем начавшихся преобразований.

Так, *позитивная тенденция* улучшения материального благосостояния и социального настроения в обществе основана на проведении курса социально-ориентированной экономики рыночного типа. Государственный выбор республики в пользу социально-ориентированной экономики характеризуется позитивными тенденциями в социальном настроении практически всех групп общества. Однако эти тенденции сопровождаются рядом социальных проблем, главная из которых — проблема баланса социального и экономического компонентов, так как издержки, сопровождающие внедрение неэкономических ценностей, предполагают потерю экономической эффективности производства. В экономической практике поднятие денежных доходов бедных слоев населения до уровня бюджета прожиточного минимума (БПМ) и создание определенных гарантий для социально уязвимых слоев населения связывается, с одной стороны, с темпами повышения ВВП и, соответственно, с повышением заработной платы. С другой стороны, это связано с перераспределением денежных доходов между обеспеченными и бедными слоями населения в пользу последних. Социальным следствием этих, в целом позитивных процессов является снижение трудовой мотивации в силу выравнивания оплаты труда разной природы и разного уровня квалификации, а также смещение профиля экономической стратификации общества в сторону малооплачиваемых слоев населения.

Наблюдается *позитивная тенденция* в отраслевой структуре занятости в процессе перераспределения рабочей силы по отраслям производства; это касается прежде всего перетока работников из производственной в непроизводственную сферу. Вместе с тем это движение лишь отчасти свидетельствует об увеличении доли умственного труда по сравнению с физическим, что является основным показателем научно-технического и социального прогресса. В основном происходит возрастание доли рутинного труда, не связанного с расширением НТП. Несмотря на рост занятости во внепроизводственной сфере в целом, темпы прироста здесь не превышают 1% в год. Во-первых, наблюдается сокращение расходов государственного бюджета на развитие социальной сферы экономики; многие предприятия не имеют средств для финансирования социальной инфраструктуры. Во-вторых, приватизация ряда предприятий сферы услуг в условиях невысокой платежеспособности населения зачастую ведет не к росту, а к сокращению числа рабочих мест. В-третьих, приток работников в эту сферу сдерживается более низким уровнем опла-

ты труда по сравнению с производственными отраслями и низким уровнем социальных гарантий, связанных с условиями труда.

Имеет место *позитивная тенденция* снижения уровня регистрируемой безработицы. Однако позитивная тенденция может смениться негативной тенденцией роста как общей, так и структурной безработицы. Санация экономики, направленная на снижение доли убыточных предприятий, неизбежно вызовет рост *общей* безработицы, а модернизация производства — возникновение и рост *структурной* безработицы, а следовательно, снижение уровня жизни временно высвобожденного населения. Приоритетное развитие производств, в которых страна имеет конкурентные преимущества, не может не сопровождаться свертыванием других, неэффективных производств, что чревато возникновением структурной безработицы. В конечном счете, структурная безработица повышает эффективность производства, способствует улучшению качества рабочей силы за счет возникновения спроса на новые профессии, стимулирует развитие профессионального образования. Но ее социальные последствия необходимо предвидеть и просчитывать, в частности, с помощью такого инструментария, как социологическая экспертиза экономических преобразований.

Позитивная тенденция уменьшения дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы наблюдается лишь в *количественном* отношении (в республике — в 2 раза больше, а в Минске — в 6 раз больше вакансий, чем безработных). В *качественном* аспекте структура спроса на рабочую силу существенно не изменилась. Рынок труда по-прежнему ориентирован на рабочие профессии, которые составляют 80% от общего числа вакансий. И такая ситуация остается устойчивой в течение ряда лет [Соколова, 2011].

Определение в качестве генеральной проблемы преобразования традиционной занятости в экономически и социально эффективную занятость заставило нас обратить внимание на понятия и феномены “*экономическая эффективность*” и “*социальная эффективность*” и попытаться объяснить их взаимосвязь во временных контекстах. Отметим, что страны сегодня конкурируют между собой по двум направлениям: экономической и социальной эффективности. При этом разрыв между двумя видами эффективности не может быть слишком большим, поэтому они одна с другой периодически приводятся в соответствие. И этот процесс в каждой стране подчиняется собственному ритму.

Если “*экономическая эффективность*” определяет результативность экономической системы, выраженную в соотношении полезных конечных результатов ее функционирования к затраченным ресурсам, то “*социальная эффективность*” — степень удовлетворения конечных потребностей общества и, прежде всего, потребностей, связанных с развитием человеческой личности. Социально-экономической эффективностью обладает та экономическая система, которая в наибольшей степени обеспечивает удовлетворение многообразных потребностей людей (материальных, социальных, духовных), гарантируя высокий уровень и качество жизни. Экономической основой такой эффективности служит оптимальное распределение имеющихся у общества ресурсов между отраслями, секторами и сферами национальной экономики. Социальной основой является развитие систем образования, здравоохранения, науки и культуры, обеспечиваемое эффективной социальной политикой государства.

Во всех странах процессы наращивания экономической и социальной эффективности проходят неравномерно и, казалось бы, не синхронизированно. Но на самом деле они непосредственно связаны с переходом государственного организма от одного технологического уклада к другому в русле теории больших циклов конъюнктуры и связаны с “реорганизацией” общественных и производственных отношений (по Н.Кондратьеву). Суть этой реорганизации в сфере рынка труда заключается в переходе от традиционной занятости трудоспособного населения страны к экономически и социально эффективной.

Эффективность занятости определяется по-разному. Одни авторы под эффективной занятостью в условиях социально-ориентированной рыночной экономики понимают такую занятость населения, которая обеспечивает достойный доход, здоровье каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда. Другие считают, что эффективная занятость — чисто теоретическое понятие, подразумевающее использование рабочей силы без потерь, когда достигается наибольший материальный результат. Третьи в условия эффективной занятости включают условия, благоприятствующие высокопроизводительному труду, полной реализации индивидуальных способностей людей и получению такого трудового дохода, который бы позволял без ущерба для здоровья наиболее полно удовлетворять личные интересы работников.

Обобщая разные точки зрения, можно сказать, что *эффективная занятость* — это занятость на экономически эффективных рабочих местах, реализуемая в выпуске качественного продукта и позволяющая рационально воспроизводить человеческий капитал страны, обеспечивая доходами граждан и государство.

Экономически эффективная занятость означает такую целесообразную деятельность, на результаты которой есть платежеспособный спрос в обществе, доход от которой позволяет занятому населению успешно воспроизводить свой человеческий капитал. На уровне Республики Беларусь она определяется динамикой ВВП и ростом производительности труда, на региональном уровне — качеством региональной инфраструктуры рынка труда, на предприятиях и в организациях — динамикой производительности и оплаты труда. Об экономически неэффективной занятости свидетельствуют наличие и поддержание избыточной занятости; рост безработицы выше естественного уровня, преобладание в ее структуре молодежной, женской и длительной безработицы; существование и рост теневой занятости и др.

Социально эффективная занятость означает результативность занятости с точки зрения создания условий для развития человеческого потенциала страны, улучшения его характеристик, расширения возможностей удовлетворения социокультурных потребностей населения, возможностей полноценного существования социально уязвимых демографических слоев населения. Социально неэффективная занятость может проявляться в сверхзанятости в целях обеспечения для себя и своей семьи приемлемого уровня жизни; в отсутствии возможностей работы для социально уязвимых категорий населения (женщин, молодежи) и др.

Концептуальное видение рынка труда как социального феномена

Согласно концепции анализа рынка труда, в плане соотношения структур спроса и предложения рабочей силы, *совокупный рынок труда* представляет собой механизм согласования интересов нанимателей и наемных работников при посредничестве государства. Главными элементами этого механизма являются: совокупный спрос как синоним общей потребности экономики в наемной рабочей силе и совокупное предложение, охватывающее всю наемную рабочую силу из числа экономически активного населения. *Спрос* на рабочую силу отражает природу и структуру занятости и определяется числом и структурой рабочих мест, существующих в экономике и требующих заполнения. *Предложение* отражает состояние незанятости и безработицы в экономике и охватывает все категории населения, претендующего на работу по найму. *Совокупный рынок труда* играет важную роль в процессе воспроизводства ВВП и создании благоприятного климата в обществе.

Для углубления содержательной характеристики рынка труда дополним основную концепцию анализа *концепцией сегментации совокупного рынка труда* [Loveridge, Mok, 1989: p. 90–115], которая исходит из анализа различий между двумя секторами в экономике — первичным и вторичным сегментами с разной заработной платой и характеристиками занятости (рис. 1).

Первичный сегмент рынка труда обладает высоким статусом работ, высокой заработной платой, хорошими предложениями со стороны работодателей в плане режимов рабочего времени и условий труда. *Вторичный* сегмент рынка труда характеризуется наличием безработицы, а также низкоквалифицированными работами, не требующими длительного обучения. Каждый из сегментов, в свою очередь, подразделяется на *внутренний* рынок труда (предприятие, организация), где уровни занятости и заработной платы определяются набором административных правил и процедур, и *внешний* рынок труда, где решения о ценообразовании, размещении и профессиональном обучении контролируются экономическими показателями. Эти два вида рынка труда связаны движением рабочей силы между ними через определенные входы и выходы, при этом работы на внутреннем рынке защищены от непосредственных влияний конкурентных сил внешнего рынка.

Работы в *первичном внутреннем* сегменте являются типичными для работников, стабильно занятых на предприятии (в организации); требуют длительного обучения специальностям, нужным предприятию; обладают гарантиями и хорошими перспективами продвижения, высоким уровнем автономии и высокими материальными поощрениями. Для *первичного внешнего* сегмента типичны востребованные специальности и профессии, прием на работу на основании набора профессиональных качеств специалистов.

Вторичный внешний сегмент рынка труда продуцирует работы низкой квалификации, с малой автономией и низкой ответственностью, малыми и нестабильными заработками, неудовлетворительными условиями труда, включая сезонные работы. *Вторичный внутренний* сегмент предлагает работы в основном низкого класса (статуса), с низкими гарантиями и малыми перспективами продвижения. Движение между первичным внутренним и вторичным внешним сегментами является скорее исключением из правил. Варьирует в определенных количествах и направлениях движение между смежными сегментами (первичным внутренним и первичным внешним, а также вторичным внутренним и вторичным внешним рынками труда), ко-

торое (движение) определяется изменениями в спросе и предложении рабочей силы на рынке труда.

	<p>Первичный рынок труда характеризуется “хорошими” работами. Работу на первичном рынке труда можно охарактеризовать следующими чертами:</p> <ul style="list-style-type: none"> • стабильная занятость и надежность положения работника • высокий уровень заработной платы • наличие “служебных лестниц” с возможностями для профессионального роста и продвижения • наличие и использование прогрессивных технологий, требующих высокой квалификации работников • наличие сильных и эффективных профсоюзов 		
<p>Внутренний рынок труда функционирует внутри предприятия /организации</p>	<p>Первичный внутренний рынок труда</p>	<p>Первичный внешний рынок труда</p>	<p>Внешний рынок труда характеризуется движением рабочей силы между предприятиями /организациями</p>
	<p>Вторичный рынок труда характеризуется “плохими” работами. На вторичном рынке труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> • велика текучесть кадров и нестабильна занятость • низки уровни оплаты труда • практически отсутствует возможность продвижения по служебной лестнице (хотя исключения возможны) • технология производства трудоемка и примитивна • отсутствуют профсоюзы 		

Рис. 1. Взаимодействие первичного и вторичного рынков труда

Занятость как характеристика рынка труда

В настоящее время происходит усиление неравномерности экономической деятельности, что обуславливает неравномерность регионального развития. В рамках совокупного рынка труда Беларуси можно выделить промышленные и преимущественно сельскохозяйственные рынки труда; многофункциональные рынки труда крупных городов и монопрофильные рынки труда малых городов; по степени развития — развитые рынки труда, депрессивные (вследствие промышленной депрессии) и отсталые (вследствие общей отсталости региона, преобладания в его экономике сельского хозяйства с устаревшими формами хозяйствования, слабого развития инфраструктуры, недостаточного объема капиталовложений, низкой степени переработки сельскохозяйственного сырья). В этой связи заслуживает внимания отечественный опыт исследования особенностей формирования, функционирования и управления региональными рынками труда, позволяющий получить представление о разнохарактерности рынков труда внутри области и, соответственно, о различной адресной поддержке каждого из них [Ванкевич, 2004]. Характеристика совокупного рынка труда в каждой из областей Республики Беларусь представлена в таблице 1.

Таблица 1

Совокупный рынок труда Беларуси (2012)

Трудовые ресурсы	Брестская обл.	Витебская обл.	Гомельская обл.	Гродненская обл.	Минская обл.	Могилевская обл.	Минск	Республика Беларусь
Всего, %	100	100	100	100	100	100	100	100
Всего, тыс. чел.	852,9	765,8	898,7	656,0	804,1	684,8	1416,2	6030,5
<i>из них</i>								
Трудоспособное население в трудоспособном возрасте	94,5	95,3	94,7	93,3	94,0	94,4	92,9	94,4
Работающие в нетрудоспособном возрасте	5,5	4,7	5,3	6,7	6,0	5,6	7,1	5,6
<i>из них</i>								
Занятое население	73,6	72,4	73,6	77,6	82,8	73,9	76,7	75,9
Незанятое население	26,4	27,6	26,4	22,4	17,2	26,1	23,3	24,1
Учитываемое статистикой население	14,6	15,5	15,5	14,4	11,2	17,2	17,9	22,3
учащиеся и студенты	7,8	8,6	8,5	8,2	5,1	8,6	13,5	8,9
женщины в отпусках по уходу за ребенком	4,3	3,4	4,0	3,7	4,0	3,7	3,4	4,0
лица, получающие пособие по инвалидности	0,9	0,9	1,0	0,9	0,7	1,0	0,3	0,8
зарегистрированные безработные, %	0,8	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	0,3	0,5
зарегистрированные безработные, тыс. чел.	5,3	4,3	5,7	3,5	3,7	3,3	2,7	28,5
лица, содержащиеся в местах лишения свободы и следственных изоляторах	0,2	0,5	0,2	0,3	0,3	0,7	0,1	0,3
граждане РБ, работающие за границей, %	0,9	1,8	1,6	0,7	0,3	1,6	0,1	0,9
граждане РБ, работающие за границей, тыс. чел.	7,7	13,2	14,3	4,4	2,8	11,0	2,0	55,4
лица, ведущие домашнее хозяйство	2,8	3,1	2,3	1,8	1,7	2,7	1,5	2,2
лица, не имеющие работы, активно ее ищущие и готовые приступить к ней	3,7	3,2	4,2	3,7	3,3	4,5	2,6	3,5
лица, считающие, что нет возможности найти работу	0,7	0,9	1,0	0,7	0,8	0,4	0,5	0,7
лица, не имеющие необходимости или желания работать	0,5	0,6	0,8	0,3	0,3	0,6	0,5	0,5
Не учитываемое статистикой, %	3,7	4,4	1,6	1,2	0,6	2,2	0,3	1,8
Не учитываемое статистикой, тыс. чел.	31,6	33,4	14,4	7,6	4,8	14,8	3,9	110,5

Рассчитано по: [Трудовые ресурсы, 2013: с. 6–7].

В течение XX века на рынке труда сформировалось устойчивое представление о стандарте занятости как о занятости по найму на постоянных началах и на полный рабочий день. Стабильная занятость у одного работодателя, гарантировавшая постоянный доход, считалась нормой. Однако в последние десятилетия во многих странах занятость становится все менее стабильной. Частая смена работы превращается в норму, а длительная и гарантированная занятость у одного работодателя встречается все реже [Карбчук, 2010: с. 123]. С другой стороны, частая смена работы может приводить к потере человеческого капитала, поскольку сами работники делают “инвестиции” в свой человеческий капитал только, когда уверены в продолжительности трудовых отношений с данным работодателем [Беккер, 2003]. В Республике Беларусь сохранение стабильной ситуации в сфере занятости является одним из основных приоритетов социально-экономического развития, что определено в государственных программах и на что направлены меры государственной социальной политики в области занятости. Статистические данные о *текущем рынке труда*, который характеризуется числом вакансий и лиц, занятых поиском работы, свидетельствуют о его стабильности, что выражается в низком уровне регистрируемой безработицы (0,5% от экономически активного населения), сбалансированной структуре безработных по полу (48,0% женщин и 52,0% мужчин), в ситуации, когда на одну вакансию, заявленную в органы по труду, занятости и социальной защите, условно приходится 0,5 претендента из числа безработных (таблица 2).

Таблица 2

Характеристика текущего рынка труда в регионах Республики Беларусь (2012)

В среднем за год	Брестская обл.	Витебская обл.	Гомельская обл.	Гродненская обл.	Минская обл.	Могилевская обл.	Минск	Республика Беларусь
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Уровень зарегистрированной безработицы, коэффициент	0,8	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	0,3	0,5
Численность зарегистрированных безработных, тыс. чел.	5,3	4,3	5,7	3,5	3,7	3,3	2,7	28,5
Число свободных рабочих мест и вакансий, тыс.	5,8	4,8	6,4	4,6	7,2	4,2	17,6	50,6
Нагрузка безработных в расчете на одну вакансию, тыс. чел.	1,1	1,3	1,1	1,0	0,7	0,9	0,2	0,5
Структура безработных по полу, %								
Мужчины	53,9	51,0	49,4	57,9	49,3	49,8	54,0	52,0
Женщины	46,1	49,0	50,6	42,1	50,7	50,2	46,0	48,0
Структура безработных по возрасту, %								
16–19 лет	7,0	6,5	7,7	7,2	9,7	7,3	11,6	8,0
20–29 лет	33,0	27,6	34,8	29,9	32,9	32,7	34,6	32,2
30–49 лет	44,1	45,4	41,8	47,0	43,8	42,0	37,9	43,3
50 лет и старше	15,9	20,5	15,7	15,9	13,6	18,0	15,9	16,5

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Структура безработных по уровню образования, %								
Высшее	9,1	8,4	8,6	10,1	6,4	9,0	24,7	10,3
Среднее специальное	40,9	35,4	40,0	37,7	38,4	45,0	32,8	38,6
Общее среднее	42,4	35,2	39,8	44,2	44,1	36,9	32,5	39,6
Общее базовое	7,6	21,0	11,6	8,0	11,1	9,1	10,0	11,5
Средняя продолжительность безработицы, месяцев	5,2	5,3	4,3	5,5	3,7	3,2	2,9	4,3
Удельный вес безработных, получающих пособие безработице, %	58,0	56,4	56,3	63,6	50,5	67,4	36,6	55,7

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

Социологические исследования, в отличие от статистических данных, представляют ситуацию в сфере занятости исходя из мнений и оценок населения. Так, Институтом социологии НАН Беларуси в конце 2012 года проведено республиканское социологическое исследование, посвященное различным вопросам труда и занятости, в ходе которого было опрошено 2530 человек, из них 844 неработающих. Среди опрошенных неработающих белорусов 20% определили свой социальный статус как “безработный” (остальные 80% — это пенсионеры, учащиеся, женщины, занятые домохозяйством и находящиеся в отпуске за ребенком). Из них только 11,2% зарегистрированы в органах по труду, занятости и социальной защите населения, то есть имеют официальный статус безработного. Основной причиной отказа от регистрации в качестве безработного является отсутствие уверенности в получении реальной помощи в поиске работы. Остальные причины, такие как низкий размер пособия, необходимость участвовать в общественных работах, нежелание терять время на оформление и др., являются менее существенными.

Государственной программой содействия занятости Республики Беларусь предусматривается изучение вопроса о введении системы социального страхования населения от безработицы. В большинстве развитых стран пособие по безработице исчисляется на основе получаемой ранее заработной платы и выплачивается в течение установленного срока лицам, внесшим вклад в фонд страхования от безработицы. Современная страховая система помощи безработным исходит из того, что ограниченность сроков выплаты пособия стимулирует безработных к активному поиску работы.

Для выявления социального запроса на такой вид страхования в Беларуси в ходе социологического исследования респондентам предлагалось ответить на вопросы, надо ли, по их мнению, вводить систему социального страхования от безработицы (перед вопросом кратко объяснялась ее суть), какой процент они готовы отчислять на страхование из своей зарплаты, а если не готовы участвовать в таком страховании, то каковы причины. Поскольку распределения ответов работающих и неработающих белорусов по вопросам страхования от безработицы схожи, можно утверждать, что в целом по выборке “за” введение такой системы социального страхования высказалось 35,8% респондентов (“да” — 20,0%, “скорее да” — 15,8%); не под-

держивают — 52,5% (“нет” — 43,6%, “скорее нет” — 8,9%); затруднились ответить — 11,7%. При участии в системе страхования от безработицы готовы делать страховые взносы в размере до 5% от зарплаты — 45,7% респондентов, от 6 до 10% — 20,1% опрошенных белорусов. Свою неготовность участвовать в страховании от безработицы люди объясняли тем, что инфляция может обесценить страховые взносы, недоверием страховой системе, отсутствием финансовой возможности делать отчисления на страхование, предпочтением самостоятельно делать сбережения, в том числе и на случай потери работы (см. рис. 2). Только 1/10 работающих белорусов среди причин нежелания участвовать в страховании отметили свою уверенность в том, что они не потеряют работу.

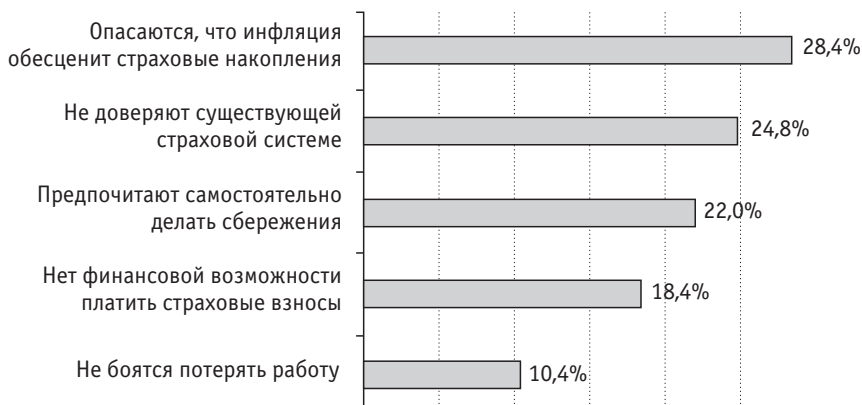


Рис. 2. Причины нежелания белорусских работников участвовать в страховании от безработицы

Нестабильность занятости характеризуется не только уровнем безработицы. Здесь значимы и другие показатели, такие как распространенность непостоянной занятости (временной, сезонной, разовой и др.), срок трудового контракта, продолжительность работы у одного нанимателя (специфический трудовой стаж), субъективные оценки угрозы потери работы и др.; все эти показатели изучаются в ходе социологических опросов.

Распространенность непостоянной занятости. По данным социологического исследования, большинство опрошенных белорусов работают на постоянной основе, а занятые на временной, сезонной, разовой или случайной работах составляют только 3,4% (табл. 3). Из тех, кто занят постоянно, почти 90% работают полный рабочий день (неделю), остальные заняты в течение неполного рабочего времени.

Социально-демографические характеристики *нестабильной* занятости следующие. Распространенность временной, сезонной, разовой занятости в большей степени характерна для мужчин, чем для женщин. Выше удельный вес таких работающих среди молодежи до 30 лет, чем в других возрастных группах. Среди холостых и разведенных больше доля непостоянно занятых, чем среди семейных респондентов. Чем выше уровень образования, тем меньшее число представителей такой образовательной группы имеют временную, сезонную или разовую работу. Занятых на временных началах практически нет среди руководителей различного уровня и специалистов (производственной и непроизводственной сферы). В то же время опреде-

ленная доля таких занятых есть среди служащих без специального образования, рабочих промышленности, работников сельского хозяйства. А вот предприниматели, фермеры, самозанятые и работающие студенты довольно активно подрабатывают на непостоянной основе.

Таблица 3

Типы занятости белорусских работников

Тип занятости	% работников
Постоянная с полным рабочим днем / неделей	86,2
Постоянная с неполным рабочим днем / неделей	9,7
Временная	1,9
Сезонная	1,1
Разовая, случайная	0,4
Другое	0,8
Всего (ответивших)	100,0

Что касается отраслевой специфики, то данные исследования показали, что “нестабильных” работников больше всего в строительстве, торговле и общественном питании, а меньше всего — в промышленности, образовании, науке, культуре, здравоохранении.

Срок трудового контракта и трудовой стаж у одного нанимателя.

Кроме нынешней занятости для работников имеет значение ее перспективная стабильность, которая может определяться по форме и срокам найма, обозначенным в условиях трудового договора (контракта). На сегодняшний день, согласно данным проведенного исследования, в Беларуси преобладает контрактная форма найма: по трудовым контрактам работают 2/3 белорусов, у 1/4 опрошенных трудовые отношения оформлены бессрочным трудовым договором (табл. 4). Стоит также отметить случаи неоформленных трудовых отношений, так называемой “устной договоренности” между работником и работодателем.

Таблица 4

Формы трудовых договоров, контрактов

Форма оформления трудовых отношений	% работников
Бессрочный трудовой договор	26,3
Трудовой контракт	66,4
Временный трудовой договор (сезонная работа, временная работа, замена работника в декретном отпуске и др.)	3,6
Трудовые отношения официально не оформлены, есть устная договоренность.	3,7
Всего (ответивших)	100,0

Сроки трудовых контрактов, на которые чаще всего оформляются трудовые отношения между работниками и работодателями, следующие: 1 год (34,8%), 3 года (21,9%), 5 лет (26,2%). Гораздо реже (11,2%) трудовой контракт заключается на 2 года. Практически не встречаются долгосрочные контракты сроком больше 5 лет.

Несмотря на преобладание контрактной формы найма, занятость у одного работодателя приобретает скорее постоянный, нежели временный, характер, когда трудовой контракт продлевается из года в год. Поэтому для оценки стабильности занятости важно также использовать такой показатель, как специфический трудовой стаж, который представляет собой продолжительность работы у одного нанимателя [Карабчук, 2010: с. 141].

Как и в случае со сроком трудового контракта, чем больше величина (продолжительность) специфического трудового стажа, тем стабильней может считаться занятость работника. По данным опроса, свыше 10 лет на своем рабочем месте трудятся 34,3% респондентов (см. рис. 3). Значителен удельный вес (28,4%) тех, кто работает на одном предприятии 1–2 года. Практически совпадают доли работников, имеющих трудовой стаж на своем рабочем месте 3–5 лет (18,8%) и 6–10 лет (18,5%). Средняя величина специфического трудового стажа, рассчитанного по ответам респондентов, составила 9,7 лет, что является достаточно большим трудовым стажем для современного рынка труда.

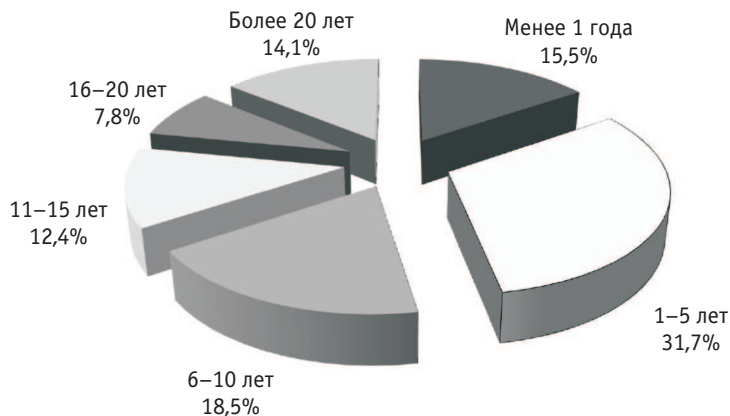


Рис. 3. Продолжительность работы белорусских работников у одного нанимателя

Социально-демографические характеристики специфического трудового стажа показывают, что женщины имеют больший стаж (11,8 лет) у одного нанимателя, чем мужчины (10,8 лет). Молодые люди (до 30 лет) чаще меняют работу, чем старшее поколение, поскольку они более мобильны и находятся в процессе поиска наиболее подходящего рабочего места. Так, более 80% молодежи имеют стаж менее года, 1–2 года и 3–5 лет. С возрастом увеличивается специфический трудовой стаж и доля работников с большим трудовым стажем у одного работодателя. Холостые респонденты в большей степени тяготеют к непродолжительному трудовому стажу у одного нанимателя, чем семейные и разведенные, но это обусловлено скорее возрастными особенностями. Среди респондентов каждой образовательной группы 1/3 имеют продолжительный специфический стаж. Более 40% руководителей, служащих и специалистов непромышленной сферы, а также работников сельского хозяйства имеют большой трудовой стаж у одного работодателя. Для руководителей это закономерно из-за хороших статусных позиций. Специалисты непромышленных отраслей (врачи, учителя, другие работники социальной сферы) также склонны оставаться на одном рабочем месте в силу специфики их профессии и заинтересованности нани-

мателей удерживать таких работников. Продолжительный специфический стаж у работников сельского хозяйства объясняется их низкой трудовой мобильностью, обусловленной тем, что крестьяне, как правило, трудятся в том же населенном пункте, где живут и ведут свое личное подсобное хозяйство. Служащие без специального образования больше других склонны к нестабильной занятости. Среди занятых в различных отраслях экономики работники промышленности, сельского хозяйства и социальной сферы менее других подвержены такого рода нестабильности, определяемой по специфическому трудовому стажу. В этих сферах около 40% работников имеют долгий трудовой стаж. Самыми мобильными, по данным опроса, являются работники торговли и общепита, а также строители.

Оценки угрозы потери работы. Субъективные оценки перспектив своей занятости — уверенности в сохранении рабочего места или, напротив, вероятности потери работы в ближайшем будущем — среди опрошенных работников следующие: 70,8% считают, что, скорее всего, им не грозит потеря работы; 11,1% отмечают такую вероятность. Значима доля тех респондентов (18,0%), кто затруднился ответить определенно (да/нет) о наличии угрозы потери работы (табл. 5). Схожие данные мы получили при ответе на вопрос о вероятности продления трудового контракта: большинство опрошенных (70,1%) выражают определенную степень уверенности в продлении трудового контракта; сомневаются в продлении трудовых отношений с нанимателем 8,0%. Достаточно высок удельный вес (21,9%) тех занятых, кто затруднился ответить на данный вопрос.

Таблица 5

Оценки вероятности потери работы, %

Варианты ответов	Распределение ответов на вопросы:	
	“Существует ли лично для Вас угроза потери работы?”	“Если с Вами заключен трудовой контракт, как Вы считаете, будет ли он продлен после его истечения?”
Да	4,0	38,0
Скорее да	7,1	32,1
Скорее нет	36,2	4,7
Нет	34,6	3,3
Затрудняюсь ответить	18,0	21,9
Всего (ответивших)	100,0	100,0

Возможности формирования социально эффективной занятости

В контексте статистических данных, экономическая эффективность занятости оценивается по таким параметрам, как отсутствие роста зарегистрированной безработицы, позитивная тенденция снижения женской безработицы и др. Что касается социальной эффективности занятости, то особое значение приобретает уровень удовлетворенности занятого населения различными аспектами своей трудовой деятельности, которые условно можно подразделить на гигиенические и мотивационные. Согласно Ф.Херцбергу, гигиенические факторы трудовой деятельности — это, главным образом, коллек-

тивные условия деятельности, общие для всех или многих работников на данном предприятии, мотивационные факторы касаются каждого в отдельности и связаны с его личностными характеристиками [Соколова, 2010: с. 258–269]. В качестве социологических индикаторов удовлетворенности *гигиеническими* аспектами трудовой деятельности выступают ответы на вопрос об удовлетворенности размером заработной платы, условиями труда и режимом работы, отношениями в коллективе; *мотивационные* аспекты анализируются по удовлетворенности содержанием выполняемой работы, уровнем своего образования и профессиональной подготовки. Вопрос, который является обобщающим для гигиенических и мотивационных аспектов, звучит так: “В какой степени Вы удовлетворены своей работой в целом?”.

Из таблицы 6 видно, что размером получаемой зарплаты в той или иной степени удовлетворены 35,3% респондентов, не удовлетворены — более половины белорусских работников. Удовлетворенность другими аспектами трудовой деятельности значительно выше: условиями труда и режимом работы удовлетворены 67,7% работающих белорусов; отношениями в коллективе — 83,2%; уровнем образования и профессиональной подготовки — 74,0%; содержанием своей работы — 71,1%. В целом своей работой удовлетворены 71,1% работников (29,6% удовлетворены и 42,1% скорее удовлетворены); не удовлетворены, в той или иной степени, около 1/5 работающих респондентов (табл. 6).

Таблица 6

Уровень удовлетворенности белорусских работников различными аспектами трудовой деятельности (%)

Варианты ответов на вопрос: “В какой степени Вы удовлетворены...”	Удовле- творен	Скорее удовле- творен	Скорее не удовле- творен	Не удовле- творен	Загрудня- юся отве- тить
Своей работой в целом	29,6	42,1	16,6	4,5	7,2
<i>Гигиенические аспекты</i>					
Размером заработной платы	14,0	21,3	28,1	30,2	6,1
Условиями труда, режимом работы	33,6	34,1	16,7	10,3	5,3
Отношениями в коллективе	45,3	37,9	6,5	4,5	5,9
<i>Мотивационные аспекты</i>					
Уровнем образования и профессиональной подготовки	44,7	29,3	11,7	6,5	7,8
Содержанием выполняемой работы	34,6	36,5	15,1	7,6	6,3

Таким образом, удовлетворенность содержанием выполняемой работы выдвигается респондентами на приоритетное место по сравнению с удовлетворенностью размером заработной платы. Это позволяет говорить о перспективах перехода экономически эффективной занятости в социально эффективную при условии обеспечения заработной платой должных уровня и качества жизни белорусского населения.

Выводы

В целом занятость в Беларуси характеризуется традиционностью форм. Так, почти 90% работников трудятся по найму, и примерно столько же работают полный рабочий день/неделю. Несмотря на преобладание контрактной формы найма (по трудовым контрактам работают 2/3 респондентов), занятость у одного работодателя нередко приобретает постоянный характер. Следует отметить, что руководство белорусских предприятий и организаций, по данным опроса работающего населения, практически не прибегает к сокращению штата работников, а использует такие финансовые стратегии поддержания стабильной занятости, как снижение или несвоевременность оплаты труда, вынужденные социальные отпуска, сокращение рабочего времени. Однако такие меры не являются повсеместными и затрагивают относительно небольшую (примерно 15%) долю работающих белорусов.

Официальные статистические данные характеризуют текущий рынок труда низким уровнем безработицы и трудонедостаточностью — превышением числа заявленных работодателями вакансий над числом зарегистрированных безработных. Данные социологического опроса работающего населения относительно оценок вероятности угрозы безработицы показывают, что большинство (примерно 70%) белорусских работников уверены в сохранении своего рабочего места, а доля тех, кто опасается потерять работу, — невелика. Возможно, поэтому в белорусском обществе пока что отсутствует четкий социальный запрос на введение системы социального страхования от безработицы, поскольку половина респондентов считают, что такое социальное страхование не нужно. Основными причинами неготовности участвовать в системе социального страхования, являются недоверие к финансовой и страховой системам (в силу опасений инфляции) и отсутствие возможности делать страховые взносы.

По данным статистики, к факторам, способствующим повышению экономической эффективности занятости, относятся снижение уровня и длительности зарегистрированной безработицы, а также позитивная тенденция снижения уровня женской безработицы. К факторам, снижающим экономическую эффективность занятости, относятся наличие и поддержание избыточного предложения рабочей силы при одновременном дефиците квалифицированных кадров, дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы по профессионально-квалификационному составу, сохранение низкой конкурентоспособности лиц, особо нуждающихся в социальной защите. Согласно данным социологического опроса, фактором, способствующим повышению социальной эффективности занятости, является уровень удовлетворенности респондентов различными аспектами трудовой деятельности и работой в целом. Более высокая удовлетворенность респондентов содержанием выполняемой работы, по сравнению с удовлетворенностью размером заработной платы, позволяет говорить о перспективах перехода экономически эффективной занятости в социально эффективную, при условии обеспечения заработной платой должных уровня и качества жизни белорусского населения.

Источники

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.Капелюшника. — 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 изменения 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.