

СПЕЦИФИКА ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ ЖИТЕЛЕЙ ТЕРРИТОРИЙ, ПОСТРАДАВШИХ ОТ АВАРИИ НА ЧЕРНОБЫЛЬСКОЙ АЭС

В статье типологизированы основные стратегии трудовой мобильности жителей загрязненных территорий в региональном и половозрастном разрезе. Данные были получены в ходе проведения социологического исследования Центром социально-гуманитарных исследований БГЭУ¹.

Для анализа специфики и стратегий трудовой мобильности населения, проживающего на загрязненных территориях, следует комплексно изучить мотивацию к смене работы.

Согласно результатам проведенного социологического исследования (выборочная совокупность составила 2766 жителей загрязненных территорий), около четверти белорусов, проживающих на пострадавших территориях, ни разу не меняли свое место работы. Каждый пятый респондент поменял место работы два раза, около 17 % опрошенных — три. Так, в качестве стратегии трудовой мобильности жителей в целом можно выделить нежелание частой смены работы. А специфика смены трудовой деятельности населения проявляется в низкой мотивации к трудовой мобильности и гибкости на рынке труда.

При анализе данных в региональном разрезе было выявлено, что жители Брестской и Могилевской областей реже меняют место работы. Результаты распределились следующим образом: доля тех, кто никогда не менял место работы составила 33,8 % в Брестской, 29,8 % в Могилевской и 21,1 % в Гомельской области. Также в Гомельском регионе число опрошенных, сменивших четыре места работы — 12,5 %; в остальных регионах значение данного показателя не превысило 7 %. Из этого следует выделить в качестве стратегии трудовой мобильности жителей Гомельского региона готовность к смене места работы и достаточную мобильность жителей на рынке труда. Для других регионов характерна стабильность и низкий процент перемещений из одного места работы в другое.

В целом при анализе показателя «причины смены места работы» были выявлены следующие особенности: чуть более половины (50,5 %) опрошенных, сменивших место работы, в качестве причины данных перемен указали низкий размер заработной платы; более трети (37,7 %) респондентов отметили появление возможности более интересной работы; чуть менее четверти

¹ Эмпирическая база получена в 2019 году в рамках реализации научно-исследовательского проекта по заданию «Провести социологический мониторинг оценок населения эффективности реализации целей устойчивого развития, в том числе и возможностей трудоустройства в районах пострадавших от аварии на ЧАЭС (по различным сферам экономики)» Государственной программы по преодолению последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС на 2011–2015 годы и на период до 2020 года, выполняемого совместно ГНУ «Институт социологии НАН Беларуси» и УО «Белорусский государственный экономический университет» (№ госрегистрации: 20192156).

(23,3 %) опрошенных были вынуждены поменять место работы в связи с сокращениями.

Также стоит выделить принципиальную разницу между причинами смены места работы у мужчин и женщин. Отмечается несколько большее количество мужчин, сменивших место работы в связи с низким размером заработной платы, чем женщин — 55,1 и 46 % соответственно. Это говорит о том, что стратегии поиска места работы с наибольшей заработной платой характерно больше для мужчин, чем для женщин.

Большинство опрошенных (70,4 %) не планируют и скорее не планируют менять нынешнее место работы. Заявили о наличии таких планов 13,8 % респондентов (варианты ответов «да» и «скорее да»); не задумывались об этом — чуть менее 16 % опрошенных. Это говорит о том, что в целом население выбирает постоянство и стабильность, даже при наличии негативных факторов на работе.

Анализ результатов позволил выявить взаимосвязь между данным признаком и возрастом респондента. Она заключается в том, что с увеличением возраста снижается число желающих (вариант ответа «да» и «скорее да») сменить нынешнее место работы. Так, если среди молодежи в возрасте 16–29 лет доля таких респондентов составляет чуть более 25 %, среди опрошенных 30–44 лет — 15,8 %, то в возрастных группах 45–59 лет и 60 лет и старше только 7,4 и 2,9 % соответственно. Следует сказать о снижении уровня трудовой мобильности с возрастом. Учитывая тот факт, что среди жителей загрязненных территорий уровень перемещения и так достаточно низкий, с увеличением возраста он сводится практически к нулю.

Анализ данных в зависимости от пола выявил следующие различия по данному вопросу. Мужчины значительно чаще, чем женщины, в качестве причины планируемой смены места работы отмечают неустраивающий размер заработной платы (77,5 и 46,6 %) и задержки в ее выплате (22,8 и 5,9 %). Кроме того, отмечается несколько большее количество мужчин, планирующих сменить место работы в связи с отсутствием перспектив карьерного роста, чем женщин — 33,5 и 27,3 % соответственно. Анализ вышеуказанных данных подтверждает то, что для мужчин наиболее характерна потребность в самореализации и высокой заработной плате. Поиск престижной работы с высокой заработной платой — основная стратегия при трудовых перемещениях мужчин, проживающих на загрязненных территориях.

Следует отметить, что большинство недовольства в отношении трудовой деятельности высказали люди в возрасте с 16 до 29 лет. В стратегии их трудовых перемещений входит поиск работы с большой заработной платой, удобным графиком работы. Данную категорию граждан не устраивает также график работы и постоянные переработки, а важным фактором при смене работы является возможность карьерного роста.

Абсолютное большинство (78,4 %) опрошенных, планирующих сменить место работы, отказались бы от этой идеи при условии существенного повышения заработной платы. Чуть менее четверти опрошенных согласились бы остаться на нынешнем месте работы в случае повышения в должности. Примерно 16 % респондентов готовы изменить свое решение, если им предоставят служебное жилье с возможностью последующего выкупа на льготных

условиях. Чуть более 13 % опрошенных не поменяют своего решения ни при каких условиях.

Анализ показателей данного индикатора в половозрастном и региональном разрезе имеет похожую форму. В целом по данному показателю следует выделить желание сменить работу для увеличения заработной платы и повышения в должности.

Резюмируя все вышесказанные замеры индикаторов следует сделать вывод о том, что с помощью разных способов были выявлены следующие наиболее влиятельные факторы, непосредственным образом влияющие на стратегии трудовой мобильности населения: заработная плата, интерес в работе и сокращение на производстве.

Следует также отметить тенденцию к уменьшению уровня трудовой мобильности с повышением возраста. В качестве рекомендации для закрепления работников на рабочем месте следует уделить внимание заработной плате, обеспечению интереса в работе и регулированию процессов сокращения персонала.

Источник

Социологический мониторинг оценок населения эффективности реализации целей устойчивого развития, в том числе и возможностей трудоустройства в районах, пострадавших от аварии на ЧАЭС (по различным сферам экономики) [Электронный ресурс] // Отчет по результатам социологического исследования Центра социально-гуманитарных исследований БГЭУ. — Режим доступа: <https://attachment/temporary/57f16Be9fF4dc168a76AD4eA2cDc9617/null/?folder-id&x-email=sergei.vol00%40mail>. — Дата доступа: 05.09.2020.

<http://edoc.bseu.by/>

Я. М. Гаврикова

Научный руководитель — кандидат экономических наук А. А. Бажина

ПРОЦЕСС ПРИВАТИЗАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В представленной статье проанализирована ретроспектива процесса приватизации в Республике Беларусь: выделены его этапы, изучен зарубежный опыт, выявлены положительные тенденции и определены необходимые направления развития.

Процесс приватизации в современном мире считается составной частью институциональных изменений. Приватизация, разгосударствление, поддержка предпринимательства и развитие конкуренции являются главными направлениями формирования рыночной экономики. В условиях перехода Республики Беларусь к многоукладной экономике, потребовалось преобразование государственной собственности.

Гражданский кодекс Республики Беларусь выделяет две формы собственности: государственную и частную. Государственная собствен-