

УДК 316.346.32-053.6(476+437.6)

О.Н. ЛИХАЧЕВА

СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЕЖИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И РЕСПУБЛИКЕ СЛОВАКИЯ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

Статья посвящена актуальным проблемам социально-профессиональной адаптации молодежи на рынке труда. На основе результатов теоретических и эмпирических исследований проведен сравнительный анализ состояния социально-

профессиональной адаптации молодежи в Беларуси и Словакии. Выявлено, что участие на ранке труда молодежи в обеих странах находятся на стадии трансформации и неоднозначно влияют на жизненную карьеру молодых людей.

Введение

Современный уровень социально-экономического, технического, политического и культурного развития влияет на состояние рынка труда. В трансформирующейся экономике недостаток квалифицированных специалистов и профессионалов становится более значимым. С повышающимся уровнем конкуренции на рынке труда, молодым людям необходимо быстро реагировать на вызовы, чтобы не остаться исключенными из общественной жизни. Эта гонка приводит к росту молодежной безработицы, миграционным настроениям, а в результате – и замедлению жизненного старта молодых людей. Все эти проблемы характерны как для Беларуси, так и для Словакии – 2 страны, придерживающиеся христианских ценностей, а также имеющие общую историческую эволюцию – проходят период общественной трансформации.

В своем экономическом развитии Беларусь и Словакия обладают общими характеристиками. В то время как Словакия является наиболее прогрессивной в реформировании рыночного развития, Беларусь также постепенно следует по пути модернизации рыночного регулирования. Исследования, проведенные в обеих странах, выявили, что проблемы на рынке труда, сложности в управлении адаптационными процессами среди молодежи, и, как следствие, рост безработицы и неудовлетворенность профессией, характерны для обоих государств.

Основная часть

Данное исследование подразумевает использование методологических приемов сравнительного межнационального анализа молодежного рынка труда, которые рассматривают три уровня социального контекста: макроуровень, рабочее место, индивидуальный уровень. В основном мы использовали метод генерализации и выделили критерии для измерения уровня адаптации молодежи на рынке труда. Анализ основан на двух социологических исследованиях, а именно: “Молодые специалисты на рынке труда в Могилевской области” (Могилев, 2010) [1] и “Исследование Европейских ценностей” (Словакия, 2008) [2]. Исследование опирается на Международные конвенции и национальное законодательство, которые предоставляют фундаментальное право на труд, а также подразумевает политику социальной защищенности для молодых людей в сравниваемых государствах.

На макроуровне проведен анализ статистических данных в вопросах уровня безработицы, также учитываются переменные образования и профессии в возможностях трудоустройства. Интерпретация социологических данных покажет нам прямую корреляцию между условиями рабочего места и индивидуальной внутренней позицией молодого специалиста.

Единицами анализа рабочего места будут следующие: доход, условия труда, коллектив. Индивидуальный уровень измеряется адаптационными ресурсами, такими, как профессиональные знания и умения, жизненные ценности, мотивационная структура личности.

Во время проведения сравнительного исследования возникли сложности, которые представляют собой существенные различия между изучаемыми странами. Они в основном заключаются в том, что 1) национальное законодательство в отношении образовательных систем и участия на рынке труда разное; 2) различная методология статистического подсчета.

Однако, кроме этих различий, есть некоторые общие сходства, а именно:

- историческое прошлое¹;
- общества обеих стран находятся в состоянии трансформации в настоящее время;
- значимая роль уделяется социальной политике в обоих государствах;
- проблемы, существующие на рынке труда, особенно молодежная безработица.

Обзор международных и национальных документов

В международных документах по правам человека право на труд декларируется как жизненно важное для социальной и экономической деятельности людей. Оно имеет 2 цели: 1) предоставить людям возможность иметь достойный уровень жизни; 2) ликвидировать бедность (защита от безработицы и социального исключения); 3) возможность самореализации.

В настоящее время в некоторых регионах, включая южную Европу, южную Азию и средний Восток – увеличение молодежной категории продолжает распространять молодежную безработицу [3]. В этом отношении многое зависит от экономического развития стран. С другой стороны, управление процессами которые происходят на рынке труда должны регулироваться и защищаться и государством и бизнес-структурами. В связи с этим ООН опубликовала конвенции прав, включая право на труд, которое прописывается в общих терминах в международных документах по правам человека, таких, как: “Международная декларация прав человека” (статья 23) [4], “Международная конвенция по экономическим, социальным и культурным правам” (статья 7) [5].

Словакия и Беларусь подписали данные декларации и поэтому несут ответственность за предоставление и поддержание соответствующей трудовой системы для каждого жителя этих стран. Данное право было прописано в Конституциях². Анализ этих документов позволил выявить то,

¹ Словакия и Беларусь относились к странам с социалистическим развитием, а также оба народа – славяне.

² Конституция Республики Словакия (часть V, ст. 35, 36), Конституция Республики Беларусь (часть II, ст. 21, 41, 42) [6].

что оба государства гарантируют свободный выбор профессии, образования, удовлетворительные и безопасные условия труда, вознаграждение за труд, для независимого достойного уровня жизни.

Таким образом, имеются все законодательные и обязательные условия для обеспечения жителей Беларуси и Словакии возможностью быть активно включенными на рынке труда. Однако такая защищенность подразумевает только социальный уровень, т. к. эти документы не гарантируют высокое развитие экономики страны, от которого и зависит ситуация на рынке труда.

Рынок труда молодежи Словакии

По данным последней переписи населения в Словакии (2011) проживает 5 397 036 [7]. Из них молодежь от 18 до 31 года составляют 1 154 805 человек, т. е. пятая часть словацкого населения. Исследователи утверждают, что современная молодежь становится все более независимой, более активной и, соответственно, сталкивается с новыми вызовами. Публикации, исследующие жизнь словацкой молодежи показывают постепенную трансформацию молодежного рынка труда. Словацкий социолог Л. Махачек пишет, что “первое пост-коммунистическое поколение молодежи в Словакии начало свое социальное паломничество, принимая решения о профессиональной ориентации (1985–1990) в возрасте, когда столкновение и опыт воспринимаются, как важные и противоречивые показатели измерения личности. Вторая фаза, – принятие решений в социальном достижении (прогрессе) на рынке труда была сдвинута на другой пространственно-временной уровень через трансформацию реального социализма в реальный капитализм” [8].

Современное экономическое развитие значительно возросло благодаря проведению ряда реформ, направленных на развитие частного бизнес-сектора. Тем не менее ситуация на рынке труда остается нестабильной. Исследователи согласны с тем, что “уровень безработицы в Словакии достаточно высок, и этап перехода на рынок труда остается слабо функционирующим. Затраты на образование и активную политику на рынке труда слишком малы в рамках международных стандартов” [9]. По официальной статистике уровень зарегистрированной безработицы в 2012 г. составил 14%. Среди них 13,5% – мужчины, 14,5% – женщины. Уровень молодежной безработицы также остается неблагоприятным.

Таблица 1 – Уровень молодежной безработицы в Словакии, % [10]

Возраст	Год	1994	1999	2004	2009	2012
15-19		45,1	55,4	55,3	53,4	63,1
20-24		19,6	24,4	28,7	24,4	30,9
25-29		15,7	17,0	17,5	13,8	17,9
30-34		13,1	15,8	15,9	10,7	13,3

Данные таблицы показывают, что молодежь до 25 лет имеет наибольшую долю безработицы. Этот факт может иметь объяснимые объективные причины (например, в данный период молодежь уделяет больше времени учебе), однако в старших группах наличие безработицы в среднем 15%, что демонстрирует неблагоприятную ситуацию.

Рынку труда все еще не хватает гибкости, что и приводит к высокой безработице. В то же время уровень трудоустройства высок среди тех, кто обладает профессиональным образованием, степенями магистра или доктора. Однако молодые специалисты со степенью бакалавра реже трудоустраиваются, лишь 48,8% безработных в 2012 г. получили работу (рис. 1).

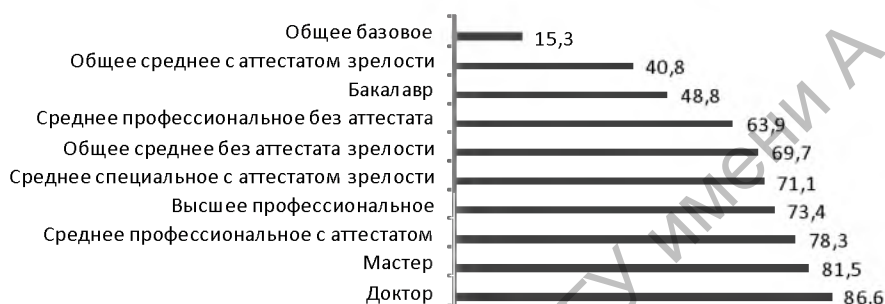


Рисунок 1. Уровень занятости в Словакии по уровню образования в 2012 г., %

Система социальной поддержки в Словакии достаточно эффективная в отношении защиты безработных. Поддержка по безработице обеспечивается системой социальной поддержки нуждающимся. Возможности для повышения занятости осуществляются через программы активного рынка труда, которые включают в себя небольшие муниципальные программы по созданию рабочих мест, послевузовской практики, волонтерской работы а также образованию и переквалификации. Эти муниципальные программы предоставляют низкоквалифицированные рабочие места и они являются дополнением к доходу получателей материальной помощи. Послевузовская практика заключается в работе от 3 до 6 месяцев стажировке и 20 часов в неделю и также касается тех, кто еще не трудоустроен либо не достиг 25 лет. Волонтерская работа доступна всем соискателям, которые зарегистрированы в течение 3 месяцев и нуждаются в практических навыках, востребованные на рынке труда. Обучение и переобучение доступны всем соискателям [11, с. 16].

Однако ученые уверены, что с помощью вышеперечисленных социальных мер проблему повышения экономического уровня не решить. «В то время как программы по социальной защите могут внести существенный вклад в сокращение масштабов нищеты и содействовать активному участию на рынке труда, это не может быть единственным средством разрешения структурных проблем в экономике и на рынке труда. Серьезные структурные проблемы, такие, как слабый спрос и потенциал

развития инфраструктуры, все же влияет на распространение бедности и участие на рынке труда” [11, с. 17].

Для выявления социально-профессиональной структуры молодежи в Словакии мы проанализировали данные социологического исследования “Изучение европейских ценностей (Словакия)”, которое было проведено Институтом социологии Академии наук Словакии в 2008 г. Это исследование показывает решающие моменты попадания на рынок труда. Репрезентативная выборка составила 1509 чел. Мы отобрали молодежь от 18 до 31 года и выяснили о лидирующих критериях выбора профессии, проанализировав ответы на вопрос “Что самое важное в работе?”. Так как это вопрос предполагал множественный выбор, респонденты могли выбрать несколько вариантов ответов. Результаты распределены следующим образом:

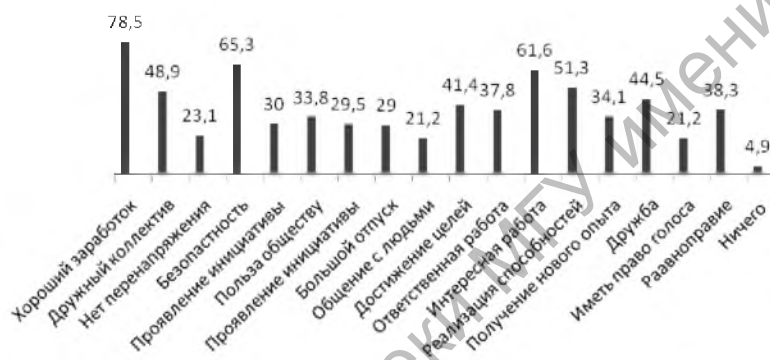


Рисунок 2. Распределение ответов на вопрос: “Что самое важное в работе?”, %

Как видно из результатов, большинство словацкой молодежи прагматично относится к выбору профессии. Более половины (78,5%) хотели бы иметь хорошее вознаграждение за свою работу. Другими доминирующими переменными явились безопасность (65,3%) и интересная работа (61,6%). Для молодежи очень важно реализовать как можно скорее, поэтому многие респонденты отметили такие факторы, как реализация способностей (51,3%), достичь чего-нибудь (41,4%), использовать инициативу (33,8%) как существенные. Это те критерии, на которые должны ориентироваться наниматели, а также уважать выбор и предпочтения молодых в начале их профессиональной карьеры.

Вместе с тем, отношение к работе молодежи вполне совпадает с общепринятым мнением, что главной ценностью труда является не заработок, а общественная полезность. Словацкая молодежь в большинстве согласна с тем, что работа – это долг перед обществом (табл. 2).

Таблица 2 – Распределение ответов респондентов об отношении к работе как ценности, %

	Полностью согласен	Согласен	Не согласен	Полностью не согласен	Затрудняюсь ответить	Всего
Работа – это общественный долг.	16,8	37,4	11,3	3,3	31,2	100
Работа – прежде всего, даже если она отнимает все свободное время.	21,9	35,8	12,7	4,5	25,1	100
Люди, которые не работают, становятся ленивыми.	32,7	32,1	8,3	3,2	23,7	100
Получать безвозмездно деньги – это унижительно.	31,2	23,2	14,0	6,1	25,5	100
Для того, чтобы развить талант, необходимо иметь работу.	36,2	34,1	7,2	5,4	17,1	100

Треть респондентов утверждают, что работа способствует росту самоуважения и не позволяет людям развивать лень. В соответствии с этими данными можно сделать вывод, что прагматические установки у молодежи коррелируются с общественными ценностями. В таком случае становится все сложнее найти подходящую работу и интегрироваться в профессиональное сообщество и соответствовать требованиям.

Другой важный аспект успешной адаптации это место, которое отводит молодежь работе в своей жизни. Для 56,2% юношей и 45,5% девушек работа является очень важной составляющей жизненного уклада. Однако 27% молодых людей так не считают. Для них работа не имеет большого значения. Стоит обратить внимание и на то, что те респонденты, которые имеют степени магистра и бакалавра ценят труд в большей степени, чем те у кого среднее образование.

По данному исследованию можно заключить, что молодежь в Словакии обладает высоким уровнем мотивации и потенциала для того, чтобы сделать вклад в экономическое развитие страны, а также повысить свое благосостояние. Проблема заключается в том, готов ли современный рынок труда ответить требованиям молодежи. Для того чтобы выяснить масштабы этой тенденции, глобальна ли она или локально развивается, мы проанализировали и сравнили состояние молодежного рынка труда в Беларуси.

Рынок труда молодежи Беларуси

Состояние занятости и положение на рынке труда находятся в тесной взаимосвязи с экономическим положением в стране. Белорусское общество в настоящее время находится на этапе перехода от индустриальной стадии развития к постиндустриальной. Сложность и противоречивость этого процесса состоит в том, что, во-первых, переход к постиндустриальному состоянию сопровождается еще незавершенностью технических преобразований в ряде отраслей индустриального. Во-вторых, наследие предыдущего социалистического уклада жизни оказывает негативное влияние на темпы внедрения рыночного сознания и поведения

людей. В соответствии со статистическими данными последних лет (2013 г.) уровень безработицы составляет 0,6%. При этом необходимо учитывать тот факт, что методология подсчета статистических данных в Беларуси отличается от словацкой. Тем не менее, более трети безработных составляет молодежь (16–30 лет) 37,1%.

Таблица 3 – Уровень молодежной безработицы в Беларуси, % [12]

Возраст	Год	2000	2005	2010	2012	2013
16-19		22	18,5	7	6,4	5,3
20-24		18,9	18,3	17,2	16,1	14,7
25-29		13	12	13,9	14,6	13,9
30-34		10,9	10,1	11,7	12,1	12,3

С 2010 по 2012 гг. экономическое положение отразилось на состоянии занятости на рынке труда в Беларуси. Постепенно уровень молодежной безработицы снизился по сравнению с предыдущими годами. Наименьший уровень наблюдается среди молодежи от 16 до 19 лет. На современном рынке труда в Беларуси имеется нехватка рабочих в сфере обслуживания и на тех должностях, для которых не нужно предварительное специальное обучение в университетах/колледжах, например, с/х, строительство, обслуживающий персонал. Поэтому спрос на эти должности высок в Беларуси. Следующая таблица подтверждает это, т. к. самый высокий уровень занятости наблюдается среди обладателей дипломов со средним специальным образованием (т. е. те, кто занят на массовых квалифицированных рабочих профессиях, или специалисты среднего звена не требующих высшего образования) (рис. 3).

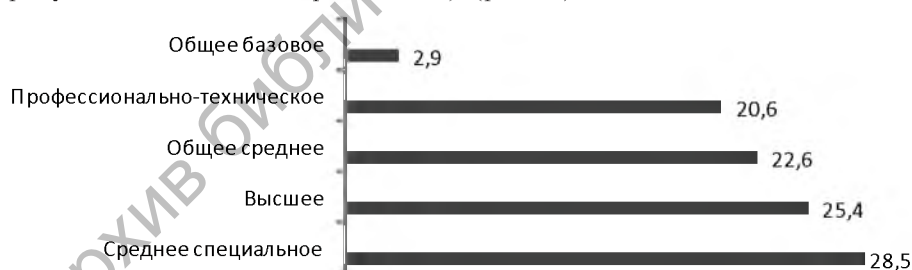


Рисунок 3. Уровень занятости в Беларуси по образованию в 2012г., %

Статистика показывает, что количество вакансий на такие должности больше, чем на те рабочие места, на которые претендуют высокообразованные люди. Наблюдается не только профессиональный дисбаланс в различных профессиональных сферах, но также и территориальный. Достаточно мало молодых людей в Беларуси хотели бы сделать жизненную карьеру на селе, или в небольших городах, большинство из них настроено трудоустроиться в крупном городе. Для решения данной проблемы Беларусь сохранила систему обязательного распределения выпускников.

В данный период они имеют официальный статус молодого специалиста и обладают определенными льготами. Но с другой стороны, не все выпускники хотели бы работать по полученной специальности на предоставленном месте трудовой деятельности. В результате многие молодые разочаровываются в выбранной специальности и их карьерный старт замедляется.

В соответствии с исследованием, проведенным среди молодежи Могилевской области на вопрос: “В какой мере вы удовлетворены своей нынешней работой?” разные социально-профессиональные категории молодых специалистов отвечали примерно одинаково: полностью удовлетворены – 30,4%, частично 63,6%, совсем не удовлетворены 5,5%. Подавляющее большинство в той или иной степени довольны своей ситуацией на первом рабочем месте, однако, неудовлетворенность все же имеется. В качестве негативных причин назывались низкая заработная плата (59,2%), чрезмерная загруженность работой (27,2%), недостаточность знаний и опыта (19,3%), плохая техническая база (16,9%), отсутствие интереса к профессии (5,5%).

Рассуждая о первом месте работы, молодые специалисты ставят высокий заработок на первое место, а уже затем другие составляющие мотивации трудовой деятельности:

Высокая заработная плата – 72,0%

Возможности карьерного роста – 67,4%

Хорошие условия труда – 48,9%

Приобретение практических навыков, опыта – 29,1%

Хороший микроклимат в коллективе – 26,8%

Решение жилищного вопроса – 24,8%

Работа по специальности – 13,5%

Работа не должна утомлять – 9,2%

Желания молодежи вполне понятны, у многих есть намерение приобрести практические навыки. Деньги и карьера – цели большинства молодых специалистов в Беларуси. Однако не только материальная составляющая является причиной неуспешной адаптации молодежи на рынке труда. Развитие вовлеченности в профессию должно происходить еще на стадии профориентации, которая осуществляется в школе. Современная система образования недостаточно качественно реализует профориентационную деятельность. Социально-профессиональная ориентация выражается, прежде всего, в стремлении войти в число лиц, занимающихся преимущественно умственным или преимущественно физическим трудом. Эта особенность отчетливо проявляется в том, что большинство выпускников городских и сельских школ, выходцев из семей рабочих и служащих, явно предпочитают профессии, требующие высшего образования. Причем вопрос о том, в какое именно, нередко имеет для выпускника второстепенное значение. На это указывают и работники приемных комиссий во время вступительных экзаменов, когда абитуриенты

перекладывают документы с одной специальности на другую, ориентируясь на конкурсные проходные баллы, а не на ее содержание. Учитывая эти обстоятельства, не вызывает удивления тот факт, что только половина студентов выпускных курсов точно собираются работать по получаемой специальности.

Современный рынок труда достаточно слаб, и уровень безработицы остается высоким. Как отмечает исследовательский центр Гэлап, лишь 13% работников во всем мире вовлечены в свою работу. Иными словами, один из восьми работников – примерно 180 млн трудящихся в исследуемых центром Гэлап странах – психологически привержены своей работе и осуществляют положительный вклад в развитие организации. Основное же количество рабочих в мире – 63% – не включены в работу, что означает отсутствие или недостаток мотивации и, соответственно, их вклад намного меньше в достижение целей организации и ее результатов. 24% не хотят включаться в работу, указывая, что неудовлетворены работой и непродуктивны в своей деятельности, а также негативно влияют на коллег. В приблизительных цифрах это транслируется в следующих пропорциях: 900 млн – не включены в трудовую деятельность, 340 млн – исключены [3].

Таблица 4 – Уровень профессиональной включенности в Беларуси и Словакии

	Включенные в работу	Не включенные в работу	Исключенные
Беларусь	9%	58%	33%
Словакия	11%	69%	20%

Эти данные подтверждают недостаточную социально-профессиональную адаптацию людей, как в Беларуси, так и в Словакии. Более того, в Беларуси люди менее включены в профессиональную деятельность, нежели в Словакии. Это не только из-за более низкого развития белорусской экономики, но также и то, что ценность профессии среди населения постепенно теряет приоритет. Словацкая молодежь, также как и белорусская, согласна с тем, что самое важное в работе – это вознаграждение и безопасность. Это два существенных фактора, которые необходимы для социального становления. Однако качество результатов работы не может быть высоким, если наблюдается нехватка включенности и интереса к профессии.

Заключение

Подводя итоги социологического исследования по состоянию социально-профессиональной адаптации молодых профессионалов и специалистов, мы выяснили, что сложное положение молодежи на рынке труда обусловлено следующими качественными признаками и организационными факторами:

– экономической аномией в большинстве европейских странах, что препятствует развитию рынка труда;

- недостатком профессиональных знаний, отсутствием необходимой квалификации и трудовых навыков, что порождает неуверенность у работодателей в производительности труда молодого человека, претендующего на получение работы;
- завышенной самооценкой и завышенными требованиями по уровню оплаты труда;
- недостаточной инициативностью при решении вопросов трудоустройства, неготовностью к самостоятельным действиям на рынке труда, нежеланием качественно работать и повышать свой профессионально-квалификационный уровень;
- необходимостью предоставления льгот, предусмотренных трудовым законодательством Словакии и Беларуси в отношении молодежи;
- низкой информированностью о состоянии рынка труда и его конъюнктуре и, как следствие, наличием субъективной уверенности в трудоустройстве по имеющейся профессии и квалификации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Молодые специалисты на рынке труда Могилевской области: проблемы подготовки, трудовой деятельности и социальной защищенности: отчет о НИР / МИРСПИ. – Могилев, 2010 г. – 69 с. – № ГР 20102297.
2. Sociological survey “Europeans Values Survey (Slovakia)” SPSS Data [Electronic resource] / Bratislava, 2008. – Mode of access : <http://sasd.sav.sk/en/data> . – Date of access : 03.10.2013.
3. State of the global workplace. Employee Engagement Insights for Business Leaders [Electronic resource] / Gallup. – s. Washington, 2013. – Mode of access : <http://www.gallup.com/strategicconsulting/164735/state-global-workplace.aspx>. – Date of access : 12.11.2013.
4. The Universal Declaration of Human Rights [Electronic resource]. – Mode of access : <http://www.un.org/en/documents/udhr/#atop>. – Date of access : 26.10.2013.
5. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, adopted and opened for signature, ratification and accession by General Assembly resolution 2200A (XXI) of 16 December 1966 entry into force 3 January 1976 [Electronic resource]. – Mode of access : <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>. – Date of access : 26.10.2013.
6. 1) Constitution of Slovak Republic [Electronic resource]. – Mode of access : www.nrsr.sk/web/Static/en-US/NRSR/Dokumenty/constitution.doc. – Date of access : 26.10.2013.
- 2) Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). – Минск : Амалфея, 2005. – 48 с.
7. Population census 2011 [Electronic resource]. – Mode of access : www.statistics.sk. – Date of access : 14.10.2013.
8. **Macháček, L.** Youth policy and research in Slovakia / L. Macháček // Slovenská politologická revue. – 2009. – p. 41–69.
9. **Klein, C.** 2013: Investing Efficiently in Education and Active Labour Market Policies in Slovakia [Electronic resource] / OECD Economics Department

- Working Papers, No. 1017. – Mode of access : <http://dx.doi.org/10.1787/5k4c9kvmv3g4-en13>. – Date of access : 14.11.2013.
10. Labour force sample survey results in the Slovak Republic for the 1st quarter [Electronic resource] / Štatistický úrad Slovenskej republiky. – 2013. – Mode of access : www.statistics.sk. – Date of access : 12.10.2013.
11. Protecting the Poor and Promoting Employability. An assessment of the social assistance system in the Slovak Republic [Electronic resource] / World Bank. – 2012. – Mode of access : <http://employment.gov.sk/protecting-the-poor-and-promoting-employability>. – Date of access : 03.11.2013.
12. Динамика уровня безработицы в Республике Беларусь [Электронный ресурс] / Министерство труда и соц. защиты Республики Беларусь. – Минск, 2013. – Режим доступа : <http://www.mintrud.gov.by/ru/sostojanie>. – Дата доступа : 10.10.2013.

Поступила в редакцию 26.05.2014 г.