

Trh práce v Bielorus ku

Mark Fendash, Daniil Zhyn



Trh práce v Bieloruskej republike je **v stave vzniku**. V súčasnosti sa vyznačuje nasledujúcimi funkciami:

- Rast pracovnej sily s rastúcim trendom smerom k poklesu v dôsledku demografickej situácie;
- Vysoká intenzita pohybu pracovnej sily vo vekovej kategórii 16 – 24 rokov, ktorá súvisí s diferenciaciou miezd tak v rámci odvetví, ako aj medzi odvetviami;
- Nízke náklady na pracovnú silu
- Prerozdelenie pracovnej sily medzi výrobu a nevyrobu v jej prospech;
- Mobilita pracovnej sily, ktorá reprodukuje starú štruktúru zamestnanosti v dôsledku zachovania celkového existujúceho modelu reprodukcie;
- Zníženie nútenej podzamestnanosti;
- Nízka oficiálna miera nezamestnanosti od 1,5 % do 2 %;
- Prítomnosť skrytej nezamestnanosti;
- Nerovnováha medzi potrebou vysokokvalifikovaných pracovníkov a nadmernou pracovnou nížou pracovníkov s nízkou kvalifikáciou, takzvaná štrukturálna neamestnanosť

Za posledných 10 rokov Bielorusko zaznamenalo trend zvyšovania počtu pracovných miest. Tempo rastu tohto ukazovateľa však má tendenciu klesať. Táto dynamika pracovnej sily je určená najmä vstupom osôb narodených koncom sedemdesiatych rokov do produktívneho veku, keď v dôsledku mnohých sociálnych politik v našej krajine bola ročná miera pôrodnosti vysoká. Od pádu Sovietskeho zväzu začal prudký pokles počtu pôrodov, trend zvyšovania počtu pracovných miest nebude dlhý.

Pracovnou silou je populácia v produktívnom veku a osoby staršie a mladšie ako v produktívnom veku, zamestnané v odvetviach hospodárstva, ktoré majú rozdielne dynamiky. Počet schopných ľudí v produktívnom veku, najvýznamnejšej časti pracovnej sily, sa zvyšuje; počet ľudí starších a mladších ako v produktívnom veku zamestnaných v hospodárstve klesá



Vysoká intenzita pracovného pohybu je najdôležitejšou črtou trhu práce v Bieloruskej republike. Pracovníci vo veku 16 – 24 rokov majú s najväčšou pravdepodobnosťou najvyššiu mobilitu pracovnej sily. Vysoká "mobilita" mladých ľudí, ktorí hľadajú "svoju" aktivitu, je prirodzená. Okrem iných vekových skupín je vyššia mobilita bežná u pracovníkov vo veku 30 – 39 rokov a 40 – 49 rokov.

Vysoké pohyby pracovnej sily sa pozorujú v tých odvetviach hospodárstva, kde je významná diferenciácia organizácií podľa miezd v rámci odvetvia. Ide o odvetvia ako ľahké, potravinárske, chemické, stavebné a stavebné materiály. Preto je túžba po vyšších mzdách hlavným dôvodom, prečo pracovníci menia pracovné miesta, pretože charakteristickým znakom trhu práce v Bielorusku sú relatívne nízke náklady na prácu. Sociologické štúdie ukazujú, že viac ako 80 % opýtaných zamestnancov, ktorí sú úplne alebo do určitej miery nespokojní so svojou prácou, ako prvý dôvod na zmenu zamestnania, sú nízke mzdy



Zamestnanie na čiastočný úväzok je zamestnanie, kde je počet odpracovaných hodín nižší v porovnaní s počtom pracovných hodín na plný úväzok.

- V Bielorusku sa práca na čiastočný úväzok zvažuje, ak **zamestnanec pracuje menej ako bežný pracovný týždeň, t. j. menej ako 40 hodín**. Bieloruské právo stanovuje možnosť pracovať na čiastočný úväzok. Takáto práca neukladá pracovníkom žiadne obmedzenia a podľa zákona majú rovnaké zamestnanecké práva ako tí, ktorí pracujú na plný úväzok.
- V záujme úplného porozumenia fenoménu podzamestnanosti je však potrebné rozlišovať medzi **dobrovoľnou** a **nútenou** podzamestnanosťou
- Dobrovoľný čiastočný úväzok znamená, že zamestnanec uprednostňuje a vyberá si zamestnanie na čiastočný úväzok.
- Dobrovoľné zamestnanie na čiastočný úväzok odráža pozitívny aspekt podzamestnanosti pracovníkov, ktorý sa odráža v kategóriách flexibility takéhoto zamestnania, schopnosti kombinovať prácu so štúdiom a osobným životom.
- Nútená podzamestnanosť znamená situáciu, v ktorej je zamestnanec napriek tomu, že uprednostňuje a je schopný pracovať na plný úväzok, čiastočne zamestnaný.
- Väčšinu problémov spojených s podzamestnanosťou možno identifikovať prostredníctvom fenoménu nútenej podzamestnanosti. V tomto prípade nám podzamestnanosť už nie je prezentovaná ako niečo pozitívne pre zamestnanca, ale nie je definovaná ako vyjadrenie jeho vôle.
- Preto sa pri vysokej úrovni nútenej podzamestnanosti zistilo, že slabé záruky trhu práce, t. j. nedostatok dostatočných pracovných príležitostí, sú primerané na to, aby ich poskytli príslušné makroekonomické politiky štátu.

Dočasné zamestna nie

- Dočasné zamestnanie sa vyznačuje skutočnosťou, že **pracovnoprávne vzťahy sú obmedzené** na určité obdobia.
- Bieloruské pracovné právne predpisy poskytujú možnosť najímania na trvalom základe. V tomto prípade sa pracovnú zmluvu uzatvára s určitým časovým obdobím, nie dlhšie ako päť rokov. Takáto zmluva znamená dočasné zamestnanie a nazýva sa naliehavá.
- Trvalý charakter dočasného zamestnania ovplyvňuje implementáciu niektorých záruk zamestnanca. Po prvé, odborné záruky, t. j. možnosti kariéry a profesijnej implementácie, nie sú plne poskytnuté, a po druhé, je ťažké implementovať záruky zastúpenia.

"Skryté" dočasné zamestnanie

- Existuje niekoľko bežných spôsobov, ako zamestnávateľa používajú na "premenu" pracovnoprávneho vzťahu na dočasné pracovnoprávne vzťahy na neurčito. Jednou z nich je požiadavka, ak zariadenie poskytne zamestnávateľovi vyplnenú žiadosť o prepustenie z vlastnej vôleja bez stanoveného dátumu prepustenia. Rusko má zároveň podľa štatistík veľké množstvo prepúšťaní z vlastnej vôle. Od začiatku 90- tých rokov predstavuje dobrovoľné prepúšťanie približne 64 až 80 % všetkých prepustených pracovníkov, zatiaľ čo 3 až 9 % bolo nútených prepúšťať. Pre porovnanie, vo Francúzsku v roku 2005 predstavovalo dobrovoľné prepúšťanie 17 %.
- Túto situáciu možno nazvať "**skrytým**" **dočasným zamestnaním**. Štatistiky takéto prípady nezobrali do úvahy, takže nie je možné plne pochopiť šírenie takýchto postupov.
- Hoci v právnych predpisoch existuje priestor na prijímanie dočasných pracovníkov, tento druh zamestnania existuje mimo právneho rámca. Ak sa však v prvom prípade zamestnancovi poskytne, aj keď v obmedzenom množstve, zákonné práva a záruky, v druhom prípade sa záruky práce výrazne znížia a práva pracovníkov sa porušia. Hlavné zníženie bezpečnosti zamestnania sa znižuje: ukončenie pracovnoprávnych vzťahov už nie je upravené zákonom a rozhodnutie o prepustení je úplne ponechané na zamestnávateľa. Zamestnanec je v stave neustálej neistoty, pokiaľ ide o jeho budúce zamestnanie, môže byť kedykoľvek v stave nezamestnanosti. V obavách z náhleho prepustenia je nepravdepodobné, že by zamestnanec presadzoval svoje práva a zúčastňoval sa na činnostiach odborov.

Ďakujeme pozornosť

Mark Fendash, Daniil Zhyn

