



## ВЫЗОВЫ XXI ВЕКА И СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Е.В. ВАНКЕВИЧ

### РЫНОК ТРУДА МОЛОДЕЖИ: ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И НАПРАВЛЕНИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ

Молодежь — это будущее любой страны. Поэтому вопросы образования и занятости молодых людей входят в приоритетные цели развития большинства стран и правительств. Однако проблемы молодежной безработицы и занятости становятся все более напряженными. На наш взгляд, это объясняется тем, что рынок труда молодежи как сегмент совокупного рынка труда имеет свою специфику в механизмах формирования спроса, предложения на нем и институциональном строении. Актуальной теоретической и прикладной задачей становится изучение особенностей функционирования рынка труда молодежи (взаимодействия спроса и предложения на нем), его результатов (безработицы и уровня оплаты труда молодежи), институционального строения для выработки эффективных инструментов его регулирования.

**Особенности функционирования рынка труда молодежи и его результаты.** Предложение на рынке труда молодежи можно оценить по численности населения в возрасте 15—24 года, уровню экономической активности и безработицы молодежи, спрос на труд — по численности занятых и уровню занятости молодежи\* (см. таблицу).

**Характеристика молодежного рынка труда в отдельных  
странах мира, 1997—2007 гг.**

Показатель	1997 г.	2007 г.
1	2	3
Население в возрасте 15—24 года, млн чел.:		
в развитых странах и ЕС	129,9	129,1
в странах Центральной, Восточной Европы (не членах ЕС) и СНГ	61,2	65,7
в Республике Беларусь	1,5379 (2000 г.)	1,5867
Численность рабочей силы в возрасте 15—24 года, млн чел. (уровень экономической активности, %):		

*Елена Васильевна ВАНКЕВИЧ, доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой менеджмента Витебского государственного технологического университета.*

\*Согласно методологии МОТ, уровень экономической активности, занятости и безработицы среди молодежи рассчитывается как отношение соответственно численности рабочей силы (сумма занятых и безработных) к численности населения в возрасте 15—24 года; численности занятых, численности безработных в возрасте 15—24 года к численности рабочей силы в возрасте 15—24 года [1, 57—58].

1	2	3
в развитых странах и ЕС	68,8 (52,9)	65,7 (50,9)
в странах Центральной, Восточной Европы (не членах ЕС) и СНГ	27,6 (45,09)	25,9 (39,4)
в Республике Беларусь	0,476 (31,1) (2000 г.)	0,487 (30,68)
Численность безработных в возрасте 15—24 года, млн чел. (уровень молодежной безработицы, %):		
в развитых странах и ЕС	10,1 (14,68)	8,2 (12,48)
в странах Центральной, Восточной Европы (не членах ЕС) и СНГ	5,8 (21,0)	4,6 (17,76)
в Республике Беларусь	0,041 (8,6) (2000 г.)	0,027 (5,23)
Численность занятых в возрасте 15—24 года, млн чел. (уровень занятости молодежи, %):		
в развитых странах и ЕС	58,65 (85,2)	57,58 (87,64)
в странах Центральной, Восточной Европы (не членах ЕС) и СНГ	21,7 (78,6)	21,2 (81,85)
в Республике Беларусь	0,435 (91,4) (2000 г.)	0,487 (94,76)
Численность экономически неактивной молодежи в возрасте 15—24 года, млн чел. (доля экономически неактивной молодежи в численности населения в возрасте 15—24 года, %):		
в развитых странах и ЕС	61,1 (47)	63,5 (49,1)
в странах Центральной, Восточной Европы (не членах ЕС) и СНГ	33,7 (55)	39,9 (60,73)
в Республике Беларусь	1,052 (68,8) (2000 г.)	1,0998 (69,3)

Примечание: составлена нами по данным [1, 52—54; 2].

Доля рабочей силы в численности населения в возрасте 15—24 года снизилась, что объясняется не только негативными демографическими трендами, но и ростом численности экономически неактивной молодежи, характерным для всех групп стран. В Беларуси численность молодежи за 2000—2007 гг. возросла (с 2008 г. отмечается ее снижение), доля рабочей силы в возрасте 15—24 года в численности населения снизилась (составляет 30,68 %, что ниже аналогичного показателя в европейских странах и СНГ). В общем числе безработных в мире 44 % — молодежь [1, 1], в Беларуси — 26,9 % (в возрасте 16—24 года) [2, 135], в то время как доля молодежи в численности населения в мире — 25 %, в Беларуси — 16,52 %. Уровень молодежной безработицы намного выше общего уровня безработицы и безработицы среди взрослого населения. Так, эксперты МВФ отмечают, что уровень общей безработицы в 27 странах ЕС в 2008г. составил 7 %, молодежной — 15,4 (в 2009 г. — 8,9 и 19,6 % соответственно) [3, прил. 1, табл. 5]. В Беларуси в 2007—2008 гг. уровень молодежной безработицы выше общего уровня на 4,2—4,5 процентных пункта. По подсчетам экспертов МОТ, «среди молодых людей вероятность стать безработным более чем в 3 раза выше, чем среди взрослых» [4, 1]. Причины такого положения обусловлены особенностями этого сегмента рынка труда, который существенно отличается от совокупного рынка труда. Со стороны предложения труда, на рынке труда молодежи основными отличиями выступают:

сниженная конкурентоспособность молодежи на рынке труда. Это обусловлено не только возможным отсутствием опыта работы, трудового стажа, образования, но и наличием дополнительных институциональных прав, которые повышают трансакционные издержки при найме и увольнении на данном сегменте рынка труда. Особенно значительны такие издержки (и институциональные барьеры) в Бельгии, Канаде, Новой Зеландии, Словакии, Великобритании [1, 48—49];

информационная асимметрия при найме молодого работника, вызванная завышенной, иногда амбициозной самооценкой выпускником своего профессионально-квалификационного уровня и, как следствие, необоснованно завышенными требованиями к уровню заработной платы, рабочему месту;

отсутствие у части молодых людей опыта самоопределения на рынке труда, умения социализации и адаптации, что затрудняет вхождение в коллектив и снижает эффективность трудоустройства;

стремление к накоплению избыточного образования, что сопровождается повышением числа обучающихся по программам высшего образования. В итоге, это обуславливает появление дисбалансов между рынком образовательных услуг и рынком труда, рост длительной безработицы, миграцию;

неравномерное межсекторальное и отраслевое распределение предпочтений молодежи при трудоустройстве. Можно отметить снижение привлекательности занятости в сельском хозяйстве, индустриальном секторе, рост привлекательности для трудоустройства (и соответственно предложения рабочей силы) в секторе услуг, сфере управления, что сказывается на выборе специальности абитуриентов и формировании профессионально-квалификационной структуры выпускников;

повышенная географическая и профессиональная мобильность молодежи. Главной особенностью формирования спроса на труд в сегменте молодежного рынка труда выступают завышенные требования к выпускнику (наличие высокого балла в дипломе, знание персонального компьютера и иностранных языков, наличие дополнительных навыков, коммуникационные возможности, хорошие личностные качества, готовность трудиться сверхурочно и пр.), причем такие завышенные требования часто не соответствуют спецификации рабочего места, на которое приглашается выпускник, и вознаграждению. Часто молодежь приглашается на рабочие места низкого качества — с невысоким уровнем заработной платы, плохими условиями труда, скромным социальным пакетом, гарантиями занятости, временной занятостью (в условиях отсутствия постоянного работника). Соответственно, растут параметры временной, неполной занятости среди молодежи. Например, в Бельгии 29,2 % молодежи работают на временных работах, в Канаде — 28,8, в Испании — 62,5 [1, 48—49].

Особенности формирования спроса на молодежном сегменте рынка труда дают следующие результаты:

растет количество безработной молодежи — за 1997—2007 гг. с 62,8 млн чел. до 71,4 [1, 2];

увеличивается численность работающей молодежи с невысоким уровнем дохода. По данным МОТ, из 1,1 млрд молодых людей в возрасте 15—24 года в мире каждый третий либо ищет, либо не может найти работу, либо прекратил ее поиски, либо трудится, но при этом живет менее чем на 2 дол. США в день [4, 1];

растет численность экономически неактивной молодежи. В 2007 г. в мире доля экономически неактивной молодежи в ее общей численности составила 49,5 % (в 1997 г. — 44,8), в странах Центральной, Восточной Европы и СНГ — 60,7 [1, 54], в Республике Беларусь — 69,3 %. Во многом это объясняется ростом численности лиц, обучающихся в учреждениях образования различного уровня — их доля в численности населения в возрасте 15—24 года за 1995—2007 гг. в Беларуси возросла с 30,9 до 41,2 %, но при этом численность обучающихся на дневных формах изменилась незначительно и составила в 2007 г. 412,3 тыс. чел. (62,1 % от общей численности обучающихся). Следовательно, молодежь — достаточно уязвимая категория на рынке труда.

Кафедра менеджмента УО «Витебский государственный технологический университет», учитывая остроту проблем молодежной безработицы и ее высокие социально-экономические издержки, исследовала проблемы, связанные с трудоустройством выпускников вузов на рынке труда Беларуси\*.

---

\*Исследование охватило студентов дневной формы обучения Витебского государственного технологического университета в 2009 г. (62,55 % от общего числа выпускников дневной формы обучения). В структуре опрошенных 59,25 % обучались на бюджетной основе, 40,75 — платно.

Основным фактором при выборе специальности абитуриентом стала субъективная оценка ими востребованности и перспективности данной специальности на рынке труда — так отметили 37,9 % опрошенных выпускников. На втором месте по значению расположены факторы: случайное, спонтанное решение (22,25 %) и призвание (18,8). Совет родителей и личный пример родственников, знакомых в качестве фактора выбора специальности оказались на третьем месте (соответственно 15,6 и 11,3 %). Обращает на себя внимание очень незначительное количество выпускников, выбравших специальность в результате профориентационной работы в школе (3,44 %).

Перспективы трудоустройства по специальности выпускники оценивают по-разному. В среднем более половины респондентов (57,55 %) планируют трудоустроиться по специальности, 13,64 — не видят возможности трудоустройства по специальности, 23,2 % затрудняются ответить. Достаточно высоко перспективы трудоустройства по полученной специальности оценивают представители экономических специальностей (более 60 % опрошенных по специальности) и дизайнеры (76 %). Более пессимистичные оценки у представителей специальностей «Машины и аппараты легкой, текстильной промышленности и бытового обслуживания», «Технология машиностроения», «Оборудование и технологии высокоэффективных процессов обработки материалов», среди которых свыше 30 % не рассчитывают найти работу по полученной специальности. Достаточно большой удельный вес выпускников затруднились с ответом (23,2 % по всей выборке). В аналогичных исследованиях российских авторов от 70 до 91 % выпускников экономического факультета МГУ им. М. Ломоносова планируют трудоустроиться по специальности [5, 65], а в среднем по 15-ти факультетам университета — 33 %. Самым весомым содействием в трудоустройстве выпускники считают помощь родителей — 46,4 % ответов, самостоятельное трудоустройство — 45,7, распределение — 21,6 %. Следует отметить, что лишь небольшое количество выпускников рассчитывают на помощь различных институтов на рынке труда: органов государственной службы занятости — 2,5 % опрошенных, кадровых агентств — 2,2, ярмарок вакансий — 4 %. Согласно исследованию, выпускники нуждаются в активной помощи и содействии в трудоустройстве со стороны предприятий (3,2 балла по пятибалльной шкале), государственной службы занятости (3,17 балла), вуза (3,12 балла) и органов государственного управления (2,9 балла). Наиболее предпочтительными формами содействия в трудоустройстве студенты считают:

- *со стороны предприятий*: заинтересованное отношение к студентам на практике, сотрудничество с университетами, организация программ набора и развития молодых специалистов;
- *со стороны государственной службы занятости*: формирование открытого банка данных о рабочих местах и вакансиях в Беларуси и за ее пределами; организация временной, сезонной занятости для молодежи, гибких форм занятости; консолидация усилий всех участников рынка труда для эффективного трудоустройства выпускников;
- *со стороны вузов*: создание студенческого кадрового агентства при университете или Центра содействия развитию карьеры; организация встреч с потенциальными работодателями и др.

Многие студенты имеют трудовой опыт и совмещают учебу с работой. Чем старше курс, тем больше на нем постоянно работающих студентов. На выпускном курсе трудится практически каждый третий. По данным английских ученых, свыше 70 % учащихся Великобритании имеют работу в течение года [5, 54], причем около 20 % опрошенных имеют два и более места работы. На рынке труда молодежи растут параметры вторичной, неполной, низкооплачиваемой занятости, преимущественно в сфере услуг.

Исследование позволяет сделать вывод о том, что существует пересекающаяся область деятельности у всех субъектов молодежного рынка труда — формирование структуры, которая поможет выпускникам с активным самоопределением на рынке труда, научит навыкам активного поиска работы, консолидирует базу данных о вакансиях на предприятиях с базой данных резюме студентов.

**Институциональные механизмы регулирования молодежного рынка труда.** Правительства многих стран мира и международные организации, учитывая экономическую и социальную значимость трудоустройства молодежи, разрабатывают широкий спектр мер, направленный на повышение эффективности занятости молодежи. Реализация данных мер основана на активном сотрудничестве и партнерстве всех субъектов молодежного рынка труда — учреждений образования, работодателей, органов регионального управления, государственной службы занятости, негосударственных организаций, занимающихся трудоустройством молодежи, самих молодых людей. К основным направлениям эффективного содействия занятости молодежи относятся:

- разработка целевых комплексных национальных программ. Такие программы нацелены на осуществление национальных стратегий молодежной занятости для предотвращения бедности среди молодежи и обеспечения достойного труда. В Российской Федерации были приняты Межведомственная программа содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования», программа «Молодежь России» [6, 15—17];

- создание национальных сетей центров занятости молодежи;
- развитие системы дополнительного профессионального образования;
- поддержка предпринимательских инициатив молодежи;
- снятие ограничений и административных барьеров при найме молодых работников, недопущение дискриминации по возрасту при найме;
- развитие разнообразных форм комбинирования учебы и работы, содействие приобретению во время учебы трудовых навыков, трудового опыта и стажа работы, что в совокупности способствует повышению конкурентоспособности молодых людей на рынке труда;

- активная профориентационная работа и др.

Достаточно распространенными во всех странах являются такие формы взаимодействия работодателей и учреждений образования, как отраслевые межзаводские центры («Форд», «Рено», «Оливетти», «Сименс», «Крупп», «Дженерал Электрик» и др.). Получили развитие программы «Первая работа» (Польша, Латвия), вопросы молодежной занятости во многих странах оформлены законодательно. Эффективными инструментами содействия занятости молодежи во всем мире выступают Академические бюро карьер и центры трудоустройства выпускников при университетах. Такие организации получили большое распространение в странах Западной Европы благодаря реализации проектов Tempus Phare [7, 12—13]. В России функционирует Межрегиональный координационно-аналитический центр по проблемам трудоустройства и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования (на базе МГТУ им. Н.Э. Баумана) и Федеральный центр содействия занятости учащейся молодежи [8], который координирует деятельность 322 вузов России (из 345) и 460 ссузов (из 801). В последнее время все большее распространение получила практика трудоустройства молодых специалистов при помощи специальных программ подбора выпускников и реализации программ стажировок.

Активными помощниками в предупреждении проблем молодежной безработицы являются органы государственной службы занятости населения и негосударственные организации (кадровые и консалтинговые агентства,

центры переподготовки, бизнес-структуры). Основной формой реализации такого сотрудничества выступают региональные соглашения и программы социального партнерства, которые заключаются между Департаментами федеральной государственной службы занятости населения, управлением образования региона, ведущим региональным университетом и различными заинтересованными структурами региона (например, краевыми центрами профориентации и психологической поддержки населения, предприятиями и др.) [9]. Обозначенные тенденции свидетельствуют о разнообразных формах институционализации молодежного рынка труда, что повышает активность и способность его основных игроков и структур гармонизировать развитие молодежного рынка труда, эффективно содействовать занятости молодежи.

Таким образом, исследование показало, что, с одной стороны, рынок труда молодежи в Республике Беларусь имеет схожие характеристики с аналогичными сегментами рынка труда других стран. В основном он представлен вторичной, неполной занятостью, сезонными работами, преимущественно в сфере услуг, не всегда по приобретаемой специальности. Белорусские студенты активны в совмещении учебы и работы, как и их зарубежные коллеги, имеют схожие целевые установки. Исследование также выявило, что рынок труда молодежи в Республике Беларусь нуждается в укреплении потенциала его основных участников (государственной службы занятости, учреждений образования, кадровых агентств, предприятий) и усилении взаимодействия между ними, направлениями которого могут быть: принятие программы (концепции) согласования рынка образовательных услуг и рынка труда; создание сети центров содействия занятости молодежи (выпускников); развитие адаптированной к рынку труда системы непрерывного профессионального обучения; создание качественной информационной базы, обеспечивающей мониторинг молодежного рынка труда, эффективное согласование рынка образовательных услуг и рынка труда.

#### Литература и электронные публикации в Интернете

1. Global Employment Trends for Youth. October 2008. — Geneva: ILO, 2008.
2. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2009. — Минск: Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2010.
3. Куддо, А. Мониторинг рынка труда в странах Европы и Центральной Азии: последние тенденции (Третий раунд) / А. Куддо. — Вашингтон, Всемирный банк: HDNSP, 2010.
4. Глобальные тенденции занятости среди молодежи [Электронный ресурс] / МОТ. — Женева, 2006, окт. — Режим доступа: <http://un.by/ilo.org/news/world/30-10-06-11/html>. — Дата доступа: 20.01. 2010.
5. Разумова, Т.О. Выпускники вузов на рынке труда России / Т.О. Разумова. — М.: ТЕИС, 2007.
6. Алашеев, С.Ю. Обзор мировых практик организации взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования / С. Ю. Алашеев, Т. Г. Кутейницына, Н. Ю. Посталюк. — Самара: Центр профес. образования Самар. обл., 2006.
7. Akademickie Biura Karier. Absolwent wyzszej uczelni na rynku pracy / pod red. J. Wanielisty. — Warszawa: Wojewodzki Urzad Pracy w Warszawie, 2003.
8. Энциклопедия содействия трудоустройству: в 3 т. / гл. ред. Е.П. Илясов. — М.: Ритм, 2005. — Т. 1: Нормативная и методическая база системы содействия трудоустройству и занятости выпускников профессионального образования.
9. Профессиональные навыки, способствующие росту производительности, занятости и развитию: Междунар. конф. труда, Докл.: V, 97-я сес., 2008. — Женева: МБТ, 2008.

Статья поступила  
в редакцию 21.06. 2010 г.

□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□. □□□□□□□□.  
□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□. □□□□□□□□□□.