МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Учреждение образования
«Витебский государственный технологический университет»

Витебский государственный технологический университет

МОЛОДЕЖНАЯ БЕЗРАБОТИЦА В ПРИГРАНИЧНЫХ РЕГИОНАХ: ОПЫТ КОМПАРАТИВНОГО АНАЛИЗА

МОНОГРАФИЯ

Под научной редакцией
Е. В. Ванкевич

Витебск
2017

УДК 332.1
ББК 65.04
В 17

Рецензенты:
старший специалист по политикам и системам профессионального образования операционного отдела Европейского фонда образования Кастел-Бранко Э. (г. Турин, Италия);

д.э.н., профессор, руководитель Центра региональных исследований университета Н. Коперника в Торуне Коседовский В. (г. Торунь, Польша);

д.э.н., профессор, заведующий кафедрой экономики и управления учреждения образования «Могилевский государственный университет им. А. А. Кулешова» Маковская Н. В.

Авторский коллектив:
Ванкевич Е. В., Коробова Е. Н., Зайцева О. В.,
Лавриненко О. Я., Меньшиков В. В., Охотина А. В.

Рекомендовано к изданию советом УО «ВГТУ»,
протокол № 1 от 26.09.2017.
Рекомендовано к изданию редакционно-издательским советом
УО «ВГТУ», протокол № 6 от 27.09.2017.

Ванкевич, Е. В.
В 17 Молодежная безработица приграничных регионов: опыт компаративного анализа : монография / Ванкевич Е. В. [и др.]; под науч. ред. Е. В. Ванкевич. – Витебск : УО «ВГТУ», 2017. – 157 с.
ISBN 978-985-481-529-9

В монографии представлены результаты исследования проблем занятости и безработицы молодежи в приграничных регионах Беларуси (Витебская область) и Латвии (Латгалия), проведенного по авторской программе эмпирического исследования. Выявлены особенности молодежного рынка труда, общие и специфические характеристики молодежной безработицы. Сформулированы мероприятия по уменьшению уровня безработицы. Работа выполнена в рамках задания «Предупреждение молодежной безработицы приграничных территорий Латвии и Беларуси в условиях выхода из кризиса» при финансовой поддержке БРФФИ. Монография предназначена для специалистов органов государственного управления, учреждений образования, научных работников, интересующихся проблемами занятости и безработицы.

УДК 332.1
ББК 65.04

ISBN 978-985-481-529-9
© УО «ВГТУ», 2017

Витебский государственный технологический университет

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 5

1 ГЛАВА
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ МОЛОДЕЖНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ ПРИГРАНИЧНЫХ ТЕРРИТОРИЙ 7
1.1 Зарубежный опыт предупреждения молодежной безработицы 7
1.2 Исследование молодежного сегмента рынка труда и выявление особенностей формирования спроса и предложения труда на нем 14
1.3 Исследование регионального рынка труда в контексте приграничного сотрудничества 20
1.4 Программа эмпирического исследования молодежной безработицы 29

2 ГЛАВА
ИССЛЕДОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТИЦЫ МОЛОДЕЖИ НА БАЗЕ СТАТИСТИКИ ВИТЕБСКОЙ ОБЛАСТИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И РЕГИОНА ЛАТГАЛИЯ (ЛАТВИЯ) 35
2.1 Демографическое измерение регионального рынка труда молодежи 36
2.2 Динамика уровня и структуры занятости молодежи 39
2.3 Анализ уровня, структуры и динамики безработицы среди молодежи 42

3 ГЛАВА
РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСА МОЛОДЕЖИ В ПРИГРАНИЧНЫХ РЕГИОНАХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И ЛАТВИИ ПО ПРОБЛЕМАМ ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТИЦЫ 51
3.1 Характеристика выборочной совокупности для проведения опроса молодежи 51
3.2 Результаты опроса молодежи в приграничных регионах Республики Беларусь и Латвии 54
3.3 Эконометрическая оценка индивидуальных рисков молодежной безработицы 66
3.4 Мобильный образ жизни в оценках молодежи приграничных регионов 72

Витебский государственный технологический университет

4 ГЛАВА
ЭКСПЕРТНЫЕ ОЦЕНКИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ МОЛОДЕЖНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ В ПРИГРАНИЧНЫХ РЕГИОНАХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И ЛАТВИИ 78
4.1 Результаты экспертного опроса проблем молодежного рынка труда в приграничных регионах Республики Беларусь 79
4.1.1 Оценка причин и состояния молодежной безработицы в регионе 79
4.1.2 Оценка влияния приграничного положения региона на состояние молодежного рынка труда 81
4.1.3 Экспертная оценка направлений регулирования молодежного рынка труда в регионе 83
4.2 Результаты экспертного опроса по проблемам молодежного рынка труда в приграничном регионе Латвии 90

5 ГЛАВА
ПУТИ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ МОЛОДЕЖНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ В ПРИГРАНИЧНЫХ РЕГИОНАХ 94
5.1 Устранение информационной асимметрии на рынке труда молодежи в Беларуси 95
5.2 Развитие нестандартных форм занятости для содействия трудоустройству молодежи 105
5.3 Реализация мер по повышению конкурентоспособности выпускников на рынке труда 110

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 117

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 123

ПРИЛОЖЕНИЕ А. Программа эмпирического исследования занятости и безработицы молодежи в регионе 131

Витебский государственный технологический университет

ВВЕДЕНИЕ

Для большинства стран и правительств вопросы занятости молодежи выступают приоритетными, так как молодежь является источником развития любой страны. При этом молодежь сталкивается с рядом проблем на рынке труда: отсутствие возможности приобретения опыта, нежелание работодателей принимать на работу молодых специалистов, что часто сопровождается состоянием безработицы среди молодежи, подталкивает ее к уходу в неформальную занятость, трудовой миграции, и пр.

Особую актуальность проблемы молодежной безработицы приобретают в приграничных регионах, так как они, с одной стороны, находятся на периферии своей страны (где, как правило, в силу неравномерности социально-экономического развития намного сложнее найти работу, чем в центре), а с другой стороны, географическая близость других государств может оказывать влияние на интенсивность трудовой миграции и трудовые установки молодых людей. В этой связи возрастают риски оттока молодых кадров за рубеж.

В целях регулирования ситуации на молодежном рынке труда и минимизации обозначенных кадровых рисков необходимо иметь четкое представление о факторах, вызывающих рост безработицы, причинах незанятости молодежи, намерениях молодых людей и готовности к трудоустройству. В настоящее время возрос научный интерес к проблемам молодежного рынка труда. Значительный вклад в исследование проблем рынка труда внесли исследователи МОТ, ЕФО, Cedefop, ряд исследователей стран Западной Европы, Балтии, Центральной и Восточной Европы, Российской Федерации и Беларуси.

Актуальность исследования обусловлена также наличием методических и статистических несоответствий в оценках уровня безработицы в странах с традиционной рыночной экономикой и в Республике Беларусь, что связано с использованием различных возрастных рамок, баз данных, критериев. Поэтому для получения корректной и сопоставимой информации о проблеме занятой и безработной молодежи в приграничных регионах, в рамках данного исследования были решены вопросы обоснования, разработки и апробации программы эмпирического исследования занятости и безработицы молодежи, которая устраняет методологические несоответствия и позволяет провести комплексный анализ занятости и безработицы молодежи в безработицы в регионах.

Разработанная программа эмпирического исследования проблем занятости и безработицы молодежи устраняет существующие методические трудности и несоответствия, включает три этапа (анализ статистической информации, проведение опроса молодежи и

Витебский государственный технологический университет

экспертного опроса) и апробирована на примере приграничных регионов Республики Беларусь и Латвии (Витебской области и региона Латгалия). Исследование проведено при финансовой поддержке Белорусского Республиканского Фонда Фундаментальных Исследований, в рамках работ по Договору о сотрудничестве между Витебским государственным технологическим университетом и Даугавпилсским университетом, под научным руководством д.э.н., профессора Ванкевич Е. В. Разделы 1.3 и 1.4 монографии подготовлены руководителем Центра социальных исследований Даугавпилсского университета, д.с.н., профессором Меньшиковым В. В., в формировании экспертной базы исследования и ее обработке в регионе Латгалия принимали участие исследователи Центра социальных исследований Даугавпилсского университета доктор экономики О. Я. Лавриненко и исследователь Центра А. В. Охотина. В формировании и обработке эмпирической базы Витебской области принимали участие к.э.н., доцент Коробова Е. Н. и старший преподаватель О. В. Зайцева. Коробовой Е. Н. подготовлены главы 2, 3 (п. 3.1–3.2), 4 и п. 5.3, Зайцевой О. В. – п. 3.1, 3.3, 5.2; Ванкевич Е. В. – главы 1, 2, 3, 4 (п. 4.1), 5 монографии.

Вместе с тем, осознавая важность и актуальность обозначенных проблем, авторы не претендуют на их исчерпывающее отражение в рамках данной монографии. Скорее, это начальная реплика для широкомасштабных и более глубоких исследований проблем занятости, безработицы и эффективного трудоустройства молодежи.

Авторский коллектив выражает огромную благодарность рецензентам: В. Коседовскому, д.э.н., профессору, руководителю Центра региональных исследований университета Н. Коперника в Торуне (Польша), Э. Кастел-Бранко, старшему специалисту по политикам и системам профессионального образования операционного отдела Европейского фонда образования (г. Турин, Италия), Н. В. Маковской, д.э.н., профессору, заведующему кафедрой экономики и управления учреждения образования «Могилевский государственный университет им. А. А. Кулешова» за содействие и поддержку научных идей. Авторский коллектив благодарен организациям, создавшим условия для длительного и плодотворного сотрудничества Витебского государственного технологического университета и Даугавпилсского университета, а также организациям, оказавшим разноплановое содействие в проведении работ – Белорусскому Республиканскому Фонду Фундаментальных Исследований, Европейскому фонду образования, Министерству труда и социальной защиты Республики Беларусь. Авторы будут признательны за рекомендации, развивающие затронутый в монографии круг вопросов, и надеются, что она внесет свой вклад в решение проблем эффективной занятости молодежи обеих стран.

Витебский государственный технологический университет

1 ГЛАВА
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ МОЛОДЕЖНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ ПРИГРАНИЧНЫХ ТЕРРИТОРИЙ В УСЛОВИЯХ ВЫХОДА ИЗ КРИЗИСА

1.1 Зарубежный опыт предупреждения молодежной безработицы

Витебский государственный технологический университет

Статистические обзоры ряда стран и международных организаций свидетельствуют о том, что уровень молодежной безработицы всегда превышает общий уровень безработицы в стране и уровень безработицы среди взрослого населения (таблица 1.1).

Мировой финансово-экономический кризис также тяжелее всего отразился на молодежном сегменте рынка труда. Уровень безработицы среди молодежи в странах ЕС (27 стран) составил в 2012 г. 22,6 % [1, р. 85], в 2015 году – 20,4 % (ЕС 28), достигая максимальных значений в Греции (54,2 % в 2012г., 49,8 % в 2015 г.), Италии (40,3 % в 2015 г.), Испании (52,4 % в 2012 г., 48,3 % в 2015 г.), Португалии (38,7 % в 2012 г., 32 % в 2015 г.). В тоже время можно выделить группу европейских стран, имеющих достаточно низкий уровень безработицы – как общий, так и среди молодежи: Норвегия (9,9 % молодежная безработица в 2015 г.), Германия (7,2 %), Австрия (10,6 %)[1].

Таблица 1.1 – Уровень молодежной безработицы в странах мира, 2015 год

	Общий уровень безработицы, %	Уровень безработицы лиц в возрасте 25–74 года, %	Уровень безработицы лиц младше 25 лет, %
ЕС 28	9,4	8,3	20,4
Зона евро (ЕА 19)	10,9	9,8	22,4
Япония	3,4	3,2	5,6
США	5,3	4,3	11,6

Источник: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/].

Общие направления предупреждения молодежной безработицы в странах ЕС определены в программе «Молодежь в движении», принятой в 2010 году, и включают: программы адаптации, содействия в трудоустройстве, помощь в развитии молодежного предпринимательства и обеспечение равных возможностей на рынке

[1] [http://ec.europa.eu/eurostat/ statistics-explained/index.php/].

труда. Однако желаемого результата данные меры не принесли. В 2013 году было принято решение о формировании специального фонда за счет средств ЕС по борьбе с молодежной безработицей, направленного на финансирование программ стажировок, тренингов, переквалификации в размере 5 млрд евро. Однако, по оценкам МОТ, для его результативности размер фонда должен быть в четыре раза большим.

Молодежная безработица, по данным ЕС, ежегодно обходится странам ЕС в 1,2 % совокупного ВВП этих стран (порядка 150 млрд евро) [2]. Однако, несмотря на активность и масштабность мер, принимаемых по снижению уровня молодежной безработицы и предупреждению ее роста, все же эта проблема не уменьшается, а растет. Для отдельных стран ее ассоциируют с проблемой «потерянного поколения». И причина – не столько в недостатке уровня образования, сколько в отсутствии рабочих мест для молодежи, поэтому нет возможности трудоустроиться и приобретать хотя бы минимальный трудовой опыт, который требуют наниматели.

Анализ практики предупреждения молодежной безработицы в странах ЕС (таблица 1.2) показывает, что состояние рынка труда молодежи отражает общее финансово-экономическое состояние страны и ее совокупного рынка труда. Страны, имеющие высокий уровень безработицы, отмечены как имеющие наиболее разрушительные последствия мирового финансово-экономического кризиса на свою экономику (Греция, Португалия, Ирландия, Испания).

Таблица 1.2 – Обзор практики предупреждения молодежной безработицы в странах ЕС

Страна	Используемые инструменты
Германия	Многоэтапная реформа рынка труда (2003–2012 гг.), направленная на повышение его гибкости, началась с расширения нестандартных форм занятости (повышение доли работников на условиях срочных трудовых договоров. Работа государственной службы занятости была переориентирована на усиление адресности в реализации программ активной политики на рынке труда, ускоренную интеграцию безработных на рынке труда и создание безработными собственного бизнеса, свертывание программ субсидируемой занятости, отбор программ повышения квалификации и переподготовки по проценту трудоустроенных безработных после их прохождения, стимулирование спроса на труд за счет расширения нестандартных рабочих мест. Получили распространение субсидируемые государством курсы повышения квалификации, профориентации и программы занятости для молодежи (ими охвачено примерно 30 % школьников)
Нидерланды	Традиционно широкая практика ученичества и обучения на рабочем месте дополнена программой доплат мастерам за подготовку молодежи. Широко используется временная, частичная занятость, совмещение учебы и работы

Витебский государственный технологический университет

Продолжение таблицы 1.2

Страна	Используемые инструменты
Финляндия	Построена эффективная система согласования профессиональных навыков и компетенций и рынка труда, основанная на совместных действиях правительства (четырех Министерств и Национального агентства по анализу квалификаций), объединений нанимателей, профсоюзов. Постоянно разрабатывается прогноз и модель новых профессий на основе регулярных опросов нанимателей. В стране созданы центры переподготовки, в том числе и для молодежи (например, Omnia – центр, занимающийся практикоориентированным обучением и бизнес-инкубированием предпринимательских инициатив)
Франция	Программа «Контракт поколений» (2013 год) – предполагающая предоставление ежегодной в течение трех лет финансовой помощи в размере 4 тыс. евро предприятиям с численностью занятых менее 300 человек (таких предприятий во Франции 99,5 % от общего числа, на них занято 56 % рабочей силы) при найме молодых специалистов в возрасте 15–25 лет (инвалидов до 30 лет) и сохранении рабочих мест для лиц старше 57 лет. Бюджет фонда составляет 920 млн евро в год
Великобритания	Предпринят комплекс мер для снижения молодежной безработицы: 1) в 2009–2011 гг. при финансовой поддержке государства был организован «Фонд будущей работы», за счет которого было создано 105 тыс. рабочих мест для молодежи (в жилищном строительстве, сферах услуг, экологии, культуры, спорта, органах местного управления). Главный недостаток – высокая стоимость создания рабочего места (ориентировочно 6,5 тыс. фунтов стерлингов в год); 2) создание учебных центров для подготовки к трудовой деятельности молодежи (в крупных городах – Манчестер, Ливерпуль, Лондон, Бредфорд, др.); 3) расширение сети общественных работ – эта мера является наиболее критикуемой, так как предполагает бесплатное использование труда молодых на не престижных рабочих местах в крупных частных торговых сетях, причем вероятность постоянного трудоустройства или повышения квалификации на них равна практически нулю; 4) введение дополнительных налогов на финансовый и банковский сектор для субсидирования занятости молодежи
Италия	Реформы 2012 года были направлены на повышение гибкости рынка труда (облегчение процедур увольнения, увеличение временного труда), что привело к росту молодежной безработицы (так как молодежь оказалась наиболее уязвимой) и теневой занятости. В настоящее время в программе мер по снижению молодежной безработицы и регулированию рынка труда определены следующие приоритеты: уменьшение налогообложения фонда заработной платы, увеличение инвестиций в университетское образование, субсидирование трудоустройства молодежи (за счет налоговых льгот и субсидий нанимателям), создание новых рабочих мест в сфере

Витебский государственный технологический университет

Окончание таблицы 1.2

Страна	Используемые инструменты
	информационно-коммуникативных технологий, нано-технологий, биомедицины
Португалия	Акцент в политике снижения молодежной безработицы сделан на поощрении эмиграции, замораживании минимальной заработной платы на уровне 485 евро, сокращении времени выплаты пособий по безработице. По мнению португальских экономистов, это привело к росту молодежной безработицы. В 2012 году принята программа «Импульс для молодых», направленная на снижение молодежной безработицы (предусматривает стимулы для предприятий, нанимающих молодежь; поддержку малого и среднего бизнеса молодежи; возврат социального налога при найме молодежи). Но меры программы в большей степени дают эффект замещения: низкие заработные платы, стажировки и временная занятость помогают снизить затраты нанимателя на персонал, в итоге это привело к снижению численности штатных сотрудников. В настоящее время обсуждаются следующие приоритеты: только инвестиции в образование (а не краткие стажировки) и экономический рост способны снизить остроту молодежной безработицы
Испания	Ассиметричная реформа, направленная на повышение гибкости рынка труда (облегчение процедуры увольнений и найма), привела к росту молодежной безработицы. В 2013 году принята «Стратегия молодежного предпринимательства и занятости 2013–2016» стоимостью 3,5 млн евро на 4 года. Из них 40 % направляется на стимулирование трудоустройства молодежи, 38 % на стимулирование их предпринимательской деятельности, 22 % на образование и улучшение посредничества на рынке труда
Ирландия	Делается ставка на подготовку молодежи приоритетным специальностям в области информационных технологий, переквалификацию безработных для этой сферы и на развитие е-занятости. Специалисты отмечают, что без создания соответствующих рабочих мест трудоустройство подготовленных безработных невозможно
Греция	В 2013 году принят «Национальный план действий и занятости молодежи», предусматривающий создание 62 тыс. рабочих мест, поддержку сельскохозяйственного молодежного бизнеса, социальных услуг, культуры. Значительная статья предусмотрена на финансирование обучения и стажировок. Специалисты отмечают главным препятствием рост количества детей, бросивших обучение в школах ради приработка для содержания семьи

Источник: [1, p. 85-88,91; 2; 3, с.7-23; 3; 4; 5; 6].

Несмотря на обширные программы содействия занятости молодежи, молодежная безработица остается высокой в странах ЕС, причем наличие программных документов, отражающих национальные стратегии в этой области, сами по себе ничего не решают. Так, принятые национальные программы по содействию занятости

Витебский государственный технологический университет

молодежи в Греции, Испании, Италии, Португалии не дали желаемого результата – уровни молодежной безработицы здесь отмечаются как рекордно высокие и растущие.

Приоритетными мерами на молодежном рынке труда являются политика стимулирования спроса на труд молодых работников и совершенствование предложения труда молодежи за счет расширения систем образования, профподготовки, стажировок.

Отдельным направлением предупреждения молодежной безработицы является общая тенденция флексибилизации (повышения гибкости) рынка труда. Однако гибкость рынка труда увеличивает незащищенность молодежи на нем – во всех странах выросли масштабы неполной и временной занятости молодежи. В странах, осуществивших целенаправленную флексибилизацию рынка труда (например, Германия) [4], уровень молодежной безработицы снизился, но возросла численность молодых людей, работающих неполный рабочий день и на условиях временной занятости. Это же относится к Финляндии, Нидерландам. И, наоборот, в странах с высоким уровнем молодежной безработицы (Италия, Португалия, Греция) удельный вес молодежи, занятой неполный рабочий день и на условиях временной занятости, составляет в пределах 15–20 % (таблица 1.3).

Таблица 1.3 – Основные результаты молодежного рынка труда в странах мира

Страна	Уровень молодежной безработицы, %		Удельный вес работающей молодежи на условиях неполного рабочего дня, %		Удельный вес временно занятых среди молодежи, %	
	2000 г.	2011 г.	2000 г.	2011 г.	2000 г.	2011 г.
1	2	3	4	5	6	7
Австралия	12,2	11,1	–	43,4	–	–
Австрия	4,7	8,2	6,1	16,4	33,0	37,2
Бельгия	17,0	18,5	18,0	20,8	30,9	34,3
Канада	12,5	14,1	43,7	48,1	29,1	30,5
Чили	–	17,3	5,5	24,2	–	45,8
Чехия	18,0	18,6	2,2	6,2	19,6	22,3
Дания	6,8	14,0	44,5	59,7	29,8	22,1
Эстония	22,9	23,4	8,7	13,6	–	13,8
Финляндия	21,4	19,9	29,3	34,2	45,6	43,4
Франция	18,3 (2003)	22,1	18,7	17,6	55,0	55,0
Германия	15,7 (2005)	8,6	11,3	19,3	52,4	56,0
Греция	29,4	43,3	6,7	15,5	28,8	30,1
Венгрия	12,8	25,1	2,1	7,4	13,9	22,9

Витебский государственный технологический университет

Окончание таблицы 1.3

1	2	3	4	5	6	7
Исландия	8,1 (2003)	14,0	39,4	44,3	28,9	32,8
Ирландия	7,0	28,8	22,4	44,5	12,3	34,2
Израиль	15,8	12,3	21,8	23,1	–	–
Италия	31,5	27,8	10,6	21,1	26,2	49,9
Япония	8,8	8,3	–	29,5	24,9	26,4
Корея	10,7	9,3	8,0	26,3	–	27,3
Люксембург	11,6 (2007)	19,6	10,4	16,6	14,5	34,5
Мексика	7,1 (2005)	10,2	14,9	22,6	25,7	–
Нидерланды	5,3	7,0	53,2	65,8	35,4	47,8
Новая Зеландия	13,7	17,5	38,5	39,6	–	–
Норвегия	9,9	8,2	41,3	49,3	28,5	23,7
Польша	35,8	25,1	15,6	12,6	–	65,6
Португалия	8,5	29,5	5,6	15,0	41,5	57,2
Словакия	37,5	33,0	1,2	6,6	10,5	18,6
Словения	17,6	14,5	–	35,6	–	74,5
Испания	25,9	45,3	13,2	31,1	68,6	61,4
Швеция	11,3 (2001)	22,8	31,8	36,6	49,5	57,5
Швейцария	5,0	5,8	18,6	17,8	47,0	51,6
Турция	15,9 (2006)	17,7	10,6	12,4	23,7	18,4
Великобритания	13,0	20,6	31,8	37,0	13,7	13,5
США	9,4	17,3	33,1	34,6	–	–
Бразилия	22,6 (2002)	14,4	–	–	–	–
Россия	–	15,9	10,9	5,5	14,5	17,6
ОЭСР	13,5(2005)	16,2	20,8	29,3	24,3	25,3

Источник: //ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/.

Между уровнем молодежной безработицы в стране и удельным весом молодых людей, работающих неполный рабочий день, установлена обратная статистически значимая связь слабой силы (коэффициент корреляции составил 0,3078), в то время как между уровнем молодежной безработицы с удельным весом молодых людей, имеющих временную занятость – прямая (но тоже слабой силы, коэффициент корреляции равен 0,1565). Таким образом, по отношению к безработице неполная занятость имеет эффект замещения, а временная занятость выступает как дополняющий фактор. Но в целом можно отметить значительное повышение гибкости молодежного рынка труда за период 2000–2011 гг. при одновременном росте уровня молодежной безработицы.

За период 2013–2016 гг. уровень молодежной безработицы снизился, но все равно остается достаточно высоким (таблица 1.4).

Витебский государственный технологический университет

Таблица 1.4 – Динамика молодежной безработицы в странах мира, 2012–2016 гг.

	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г. (1 квартал)
ЕС 28	23,7	22,2	20,4	18,9
Зона евро (ЕА 19)	24,4	23,8	22,4	21,1
Бельгия	23,7	23,2	22,1	20,7
Болгария	28,4	23,8	21,6	15,3
Чехия	18,9	15,9	12,6	10,8
Дания	13,0	12,6	10,8	11,6
Германия	7,8	7,7	7,0	7,3
Эстония	18,7	15,0	13,1	14,2
Ирландия	26,8	23,9	20,9	17,5
Греция	58,3	52,4	49,8	47,8
Испания	55,5	53,2	48,3	45,4
Франция	24,9	24,3	24,7	24,4
Хорватия	50,0	45,5	43,0	29,5
Италия	40,0	42,7	40,3	36,9
Кипр	38,9	36,0	32,8	23,7
Латвия	23,2	19,6	16,3	18,6
Литва	21,9	19,3	16,3	15,5
Люксембург	16,9	22,3	16,6	17,5
Венгрия	26,6	20,4	17,3	13,6
Мальта	13,0	11,7	11,8	6,9
Нидерланды	13,2	12,7	11,3	11,1
Австрия	9,7	10,3	10,6	10,9
Польша	27,3	23,9	20,8	17,2
Португалия	38,1	34,7	32,0	27,9
Румыния	23,7	24,0	21,7	…
Словения	21,6	20,2	16,3	15,0
Словакия	33,7	29,7	26,5	24,8
Финляндия	19,9	20,5	22,4	20,9
Швеция	23,6	22,9	20,4	18,4
Великобритания	20,7	17,0	14,6	13,4
Исландия	10,7	10,0	8,8	6,0
Норвегия	9,1	7,9	9,9	11,4
Турция	17,1	18,0	18,6	…
Япония	6,8	6,3	5,6	…
США	15,5	13,4	11,6	10,6

Источник: //ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/.

Таким образом, проблема молодежной безработицы заставляет пересмотреть ориентиры политики занятости в направлении принятия комплексных мер по стимулированию спроса на труд и созданию рабочих мест для молодежи, совершенствованию предложения труда за счет развития системы образования и ее согласования с запросами меняющегося рынка труда.

Витебский государственный технологический университет

1.2 Исследование молодежного сегмента рынка труда и выявление особенностей формирования спроса и предложения труда на нем

Рынок труда молодежи существенно отличается от совокупного рынка труда, имеет свою специфику в механизмах формирования спроса, предложения на нем и институциональном строении.

Со стороны предложения труда на рынке труда молодежи основными отличиями выступают [12; 15; 31; 35]:

– 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;

– 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 обусловливает появление дисбалансов между рынком образовательных услуг и рынком труда, рост длительной безработицы, миграцию;

– неравномерное межсекторальное и отраслевое распределение предпочтений молодежи при трудоустройстве. Наблюдается 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 [17].

Со стороны спроса на труд на рынке труда молодежи основными отличиями 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

Витебский государственный технологический университет

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.

Учитывая экономическую и социальную значимость трудоустройства молодежи, правительствами многих стран мира и международными организациями разрабатывается 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 [3; 8; 55].

Особенно важным представляется отметить такие программные документы ЕС, как «План действий для занятости молодежи [3] «Working toghether for Europ's young people», в котором определены следующие направления действий: внедрение гарантий для молодежи; инвестиции в молодых людей через европейские социальные фонды; полная поддержка молодежных инициатив по занятости; поддержка трудовой мобильности внутри стран ЕС с помощью EURES; принятие шагов для упрощения перехода от учебы к работе путем повышения предложений и стажировок для преодоления нехватки навыков; меры поддержки создания рабочих мест, особенно на малых и средних предприятиях, для стимулирования найма молодежи [3, p. 2–3].

К 2016 г. принята Новая повестка дня в области навыков для Европы [8], которая называется «Работая вместе для укрепления человеческого капитала, трудоустраиваемости и конкурентоспособности». В ней большое внимание уделяется таким вопросам, как прогнозирование будущих навыков и их формирование системой образования для лучшей трудоустраиваемости молодежи, что предполагает комплексную многоуровневую систему работы учреждений образования, нанимателей, органов управления, исследовательских центров и самих студентов (абитуриентов, выпускников).

О том, что молодежь является уязвимой категорией работников на рынке труда, а потому должна быть предметом особенного внимания при разработке мер регулирования рынка труда и политики занятости, указывают исследования зарубежных и отечественных экономистов –

Витебский государственный технологический университет

Разумовой Т. О., Чернышевой Н. И., Варшавской Е. Я., Рощина С. Ю., Ванкевич Е. В. [7; 12; 15; 31; 35].

Отсутствие опыта работы, высокая трудовая мобильность, короткий срок пребывания на рабочем месте, высокий риск информационной асимметрии при найме молодых работников, высокий риск инвестиций в человеческий капитал молодых работников – эти факторы обусловливают первоначальное трудоустройство молодежи на рабочих местах вторичного сегмента рынка труда.

Рощин С. Ю. указывает, что «именно определенные характеристики молодежи как рабочей силы являются причиной высокого уровня молодежной безработицы. Они делают молодых нежелательной категорией работников для найма и, помимо всего прочего, обостряют проблему информационной асимметрии между работником и работодателем, тем самым снижая спрос на них со стороны работодателей» [12, с. 31–38].

В оценке особенностей предложения на рынке труда молодежи важным вопросом является проблема взаимодополняемости и замещаемости молодых работников работниками более старших возрастов (старше 29 лет, пенсионного возраста), либо по отношению к капиталу.

Ранние исследования рынка труда указывали на то, что «молодые работники – субституты для пожилых» [12, с. 31–38] – то есть пожилые люди, претендующие на невысокие заработные платы, вытесняют молодежь. Пожилые женщины также являются субститутом по отношению к молодым работникам (по количеству, в индустриальном секторе, то есть приток пожилых женщин на рынок труда снижает спрос на молодежь при условии гибкости заработной платы молодежи к понижению (то есть приток пожилых женщин снижает в этом случае заработную плату молодежи). Если же заработная плата молодых работников жесткая, то растет молодежная безработица.

По отношению к капиталу молодежь является комплементом (то есть дополняющим фактором по количеству), как и любая другая категория работников, однако в большей степени это касается так называемых «белых воротничков», в то время как по отношению к капиталу неквалифицированные работники и рабочие являются субститутами, так как происходит их вытеснение.

Проблема взаимозаменяемости и взаимодополняемости молодых работников работниками более старших возрастов активно исследуется в экономической литературе. С точки зрения экономической теории, свойство убывания рыночного спроса на труд объясняется существованием двух эффектов: эффекта замещения и эффекта масштаба [13, с. 42], 3 и 4 закономерности перекрестной эластичности Хикса – Маршалла [13, с. 47–48].

Более поздние исследования Лешока В. Ю., Рощина С. Ю. [21]

Витебский государственный технологический университет

показали, что «между некоторой частью молодых и пожилых работников может существовать конкуренция за одни рабочие места, однако она достаточно ограничена. Более вероятно, что наибольшая конкуренция будет между близкими по возрасту работниками, тогда как между работниками разных возрастов будет нарастать эффект комплементарности» [21; с. 15], и ни одна из апробированных авторами моделей не подтвердила гипотезу о конкуренции на рынке труда между молодыми и пожилыми [21; с. 22], то есть и в России, и в других странах пожилые люди и молодежь не являются конкурентами на рынке труда, каждая возрастная группа в большей степени специализируется на своей группе профессий [21; с. 23].

Ряд исследователей проблему молодежной безработицы видят со стороны спроса на труд. В силу сегментированности рынка труда[2], для молодых работников в большей степени открыт вторичный сегмент, представленный рабочими местами низкого качества, слабо защищенными, требующими невысокой квалификации и, соответственно, с низким уровнем заработной платы. Такой точки зрения придерживаются П. Остерман, выделивший три группы нанимателей, формирующих преимущественно спрос на молодых работников: крупные компании с высоким оборотом рабочей силы и низким уровнем заработной платы; маленькие семейные организации и неформальная занятость (оказание услуг без оформления трудовых отношений).

Причиной ограничения спроса на молодых работников могут быть:

– высокий риск инвестиций в человеческий капитал за счет повышенной мобильности и риска оппортунистического поведения молодого работника (П. Остерман), вследствие чего к найму молодых работников в большей степени склонны крупные и успешные предприятия, так как им проще перераспределить и нивелировать эти риски [15, с. 22; 12];

– сниженная отдача от человеческого капитала молодого работника на этапе адаптации [5];

– наличие дискриминации на рынке труда – то есть наниматель ранжирует работников по какому-либо признаку и предпочитает найм иных работников по сравнению с молодежью [4; 5];

– сегментированность рынка труда молодежи по уровню образования, где для молодежи с более низким уровнем образования открыт доступ только на вторичный сегмент рынка труда [15, с. 23, 25];

– спрос на молодых специалистов зависит от объема и структуры рынка образовательных услуг, а также предпринятых учреждениями

[2] Сегментированность рынка труда – процесс выделения на нем относительно обособленных частей, на которых действуют специфические особенности в механизмах формирования спроса и предложения труда.

Витебский государственный технологический университет

образования усилий по подготовке и адаптации выпускников к трудовой жизни в процессе обучения (практика, стажировки, связь с предприятиями) [7; 10; 14];

– секторальные особенности предприятий также влияют на спрос на молодых специалистов – предприятия успешных и динамично растущих отраслей формируют повышенный спрос на выпускников вузов и ссузов. Спрос на выпускников профессионально-технических училищ предъявляется в основном неэффективными, наименее конкурентоспособными предприятиями [15, с. 26].

Дж. Стиглиц отметил: «политика консервативных правительств « строгой экономии» преследует цель максимально удешевить рабочую силу для бизнеса – отсюда либерализация трудового законодательства, облегчение увольнений и вечные стажировки, «общественные работы» рабского образца для молодежи» [5].

Такое удешевление рабочей силы выгодно только в краткосрочном периоде, но имеет крайне негативные долгосрочные последствия, так как ухудшает демографическую ситуацию (падение рождаемости и эмиграция молодежи), не формирует пенсионную систему, способствует расширению неформальной занятости.

Сокращение индустриального сектора в Европе и перенос промышленных производств в третьи страны уменьшили количество рабочих мест для молодежи. Расширение рынка образовательных услуг откладывает момент вступления в экономическую активность, но обесценивает образование. Молодежь за счет вынужденного переноса возраста вступления в экономическую активность не формирует пенсионную систему и фонд социального страхования. Темп прироста пенсионеров быстрее, чем молодежи.

Рекомендуемыми мерами для стимулирования спроса на труд молодежи могут быть:

– повышение практикоориентированности системы образования, усиление связи учебного процесса с предприятиями;

– совместное финансирование образовательных программ на рабочих местах для снижения рисков инвестиций в человеческий капитал и повышения конкурентоспособности молодежи (приобретение опыта);

– внесение изменений в институциональное строение молодежного рынка труда: в части регламентации затрат нанимателя при высвобождении молодых работников, ограничения пенсионного возраста работающих;

– законодательное оформление нестандартных форм занятости и е-занятости;

– освобождение от налогообложения части затрат нанимателя на персонал, касающейся издержек по найму, адаптации, подготовке молодежи;

Витебский государственный технологический университет

– льготирование, субсидирование и государственная поддержка молодежного предпринимательства.

Рощин С. Ю. доказал, что «существуют отличия в предложении молодежи в детерминантах решения об экономической активности от индивидов среднего и старших возрастов» [12, с. 34].

Экономическая активность молодежи выше у мужчин, имеющих высшее и среднее специальное образование, женатых (замужних) молодых людей, при более высоком уровне средней заработной платы в регионе.

Экономическая активность ниже: у студентов, при более высокой величине доходов супруга (супруги) и других членов семьи; в более мелких населенных пунктах; у имеющих детей.

При этом уровень безработицы в регионе практически не влияет на уровень экономической активности молодежи: «экономическая активность молодежи слабо детерминирована экономическими факторами и формируется под воздействием социально-демографических факторов», «молодые предъявляют спрос на рабочие места независимо от изменений экономической конъюнктуры» [12, с. 36].

На количество часов работы положительно влияет индивидуальная заработная плата, отрицательно – нетрудовые доходы и доходы других членов семьи.

На молодежном рынке труда присутствует эффект отложенного предложения молодежи и накопления образования, то есть само по себе образование (наличие диплома) оценивается нанимателями как формальный сигнал. Все большее значение приобретают накопленные навыки, компетенции, стаж. «Мы наблюдаем, с одной стороны, увеличение доли учащихся среди молодежи и снижение экономической активности молодежи, с другой стороны, увеличение занятости и экономической активности среди учащихся. Можно предположить, что эти противоположно направленные тенденции свидетельствуют о переходе к новой модели занятости молодежи и вступления ее в трудовую деятельность. При расширяющихся инвестициях в человеческий капитал, в образование, переход к трудовой деятельности все больше начинается не после обучения, а во время него» [12, с. 33].

Правомерно также выделить факторы адаптивного характера, связанные с трудоустройством молодежи. К ним относятся причины психологического характера, такие как слабая психологическая готовность, нарушения в системе притязаний и самооценки, вследствие чего молодой человек не может правильно сориентироваться на рынке труда. Высокая мотивация студентов к материальным благам, завышенные зарплатные ожидания и низкий стимул к накоплению любого трудового опыта (и не только по специальности) и стажа работы также затрудняют трудоустройство.

Витебский государственный технологический университет

Безработица среди молодежи часто имеет структурный характер: профессии, специальности, полученные в учебных заведениях всех типов, не всегда востребованы на рынке труда. На эту проблему обращают особое внимание специалисты МОТ, ЕФО, развивая систему прогнозирования будущих навыков и информационно-аналитическую систему рынка труда [43; 44; 46; 47; 48; 49].

Модернизация современной модели занятости молодежи предусматривает, в первую очередь, выявление факторов, оказывающих влияние на уровень молодежной безработицы. Это связано с необходимостью решения проблем теоретического и прикладного характера, связанных с систематизацией факторов, особенностей, обусловливающих явление молодежной безработицы, выработку направлений устранения молодежной безработицы и ее негативных последствий.

1.3 Исследование регионального рынка труда в контексте приграничного сотрудничества

Методологические основы развития приграничного сотрудничества вытекают из феномена глобализации, так как растущая взаимосвязь и зависимость мирового хозяйства обусловливают неравномерное распределение не только благ от глобализации, но и ее негативных последствий. Это позволяет выделить схожие по уровню развития и комплексу базовых проблем регионы, страны и группы населения, нуждающиеся в приоритетной поддержке и внимании.

Приграничное сотрудничество может осуществляться на трех уровнях экономической системы – на уровне индивида, организаций и органов власти (таблица 1.5).

При оценке приграничного экономического сотрудничества вызывает трудности отсутствие эмпирической базы, так как системы национальной статистики на данный момент не генерируют специальных форм отчетности по приграничному экономическому сотрудничеству. Значительный вклад в развитие приграничного сотрудничества вносят проекты трансграничного сотрудничества, предназначенные для укрепления сотрудничества и потенциала органов местной власти приграничных регионов. [33, с.28–29].

Выгодное географическое положение Республики Беларусь – одно из важнейших конкурентных преимуществ, так как Республика Беларусь находится в центре Европы, граничит с Латвией, Литвой, Польшей, Украиной и Российской Федерацией.

На состояние и развитие рынков труда приграничных регионов Беларуси большое влияние оказывает как в целом активность

Витебский государственный технологический университет

Таблица 1.5 – Формы приграничного экономического сотрудничества

Формы приграничного сотрудничества	Уровни приграничного сотрудничества					
	Индивид		Организации		Органы власти	
	Отдельный человек	Домохозяйство	Субъекты хозяйствования	Институты	Региональные	Национальные
	Обучение, преподавание	Приграничная торговля	Торговля	Обмен информацией	Разработка и реализация совместных проектов и программ	Трансформация принципов внешне-экономической политики
	Туризм	Оказание услуг	Совместные предприятия, работа на давальческом сырье	Встречи	Развитие инфраструктуры граничащих регионов, реклама регионов и организаций	
	Участие в культурно-массовых мероприятиях		Открытие филиалов и представительств	Формирование банка данных для организаций и населения о перспективах сотрудничества, трудоустройства	Проведение совместных мероприятий	
	Обмен информацией, контакты		Организация кластеров, поиск партнеров для сотрудничества	Формирование организационной культуры, перенос и сближение ценностей, интересов, принципов ведения бизнеса	Организация обмена делегациями, опытом и пр.	

Источник: [20].

Витебский государственный технологический университет

трансграничных взаимоотношений, так и история развития, международные отношения граничащих государств.

Особенности рынков труда приграничных регионов заключаются в том, что с одной стороны, они представляют самостоятельные единицы, функционирующие по разные стороны границы, в составе отдельных государств и подчиняются основным макроэкономическим закономерностям развития, принятым в своей стране. С другой – рынки труда приграничных регионов выполняют функции, связанные с миграцией рабочей силы (в том числе нелегальной). Соединение этих функций характеризует сложную комбинацию трудорыночных отношений, которая свойственна исключительно приграничным региональным рынкам труда.

К основным проблемам развития приграничных региональных рынков труда можно отнести отсутствие взаимосвязанных согласованных режимов привлечения и использования внешних трудовых мигрантов из соседних стран. В настоящее время можно говорить о существовании развитого нормативно-правового обеспечения единого рынка труда ЕС, которое значительно облегчило и упростило процедуры перемещения и найма рабочей силы стран-членов ЕС [20]. Визы для перемещений не требуется. Важным условием свободы передвижения и трудовой миграции в ЕС является решение семейных проблем работника-мигранта, обеспечение возможности воссоединения семей. Это имеет важное значение для формирования единого рынка труда стран ЕС.

Значительно изменились контуры западноевропейского рынка труда связи с вступлением в состав ЕС новых членов. Основные потоки трудовой миграции касаются секторов экономики, не требующих высококвалифицированной рабочей силы (гостиничный бизнес, сельское хозяйство). Что касается высококвалифицированных работников, то независимо от страны происхождения претендента на должность, к ним применяется система отбора персонала, принятая в принимающей стране.

Исследование перспектив и направлений развития приграничного экономического сотрудничества Беларуси со странами ЕС позволяет выделить ряд экономических, организационных и социально-психологических факторов, способствующих и препятствующих его развитию (таблицы 1.6 и 1.7) [30]. Исследователи Даугавпилсского университета установили, что приграничное сотрудничество может быть использовано приграничными регионами, находящимися на периферийных территориях своих стран, как конкурентное преимущество в достижении более темпов развития по сравнению с центральными регионами [33].

Витебский государственный технологический университет

Таблица 1.6 – Факторы, способствующие развитию приграничного экономического сотрудничества

Группы факторов	Содержание
Экономические	1. Общность социально-экономических процессов граничащих государств, осуществляющих трансформационные преобразования (изменение отраслевой структуры, региональное развитие, повышение конкурентоспособности продукции). 2. Схожесть развития рынков труда, проблем занятости и безработицы приграничных регионов. 3. Экономическая заинтересованность, обусловленная разницей в насыщенности потребительских рынков, ассортименте и ценах товаров и услуг. 4. Территориальная близость (что способствует экономии транспортных расходов)
Организационные	1. Отсутствие языкового барьера. 2. Наличие консульств и представительств в приграничных регионах. 3. Наличие обустроенных приграничных переходов.
	4. Знание основ законодательства приграничных государств в силу частых визитов.
Социально-психологические	1. Наличие родственных и дружеских связей по обе стороны границы. 2. Знание и понимание культуры, традиций, обычаев народов приграничных регионов. 3. Общность или схожесть культурно-исторического наследия и менталитета

Источник: [22; 23; 30].

Таблица 1.7 – Факторы, препятствующие развитию приграничного экономического сотрудничества

Группы факторов	Содержание
Организационно-административные	1. Отсутствие органов управления, в чью компетенцию входило бы непосредственное содействие развитию приграничного экономического сотрудничества. 2. Наличие визового режима. 3. Неотработанность законодательства на региональном и макро-уровне. 4. Недостаток специалистов в области организации проектной деятельности
Экономические	Нелегальный статус отдельных форм приграничного экономического сотрудничества (трудовая миграция, торговля, оказание услуг)

Источник: [22; 23; 30].

Приграничное сотрудничество регионов должно стать новым вызовом долгосрочного, устойчивого экономического развития в Центрально-Восточной Европе, Европейском Союзе и всей Европе (Kosiedowski 2008).

Витебский государственный технологический университет

Латгалия и Витебская область в результате исследований специалистов Даугавпилсского университета [33, с. 41–42] отнесены к одной группе регионов с потенциалом ниже среднего по состоянию инвестиционного климата. «Для этих регионов требуется разработка специальных государственных структурно-инвестиционных программ, поскольку экономика этих регионов, за исключением отдельных сфер, недостаточно привлекательна для частных инвесторов» [33, с. 42]

Общей проблемой, как для стран – членов ЕС, так и для Беларуси является занятость и безработица. Росту безработицы в определенной степени противостоят демографические тенденции сокращения численности населения европейских стран. Рынки труда приграничных регионов имеют много общего [22; 23; 30]. Это касается следующих аспектов:

– структура безработицы (наличие молодежной, женской, длительной безработицы);

– динамика структуры занятости (развитие сферы услуг, снижение государственного найма, развитие малого и среднего бизнеса);

– структурная рассогласованность между спросом и предложением на рынке труда, наличие структурной безработицы.

Наличие общих проблем и сходных трендов развития рынков труда приграничных стран объективно обусловливает включение в программы занятости населения следующих направлений:

– повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы, профессиональная активизация выпускников; содействие повышению географической и профессиональной мобильности рабочей силы на рынке труда;

– содействие расширению спроса на труд посредством развития предпринимательства и поддержки инвестиционной деятельности предпринимателей, совершенствование институциональной поддержки бизнеса.

Эти направления могут быть эффективно реализованы в рамках приграничного экономического сотрудничества.

Еще одним не менее важным в современных условиях вопросом исследуемой проблемы является мобильный образ жизни молодежи в аспекте трудовой занятости в условиях новых технологий, существенно изменяющих традиционные представления о мобильности. Мобильный образ жизни является сравнительно мало исследованным феноменом, хотя развитие информационно-коммуникационных технологий существенно изменяют практически все проявления нашей жизни. Мобильность, сетевой капитал, социальные и гуманитарные технологии все чаще выступают необходимыми условиями успешной трудовой занятости.

Витебский государственный технологический университет

Благодаря инновационным возможностям отдалённого сотрудничества развиваются новые виды хозяйственной и экономической деятельности. Исследователи новых изменений трудовой занятости в условиях мобильного сетевого общества выделяют ранее не существовавшие профессиональные группы [91; 36]. Сообщества и объединения по интересам создают социальные сети в интернет среде. Развитие сетевой структуры и технологий позволяет работать в компании из любой точки мира не выходя из дома. Примером такого сотрудничества является фриланс, аутсорсинг. Профессионалы различных специальностей, которые имеют возможность выполнять свою работу в электронном формате или пересылать результат работы отдалённо, регистрируются в специальных интернет сообществах и ищут заказчиков в цифровой среде. Одним из популярнейших сообществ является Upwork (formeroDeck) и их статистика показывает, что в начале 2015 года на сайте было зарегистрировано 9.7 миллионов фрилансеров и 3.8 миллионов фирм, предлагающих работу [92].

Набирают популярность биржи труда (биржи фриланса) в виртуальном пространстве.

Ещё один важный пример платформы для сетевого сотрудничества – это профессиональная социальная сеть LinkedIn, позволяющая находить необходимые бизнес контакты в интернете. Если в случае социальных сетей как Facebook целью является неформальное, дружеское общение и преследуются социальные цели, то профессиональные сети способствуют экономическому развитию. Причём интересна сама концепция поиска контактов, что позволяет найти не только представителей определённых профессий, фирм, специальностей, но даже людей с определёнными интересами, хобби, способностями и так далее. Тем самым формирование и поиск контактов становится лёгким и быстрым, что способствует общему экономическому развитию посредством аккумуляции сетевого капитала.

Формирование е-занятости оказывает сильное влияние на национальные рынки труда с неоднозначными последствиями [36]. Усиливается открытость национальных рынков труда, растут требования к качеству рабочей силы, снижаются гарантии занятости, функционирование многих рабочих место оказывается привязанным к дематериализованному финансовому капиталу, что формирует дополнительные риски безработицы. Это формирует чувство нестабильности, неуверенности и душевного дискомфорта. С другой стороны, развитие е-экономики и е-занятости порождает новые социально-трудовые отношения как в сфере бизнеса, так и в сфере индивидуального труда. Несмотря на растущее информационное давление на человека, эти новые отношения помогают технологически и

Витебский государственный технологический университет

психологически решать главную задачу – повышение эффективности любых видов деятельности на базе синергетических эффектов при использовании сетевого капитала.

Анализ научной литературы показывает, что исследователи всё чаще в своих теориях и концепциях не могут обойтись без понятия «сеть». Прежде всего социологи и экономисты интегрировали это понятие, объясняя феномен социального капитала. Так, мы определяем социальный капитал как «приносящие добавленную стоимость активы, связанные с принадлежностью индивида к конкретной группе: сеть связей, которыми нельзя воспользоваться иначе, чем через посредство людей, обладающих определенной властью и способных оказать „услугу за услугу"» [84].

Социальный капитал с акцентом на роль не столько межличностых связей, сколько технологического осетевления и новых видов коммуникации постепенно выдвигается в фокус социально-экономического анализа. Конечно, все виды совокупного капитала личности или социальной группы можно рассматривать как сеть различных энергий, способную быстро изменять свою конфигурацию, значимость ее отдельных узлов. Реализуемая жизненная стратегия всегда результат гибридной энергии, соединение и конвертация различных видов совокупного капитала.

В конце 20 – начале 21 века социологи все шире используют теорию капитала, в развитие которой большой вклад внес Пьер Бурдье [80]. Так, такие понятия социологии П. Бурдье как «капитал», «поле» и «габитус» творчески осмыслены при социологическом осмыслении сложнейших проблем социализации подростков с двигательной инвалидностью [82]. Опираясь на его теорию и методологию, мы нашли возможным как интегрировать различные виды человеческого капитала в понятии «совокупный капитал», так и более широко и многообразнее использовать его в эмпирических исследованиях различных социальных проблем. Впервые шире использовать этот подход было предложено на международной конференции в 2008 году в Наленчеве (Польша): «Надо попытаться эмпирически определить роль совокупного капитала личности или группы, корреляцию и значимость его отдельных форм» [83].

Ещё более необходимым понятие «сети» стало для Дж. Урри, который в своей монографии «Мобильности» не может объяснить становление социологии мобильностей без роли различных сетей в современном обществе, без «сетевого капитала», фактически составной части социального капитала. Для Дж. Урри «сетевой капитал – это способность порождать и поддерживать социальные отношения с людьми, не обязательно находящимися в географическом соседстве, получая от этих отношений эмоциональные, финансовые или практические выгоды (хотя также часто они заключаются в различных

Витебский государственный технологический университет

объектах и технологиях или же средствах нетворкинга)» [88, p.197]. Когда Урри раскрывает содержание 8 элементов сетевого капитала, понятна роль различных технологических достижений в его создании и росте, прежде всего роль информационно-коммуникационных технологий. Резюмируя описание выделенных элементов сетевого капитала, он вновь акцентирует неразрывную связь сети и мобильности: «Итак, я подробно представил эту поднимающуюся форму капитала, сетевой капитал, возникающий в результате распространения новых мобильностей» [88, p. 198].

Немецкий теоретик медиа и коммуникаций Н. Больц пишет о роли сетевых соединений в создании прибавочной стоимости: «Сети – это системы конкуренции, где узлы борются за линки; чем больше линков притягивает к себе узел, то есть чем больше ссылок на него даётся, тем он жизнеспособнее. Для экономики linkingvalue важна именно как социальная прибавочная стоимость: выборы потребителей складываются в соединения, которые складываются в сети. Самые успешные продукты 21 века определяются уже не материально, через их потребительную стоимость, а социально – через их «соединительную стоимость». Другими словами, продукт – это выражение количества связей, в которые он вовлёк покупателей.

Социальная прибавочная стоимость товара стоит поэтому в центре всех стратегий нового маркетинга, и многие размышляют: не лучше ли говорить теперь не «marketing», а «societing». Поэтому девиз интернет-экономики гласит: соединение важнее того, что соединяется» [79, p. 132–133]. Как известно, любой вид совокупного капитала в той или иной степени способен конвертироваться в экономический. Поэтому смело можно говорить, что социальная прибавочная стоимость, конечно, конвертируется в экономическую прибавочную стоимость.

Вместе с новой свободой, новыми преимуществами и выгодами дают о себе знать и новые угрозы, новые вызовы. В нашем случае это возможное усиление зависимости человека от систем надзора, удаление от родной «почвы», киберпреступления, угасание эмоционального тепла в «мобильных семьях». Есть мнение, что мобильность не уменьшает, а увеличивает пропасть между «верхами» и «низами» социальной стратификации в глобальном мире: наиболее привилегированное положение не у тех, кто обладает высоким объемом культурного капитала, а всего лишь у наиболее мобильных, которым дано право и возможность беспрепятственно перемещаться по миру, отнимая доходы у тех, кто вынужденно привязан к месту, ограничен в свободе.

Все это требует повышенного внимания социологов и других специалистов в области гуманитарного и социального знания к мобильностям, к новым характеристикам в современном образе жизни, особенно молодежи, быстрее других овладевающей средствами

Витебский государственный технологический университет

мобильности. Но известно и другое: «Способы восприятия у молодежи рассеяны, многомерны, мозаичны, ориентированы на принцип удовольствия и обусловлены дефицитом времени. Внимание у них – дефицитнейший ресурс» [79, p. 26].Важно знать, как молодежь использует расширяющийся набор средств мобильности в экономической сфере, решая проблемы трудовой занятости.

В 2012 году социологи Института социальных исследований Даугавпилсского Университета реализовали исследовательский проект «Совокупный капитал, его структура и взаимосвязь с трудовой миграцией», в котором широко использовалась теория совокупного капиталах [86]. В ходе исследования установлены объем и структура совокупного капитала жителей Латгалии, с учетом потребности социально-экономического развития государства, а также ожиданий жителей региона, связанных и с трудовой миграцией. Анализ результатов социологического исследования позволил авторам сделать важные выводы о роли отдельных видов совокупного капитала в трудовой занятости и экономическом благосостоянии. Подтвердилась основная гипотеза исследования о том, что в современных условиях становления общества знаний и высокой доли в совокупном продукте отраслей услуг основой роста человеческого (профессионально-образовательного) капитала, как правило, непосредственно определяющего экономическое благосостояние семьи и личности, выступает культурный капитал семьи. Следующим по значимости является социальный капитал, составной частью которого по мере распространения новых мобильностей все заметнее выступает сетевой капитал.

В 2014 году Институт социальных исследований Даугавпилсского университета осуществил исследовательский проект «Мобильный образ жизни современной молодежи» [85]. Данные социологического опроса в Даугавпилсе (n = 355 чел.) позволяют утверждать, что для молодежи города в условиях становления е-общества расширяется доступ к мобильному образу жизни. Оказалось, что наши респонденты по уровню мобильности распределились следующим образом: низкий – 57,8 %, средний – 32,1 % и высокий – 10,1 %. В аспекте занятости наиболее большой удельный вес молодежи с высоким уровнем мобильности у студентов (14,9 %) и работников частных предприятий (14,1 %). Для сравнения: у школьников таких оказалось всего 6,3 %.

Расчет коэффициента корреляции Пирсона между уровнем мобильности образа жизни молодежи и большинством использованных переменных, характеризующих социально-демографические и иные характеристики наших респондентов (пол, возраст, этническая принадлежность, размер дохода в домохозяйстве на одного человека в месяц) не обнаружил значимой связи. Не обнаружилась и заметная корреляция между уровнем мобильности образа жизни и всеми 12

Витебский государственный технологический университет

жизненными ценностями, ранжируемыми по степени значимости от 1 (наиболее предпочтительно) до 12 (наименее предпочтительно). Среди пяти наиболее значимых жизненных ценностей нашей молодежи – здоровье (3,57), любовь (4,01), счастливая семейная жизнь (5,04), получение образования (5,89) и интересная работа (6,15).

У молодежи при характеристике понятия «мобильный образ жизни» доминируют два аспекта – «иметь доступ в интернет в любое время суток» и «способность общаться на разных языках». Наиболее значимыми факторами мобильности выступают для нее не только технические средства (компьютеры, мобильные телефоны и т. п.), но гуманитарные и социальные технологии, позволяющие расширять и упрочивать сетевую солидарность, аккумулировать сетевой капитал. К сожалению, высокий удельный вес в образе жизни молодежи города общения, хобби, развлечений и игр исключает из набора трех наиболее важных факторов мобильности качественное образование.

Осуществленные нами исследовательские проекты показали высокую значимость теории совокупного капитала, принесли важные результаты при анализе многообразных проблем становления е-общества. Растет роль неэкономических видов совокупного капитала при реализации людьми жизненной стратегии. Особенно значимо возрастает роль сетевого капитала и культурного капитала.

Вопрос общего и особенного в восприятии мобильного образа жизни молодежью двух стран с различающимися экономическими системами в настоящее время остается практически не изученным, и в условиях отсутствия какой-либо статистики в этом направлении, очень актуальным и ценным представляется проведение компаративного опроса молодежи двух стран по этой проблеме.

Таким образом, исследование позволяет сделать вывод о необходимости и правомерности проведения компаративного анализа проблем занятости и безработицы молодежи Витебской области (Республика Беларусь) и Латгалия (Латвия) по единому методическому подходу.

1.4 Программа эмпирического исследования молодежной безработицы

При компаративном исследовании проблем молодежной безработицы в приграничных регионах предметом особенной важности является формирование эмпирической базы исследования. Не имея достоверных оценок о реальном состоянии и проблемах трудоустройства молодежи в Республике Беларусь, нельзя составить представление о причинах молодежной безработицы и главное,

Витебский государственный технологический университет

способах ее снижения и предупреждения роста. Поэтому необходимо специализированное исследование особенностей молодежной безработицы в Беларуси.

Учитывая, что белорусская статистика не в полной мере гармонизирована с методологией МОТ, необходимо согласовать подходы, принятые Национальным статистическим комитетом Республики Беларусь и Международной Организацией Труда, а также индикаторами, включенными в перечень Ключевых индикаторов рынка труда (KILM) и Достойного труда МОТ.

В Республике Беларусь безработным считается трудоспособный гражданин в трудоспособном возрасте (женщины – в возрасте 16–58 лет, мужчины в возрасте 16–63 года), не имеющий работы и заработка, который зарегистрирован в органах занятости населения в целях поиска подходящей работы, ищет работу и готов приступить к ней. В международной практике принято учитывать фактически безработных – согласно резолюции МОТ 1982 г., это лица в возрасте 15–74 года, которые не имеют работы, активно ищут ее и готовы приступить к работе в течение двух недель.

Разница в методике расчета состоит в том, что, во-первых, в подходах МОТ намного шире демографическая база, а во-вторых, в белорусской практике добавлен дополнительный критерий признания безработным (регистрация в органах государственной службы занятости), что выводит часть безработных из сферы учета. Это объясняет несопоставимость результатов расчета уровня безработицы в странах ЕС и в Республике Беларусь. С 2012 года в Республике Беларусь проводится обследование рабочей силы по проблемам занятости по методологии МОТ, но его результаты не являются открытыми и репрезентативными в разрезе регионов.

Не менее важным вопросом является определение возрастных границ молодежи. В соответствии с принятой классификацией Международной организации труда и перечнем Ключевых показателей рынка труда (KILM 10 – Youth unemployment), к молодым людям относят лиц в возрасте 15–24 года, к молодым взрослым – в возрасте 25-29 лет [6]. Расширение возрастных групп для анализа занятости и безработицы молодежи обусловлено удлинением времени вступления молодых людей в экономическую активность, так как получение образования заканчивается к 25 годам и старше [78].

Используемые в статистической практике Республики Беларусь оценки при расчете демографических показателей оперируют возрастной когортой 15–29 лет, при расчете показателей численности трудовых ресурсов – 15–30 лет, численности работников организаций – 16–29 лет (причем численность работников организаций не совпадает с

Витебский государственный технологический университет

численностью занятых)[3], численности безработных – в возрасте 16–30 лет (по форме статистической отчетности органов по труду, занятости и социальной защите). То есть провести сопоставимые расчеты в разрезе «демография – трудовые ресурсы – экономическая активность (неактивность)» и рассчитать уровни занятости, безработицы, экономической активности и неактивности в разрезе возрастных групп молодежи невозможно.

Таким образом, имеющаяся обширная статистическая информация не в полной мере характеризует реальную ситуацию на рынке труда молодежи и не в полной мере гармонизирована для целей корректного использования в межстрановых сопоставлениях.

Поэтому представляет теоретический и практический интерес исследование фактического состояния уровня занятости и безработицы молодежи в Республике Беларусь. Это поможет уточнить особенности формирования и функционирования этого сегмента в Беларуси и определить наиболее эффективные меры его регулирования.

При исследовании проблем молодежной безработицы также следует учесть, что нет отдельной статистики приграничных регионов. Сложно оценить ценностные ориентиры и трудовые установки молодежи.

Поэтому эмпирическая программа исследования молодежного рынка труда в рамках данной работы включает комбинацию трех баз данных:

1) данные официальной статистики, при этом приняты в качестве приграничных регионов административные регионы Республики Беларусь и Латвии (Витебская область и Латгалия);

2) опрос молодых людей в возрасте 15–29 лет, проживающих в приграничных регионах двух стран по анкете, разработанной на основе методологии МОТ (обследования домохозяйств по проблемам

[3] В соответствии с принятыми методологическими подходами в Республике Беларусь, «в списочную численность работников включаются работники, работавшие по трудовому договору (контракту) и выполнявшие постоянную, временную или сезонную работу один день и более. В численность включаются как фактически работающие работники, так и временно не работающие по каким-либо причинам (находящиеся в трудовых отпусках, находящиеся в отпусках по беременности и родам, в связи с усыновлением (удочерением) ребенка в возрасте до трех месяцев, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, не явившиеся на работу вследствие временной нетрудоспособности и другим причинам). Не включаются в списочную численность внешние совместители и граждане, выполняющие работу по гражданско-правовым договорам» [65, с. 71]. В численность занятого населения включаются «лица, работающие по найму за вознаграждение, а также не по найму для получения прибыли или дохода, а также лица, временно отсутствующие на работе. В численность занятого населения включаются лица, выполняющие работу (помогающие) в организации, учредителем (участником) которой является член домашнего хозяйства или родственник. В численность занятого населения не включается численность лиц, находящихся в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; военнослужащих срочной службы; лиц, место работы которых находится за границей» [65, с. 30]. Таким образом, в статистике есть данные о численности работников в возрасте 16–29 лет, но нет численности занятого населения в возрасте 16–29 лет.

Витебский государственный технологический университет

занятости) и Всемирного Банка (по анкете для мониторинга экономики и здоровья населения);

3) экспертный опрос специалистов, занимающихся проблемами рынка труда, молодежной политики.

Основными направлениями анализа рынка труда молодежи приграничных регионов являются:

1) демографические характеристики предложения на молодежном рынке труда – численность, динамика и структура трудовых ресурсов, экономически активного и экономически неактивного населения;

2) уровень и структура занятости молодежи в приграничных регионах;

3) уровень, структура и динамика безработицы среди молодежи в приграничных регионах.

Последовательность проведения анализа рынка труда молодежи приграничных регионов Республики Беларусь (Витебской области) и Латвии (региона Латгалия) на основе данных статистики представлена в приложении А (таблицы А.1–А.11).

Для исследования и детализации трудовых установок, предпочтений, проблем занятости и безработицы среди молодежи приграничных регионов Латвии и Республики Беларусь разработана анкета опроса молодежи (форма анкеты № 1 в приложении А). Основными целями опроса являются:

– формирование информации о проблемах занятости и безработицы в приграничных регионах;

– получение информации о причинах незанятости молодежи, способах и продолжительности поиска работы, намерениях и готовности к трудоустройству, индивидуальных характеристиках молодых людей, способствующих эффективному трудоустройству (мобильность, уровень образования, компетентность, способность к развитию и пр.), а также о необходимых мерах помощи в трудоустройстве молодежи со стороны институтов регионального рынка труда.

В качестве метода сбора первичной эмпирической информации используется анкетный опрос. Обследуемый период – текущее состояние в период проведения опроса (01.01.2016 – 01.03.2016).

В основу анкеты положена методология обследования домохозяйств МОТ, методология Всемирного Банка при постановке мониторинга экономики и здоровья населения, основные методологические допущения Labour Economics и теории мобильностей Дж. Урри.

Анкета для проведения опроса состоит из семи разделов. Первый раздел включает вопросы, касающиеся сведения о респонденте (пол, возраст, гражданство, место жительства, семейное положение,

Витебский государственный технологический университет

образование). Второй раздел посвящен состоянию занятости. Третий раздел содержит вопросы, связанные с поиском работы (механизм поиска работы; трудности, связанные с трудоустройством; формы содействия трудоустройству). Четвертый раздел включает вопросы, раскрывающие навыки и квалификацию респондента (наличие специальности, второй профессии, факторы выбора профессии, личные навыки). Вопросы пятого раздела позволяют оценить вовлеченность молодежи в работу на условиях дистанционной занятости. Шестой раздел посвящен оценке влияния приграничного положения региона на ситуацию на молодежном рынке труда. Седьмой раздел содержит вопросы, изучающие проявления мобильности молодежи.

Для исследования институционального потенциала предупреждения молодежной безработицы в приграничных регионах разработана форма экспертного опроса специалистов по проблемам предупреждения молодежной безработицы в приграничных регионах, которая представлена в приложении А (форма анкеты № 2).

В качестве экспертов привлечены специалисты органов государственного управления и самоуправления приграничных регионов Республики Беларусь и Латвии, занимающиеся вопросами рынка труда, занятости, приграничного и международного сотрудничества, молодежной политики. Основной задачей этапа является определение институционального потенциала приграничного сотрудничества регионов в решении проблем предупреждения молодежной безработицы.

Комбинирование трех баз данных позволило получить комплексную картину о проблемах молодежной безработицы и путях ее снижения, поскольку статистические данные дополнены сведениями о различных факторах, оказывающих влияние на формирование спроса и предложения на молодежном рынке труда: первичные микро-данные о респонденте (пол, возраст, место проживания, семейное положение, образование); фактическое состояние занятости (вид занятости, оформление трудового договора, сведения об основной и дополнительной занятости); поиск работы (период, предпринимаемые действия, трудности, трудовые предпочтения, перечень организаций, оказывающих поддержку в поиске рабочего места, необходимые формы содействия в трудоустройстве); навыки и квалификация; дистанционная занятость; особенности поиска работы, трудоустройства и занятости в приграничных регионах и др.

Проведенный в соответствии с программой эмпирического исследования экспертный опрос включил собеседование со специалистами органов регионального управления приграничных регионов Республики Беларусь и Латвии, занимающихся вопросами молодежной политики, политики занятости, образования по следующим направлениям:

Витебский государственный технологический университет

1) оценка проблем молодежной безработицы в регионе;

2) влияние приграничного положения региона на уровень молодежной безработицы;

3) причины и основные мероприятия содействия трудоустройству и занятости молодежи в регионах;

4) проведение мероприятий с заграничными партнерами по договору или соглашению, направленные на предупреждение безработицы среди молодежи или содействие занятости молодежи;

5) перечень необходимых действий на региональном и правительственном уровнях для более интенсивного сотрудничества в решении проблем молодежной безработицы;

6) наиболее активные участники процесса предупреждения молодежной безработицы в регионе.

Витебский государственный технологический университет

2 ГЛАВА
ИССЛЕДОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТИЦЫ МОЛОДЕЖИ НА БАЗЕ СТАТИСТИКИ ВИТЕБСКОЙ ОБЛАСТИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И РЕГИОНА ЛАТГАЛИЯ (ЛАТВИЯ)

Витебский государственный технологический университет

Методические трудности оценки и сопоставления молодежной занятости и безработицы в Республике Беларусь и странах ЕС рассмотрены в параграфе 1.4 монографии. Потому прямое соотнесение данных статистики Республики Беларусь и Латвии не вполне корректно. Тем не менее, приступая в анализу проблем занятости и безработицы молодежи в приграничных регионах, целесообразно оценить возможности существующих баз данных.

Статистические данные Республики Беларусь свидетельствуют о том, что среди зарегистрированных безработных удельный вес лиц в возрасте до 29 лет составил в 2015 году 24,5 % и заметно снижается (в 2010 году он был равен 38,1 %) (таблица 2.1).

Таблица 2.1 – Статистическая характеристика занятости и безработицы среди молодежи в Республике Беларусь

	2010 г.	2014 г.	2015 г.
Численность населения Республики Беларусь в возрасте 15-29 лет, тыс. чел.	2152,6	1935,4	1872,6
В процентах к численности населения	22,6	20,4	19,7
Численность работников организаций в возрасте 16-29 лет, тыс. чел.	958,2	804,7	нет данных
В процентах к общей численности работников организаций	23,8	21,5	нет данных
Численность зарегистрированных безработных в возрасте 16–29 лет, тыс. чел.	12,6	6,68	10,63
В процентах к численности зарегистрированных безработных	38,1	27,6	24,5
Удельный вес выпускников учреждений образования в численности зарегистрированных безработных, в %	4,8	2,3	3,3

Источник: [53, с. 59, 96, 103; 63, с. 81, 191, 203, 222].

Учитывая невысокий уровень регистрируемой безработицы в стране (1 % в 2015 году), можно сделать вывод о спокойном состоянии

молодежного рынка труда. Но это происходит на фоне сокращения численности молодежи и ее доли в численности населения страны, что обусловливает сокращение численности работников организаций в возрасте 16–29 лет. Но одновременно реальная практика трудоустройства молодежи сигнализирует о нарастании сложностей в этой сфере. По данным переписи населения в 2009 году, уровень занятости лиц в возрасте 15–29 лет в Беларуси оценен в 54,8 %, а уровень молодежной безработицы в 9,7 % [25, с. 117].

В Витебской области Республики Беларусь нет отдельной статистики молодежной занятости и безработицы. Удельный вес лиц в возрасте 16–30 лет в численности лиц, обратившихся в органы государственной службы занятости, в 2015 году составил 34,6 %, а среди зарегистрированных безработных 21,42 % были в возрасте до 30 лет. Уровень занятости молодежи в Витебской области Республики Беларусь составляет 39,45 %, а уровень зарегистрированной безработицы 0,97 %. В целях регулирования ситуации на молодежном рынке труда и минимизации ее негативных последствий, необходимо иметь четкое представление о размере молодежной безработицы, причинах незанятости молодежи, сложностях, намерениях и готовности к трудоустройству.

В качестве объекта исследования выступила Витебская область Республики Беларусь. В Республике Беларусь статистическая информация не достаточно комплексно фиксирует и отражает процессы, происходящие на молодежных рынках труда.

2.1 Демографическое измерение регионального рынка труда молодежи

Предложение на молодежном рынке труда оценивается по численности экономически активного населения региона в возрасте от 15 до 29 лет, которое представляет собой сумму численности занятых и безработных.

За период 2013–2015 гг. численность молодежи сократилась на 31,41 %. В 2013 году доля молодежи составляла 20,13 % от общей численности населения в регионе, а к 2015 году сократилась до 13,91 %. Доля молодежи, проживающей в сельской местности, составляет около 13 %, а проживающей в городской местности – 20 %. В целом за анализируемый период удельный вес молодежи сократился в структуре населения на 6,21 п.п. Аналогичный показатель по Латгалии (Латвия) составляет 55,613 тыс. чел. в 2012 году, что втрое меньше численности молодежи в Витебской области.

Витебский государственный технологический университет

Таблица 2.2 – Демографические характеристики и экономическая активность молодежи на рынке труда Витебской области Республики Беларусь (данные на начало года)

Показатели	Годы			Темп прироста, %
	2013	2014	2015	
Численность населения в регионе в возрасте от 15 до 29 лет, тыс. чел.	243137	234690	226766	–31,41 п.п.
Удельный вес населения в регионе в возрасте от 15 до 29 лет в общей численности населения, %	20,13	19,52	18,92	–6,21 п.п.
	2012 г.		2014 г.	Темп роста, %
Экономически активное население в возрасте от 15 до 30 лет, тыс. чел., в том числе:	111750		97874	87,58
– занятые в возрасте от 15 до 30 лет, тыс. чел.	110346		96823	87,74
– безработные в возрасте от 15 до 30 лет, тыс. чел.	1404		1051	74,86
Экономически неактивное население в возрасте от 15 до 30 лет, тыс. чел.	139329		136816	98,20
Уровень безработицы среди лиц в возрасте 15–30 лет, % (к численности экономически активного населения в возрасте 15–30 лет)	1,26		1,07	–
Уровень занятости, % (численность занятых в экономике в возрасте от 15 до 30 лет к численности трудовых ресурсов в возрасте от 15 до 30 лет)	43,95		41,26	–

Источник: рассчитано на основе [34, с. 51, 58; 24, с. 201].

В составе трудовых ресурсов молодежи Витебской области (таблица 2.2) экономически активная молодежь за период 2012–2014 гг. сократилась на 12,4 %. Численность занятых среди молодежи сократилась на 12,26 %. Высокие темпы сокращения числа занятых привели к снижению уровня занятости на 2,69 п.п., который составил в 2014 году 41,26 %. Более быстрыми темпами сокращение происходило среди безработных в возрасте до 30 лет (на 25,14 %), что привело к снижению уровня молодёжной зарегистрированной безработицы на 0,19 п.п. В 2014 году она составила 1,07 %.

В таблице 2.3 представлена динамика численности состава трудовых ресурсов молодежи Латвии и региона Латгалия за период 2012–2014 гг.

В 2013–2014 гг. по данным статистики Латвии уровень безработицы в Латвии и Латгалии несколько снизился. В Латвии он находился в переделах 13,1–13,2 %, а в Латгалии 9,5–8,8 %.

Витебский государственный технологический университет

Таблица 2.3 – Динамика численности состава трудовых ресурсов в возрасте 15–29 лет Латвии и региона Латгалия за период 2012–2014 гг.

Показатели	2012	2014	Изменение	
			Абсолютное	Темп роста,%
Экономически активное население Латвии в возрасте от 15 до 29 лет, тыс. чел., в том числе:	190,4	186,2	–4,2	97,79
– занятые в возрасте от 15 до 29 лет, тыс. чел.	180,5	178,7	–1,8	99,00
– безработные в возрасте от 15 до 29 лет в Латвии, тыс. чел.	8,9 (2013г.)	7,5	–1,4	84,27
– в т.ч. безработные в возрасте от 15 до 29 лет в регионе Латгалия, тыс. чел.	2,1 (2013г.)	1,7	–0,4	80,95
Уровень безработицы среди лиц в возрасте 15–29 лет в Латвии, %	13,2 (2013г.)	13,1	–0,4	
Уровень безработицы среди лиц в возрасте 15–29 лет в регионе Латгалия,%	9,5 (2013г.)	8,8	–0,7	
Уровень занятости молодежи (в возрасте от 15 до 29 лет), в %	45,4	50,3	4,9	

Источник: составлено и рассчитано на основе [29].

Уровень молодежной безработицы в Латвии по данным 2012 года составлял 20,7 %, в 2015 году – 16,3 % (в возрасте 15–24 года). В регионе Латгалия уровень занятости среди молодежи в возрасте 15–24 года составил в 2013 году 47,2 %., то есть примерно одинаковый уровень, хотя из анализа выпадает наиболее мобильная часть населения Латгалии в возрасте от 25 до 29 лет (из-за отсутствия статистических данных). В целом по Латвии он составил – 27,6 %.

Таким образом, сравнение динамики показателей молодежного рынка труда Витебской области Республики Беларусь с индикаторами состояния совокупного рынка труда региона позволяет сделать следующие выводы:

– уровень занятости среди молодежи ниже, чем уровень занятости в регионе в целом (в 2012 году он составил 73,31 %, в 2014 году – 72,48 %);

– уровень молодежной безработицы выше, чем в регионе в целом (в 2012 году он составил 0,8 %, в 2014 году – 0,7 %).

Сравнительная оценка свидетельствует об обострении ситуации на молодежном рынке труда Витебской области. Трудовые процессы в данном сегменте протекают менее интенсивно, так как уровень безработицы выше при более низком уровне занятости.

В структуре трудовых ресурсов молодежи произошли незначительные изменения: снижение удельного веса экономически

Витебский государственный технологический университет

активной части молодежи на 2,81 п.п. и, соответственно, наблюдается переход наиболее мобильной части трудовых ресурсов в экономическую неактивности (удельный вес в 2014 году составил 58,3 %). Это связано, скорее всего, с ростом численности обучающихся на дневной форму обучения и вполне согласуется с мировыми тенденциями [35, с. 40]. При этом на совокупном рынке труда региона такой переход менее интенсивен: снижение уровня экономической активности составило лишь 0,91 п.п.

2.2 Динамика уровня и структуры занятости молодежи

Распределение занятого в экономике Витебской области населения по возрастным группам до 31 года представлено в таблице 2.4 и проводится по численности работников организаций. Но численность работников организаций и численность занятых различается на численность лиц, работающих не по найму для получения прибыли или дохода; лиц, временно отсутствующие на работе: лиц, выполняющих работу (помогающих) в организации, учредителем (участником) которой является член домашнего хозяйства или родственник. Поэтому в действительности численность занятых в экономике больше численности работников организаций.

Таблица 2.4 – Динамика численности работников организаций Витебской области Республики Беларусь до 31 года

Показатели	2010 г.	2012 г.	2014 г.	Темп роста, %
Состав работников организаций в возрасте от 15 до 30 лет, чел.,	121767	110346	96823	79,51
в том числе по возрасту:				
– численность лиц в возрасте до 25 лет, чел.;	49652	41692	33729	67,93
– численность лиц в возрасте от 25 до 30 лет, чел.;	72115	68654	63094	87,49
в том числе по полу:				
– численность работающих женщин, чел.;	58604	49678	41314	73,91
– численность работающих мужчин, чел.	63163	60668	53509	84,72

Источник: составлено по данным [24, с.201, 203, 205].

Витебский государственный технологический университет

Численность молодежи, занятой в экономике Витебской области, сократилась на 20,49 % при общем сокращении численности занятых в экономике области на 6,78 %. При этом более быстрыми темпами сокращение шло в возрастной группе до 25 лет (на 32,07 %). Это объясняется объективным сокращением численности молодежи, обусловленным демографической «ямой», сложившейся в 90-х г. XX века и переходом к учебе. Также сокращение числа занятых в возрасте от 25 до 30 лет объясняется большей мобильностью этой категории молодежи, что обусловливает более активную трудовую миграцию, а также переход в категорию экономической неактивности. Эти процессы подтверждает динамика удельного веса молодежи в структуре занятого населения. За анализируемый период на 2,4 п.п. сократилась доля молодежи в возрасте от 25 до 30 лет в численности занятых в экономике Витебской области и составила в 2014 году 7,5 %, при этом незначительно сократилась доля молодежи в возрасте до 25 лет (на 0,3 п.п.), в течение 2010–2014 гг. она находится в пределах 14,2–14,5 %.

Гендерный состав занятой в экономике молодежи показал, что на фоне общего сокращения численности молодежи более быстрыми темпами сокращение шло среди женщин (снижение составила 26,09 %), численность мужчин сократилась на 15,28 %. Анализ гендерной структуры занятых в экономике Витебской области Республики Беларусь показал, что мужчины составляют большую их часть на протяжении анализируемого периода (около 55 %), удельный вес женщин незначительно снижается (до 44,7 %).

Сопоставление динамики занятой молодежи и общей численности занятых в экономике региона показало, что снижение занятости молодежи в экономике в три раза выше, чем по региону в целом, при этом более интенсивно в экономическую неактивность переходят молодые женщины. Это означает, что обостряется проблема возрастной несбалансированности состава трудовых ресурсов региона, которая впоследствии может привести к их недостатку.

Анализ возрастной структуры молодежи, занятой в экономике Витебской области показал, что наибольший удельный вес (65 %) в 2014 году занимает молодежь от 25 до 30 лет, за последние 4 года он вырос на 5,94 п.п. (рисунок 2.1).

Таким образом, уровень занятости, рассчитанный как отношение числа занятых к численности трудовых ресурсов, составил в 2012 году 43,95 %, а в 2014 году 41,26 %, что свидетельствует в целом о снижении трудовой активности молодежи при одновременном снижении ее численности в составе трудовых ресурсов региона.

В таблице 2.5 приведена динамика гендерного состава занятой молодежи в организациях Латвии на основе данных Евростата (статистической информации по Латгалии нет) за период 2010–2014 гг.

Витебский государственный технологический университет

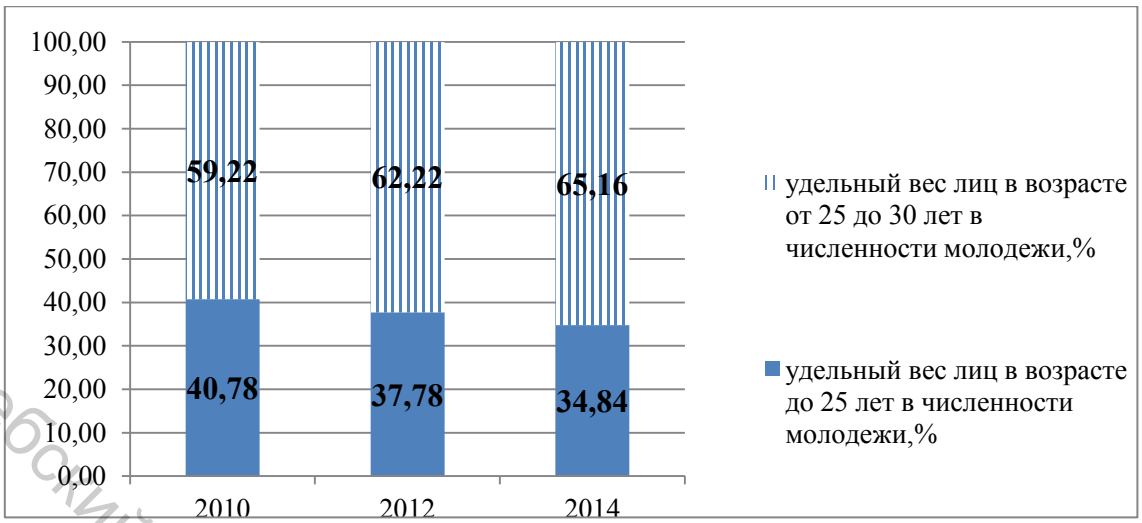

Рисунок 2.1 – Динамика возрастной структуры занятых в экономике Витебской области Республики Беларусь в возрасте от 16 до 30 лет

Источник: составлено по данным [24, с. 203, 205].

Таблица 2.5 – Динамика гендерного состава работников организаций Латвии в возрасте от 15 до 29 лет по возрастным группам в период 2010–2014 гг.

Показатели	2010 г.	2012 г.	2014 г.	Изменение за период	
				абсо-лютное	темп роста, %
1. Состав занятых в экономике в возрасте от 15 до 29 лет по полу, чел.:	177,6	180,5	178,7	1,1	100,62
– численность работающих женщин в возрасте от 15 до 29 лет;	84	81,9	78,4	–5,6	93,33
– численность работающих мужчин в возрасте от 15 до 29 лет	93,6	98,6	100,3	6,7	107,16
2. Состав занятых в экономике в возрасте от 15 до 29 лет по полу, чел.: – удельный вес работающих женщин в возрасте от 15 до 29 лет, %;	47,30	45,37	43,87	–3,42	–
– удельный вес работающих мужчин в возрасте от 15 до 29 лет, %;	52,70	54,63	56,13	3,42	–

Источник: составлено на основе данных Евростата (es.eurostat.europa.eu).

Сравнительный анализ данных по Латвии показал, что за период 2010–2014 гг. произошел рост численности занятых мужчин в возрасте от 15 до 29 лет на 7,16 %, при одновременном сокращении работающих женщин той же возрастной группы на 6,67 %.

Анализ гендерной структуры занятости молодежи в Латвии

Витебский государственный технологический университет

показал, что в период 2010–2014 гг. удельный вес молодых мужчин в возрасте от 15 до 29 лет в структуре занятости вырос с 52,7 % в 2010 году до 56,13 % к 2014 году. При этом сократился удельный вес женщин в возрасте от 15 до 29 лет в структуре занятых: с 47,35 % в 2010 году до 43,87 % в 2014 г.

2.3 Анализ уровня, структуры и динамики безработицы среди молодежи

В органах по труду, занятости и социальной защите населения Республики Беларусь содержится информация только о численности безработных, зарегистрированных в них. В таблице 2.6 представлена информация о движении безработных в возрасте от 16 до 30 лет, оцененном по изменениям их доли в общей численности безработных Витебской области.

Таблица 2.6 – Динамика удельного веса безработных в возрасте от 16 до 30 лет в общей численности безработных Витебской области

Показатели	Удельный вес безработных в возрасте от 16 до 30 лет в общей численности безработных, %			
	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Изменение, п.п.
1. Состояло на учете на начало отчетного года	36,07	29,99	26,24	–9,83
2. За отчетный период с начала года:				
– поставлено на учет;	38,6	36,64	32,35	–6,25
– оказано содействие в трудоустройстве;	36,98	35,98	32,95	–4,03
– снято с учета по другим основаниям всего	44,19	39,51	34,61	–9,58
3. Состояло на учете на конец отчетного периода, из них:	29,99	26,24	21,42	–8,57
– ранее работавшие по рабочей профессии;	26,89	22,88	17,31	–9,58
– работавшие на должности служащего;	23,51	22,04	21,02	–2,49
– не работавшие, ищущие работу впервые;	88,52	84,31	88,28	–0,24
– из них имеющие рабочую профессию	84,85	88,24	85,00	0,15
4. Численность безработных на конец отчетного периода	30,77	25,57	22,52	–8,25
5. Трудоустроено безработных в соответствии с Положение об организации временной занятости безработной молодежи «Молодежная практика»	2,04	1,46	1,35	–0,69

Источник: составлено по данным Управления по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома.

Витебский государственный технологический университет

Как показывают данные таблицы 2.6, за анализируемый период произошли изменения в структуре зарегистрированных безработных Витебской области, о чем свидетельствует сокращение удельного веса молодежи в общей численности безработных с 36,07 % в 2013 году до 26,24 % в 2015 году. В среднем около трети безработных – это молодежь. В период 2013–2015 гг. наблюдается высокий уровень содействия молодежи в трудоустройстве: так, удельный вес граждан, которым оказано содействие в трудоустройстве в числе поставленных на учет, составляет в 2013 году 69,23 %, в 2014 году 71,54 %, а 2015 году – 60,78 %. В то же время около 30 % поставленных на учет безработных в возрасте от 16 до 30 лет было снято с учета, среди которых (рисунок 2.2): почти треть снята в связи с прохождением безработными обучающих программ, от 42 до 53 % безработных сняты с учета по причине неявки более 3-х месяцев, до 1,5 % – по причинам, связанным с отказом безработного от двух предложений подходящей работы или от двух предложений прохождения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

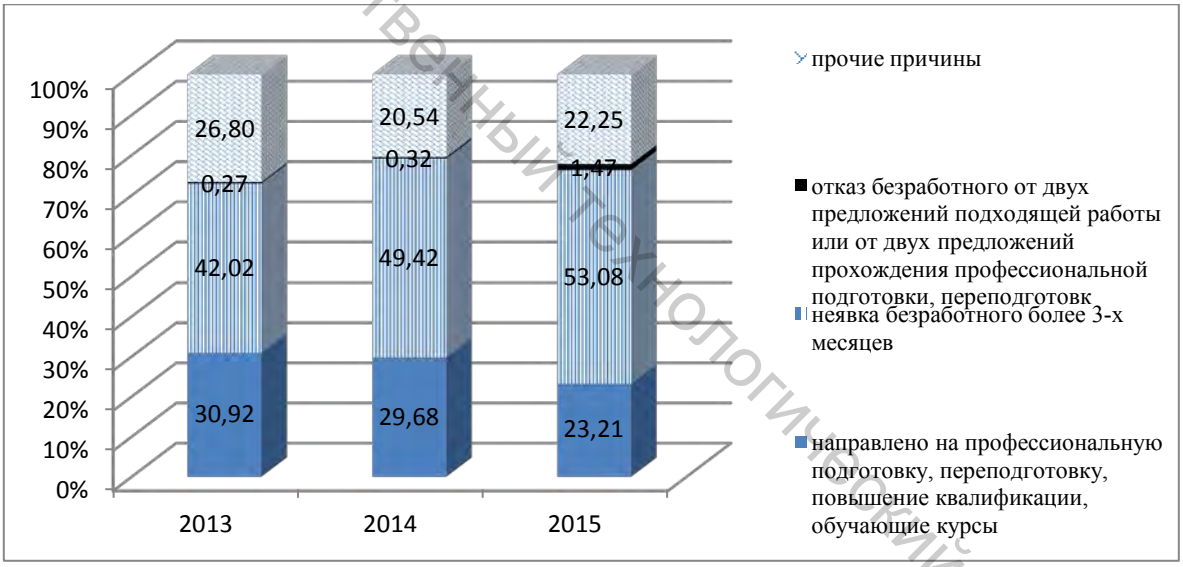

Рисунок 2.2 – Основные причины снятия безработных в возрасте от 16 до 30 лет с учета по безработице, в %

Источник: составлено по данным Управления по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома.

Динамика удельного веса снятых с учета по безработице молодых людей свидетельствует о недисциплинированности молодежи в соблюдении обязанностей безработного. В общей численности безработных в возрасте от 16 до 30 лет на конец анализируемого периода около 70 % ранее работали по рабочей профессии, от 12 до 17 % – работали на должности служащего.

В таблице 2.7 приведен анализ причин, по которым безработная

Витебский государственный технологический университет

молодежь Латгалии в возрасте от 15 до 24 лет потеряла статус безработного.

Таблица 2.7 – Причины, по которым безработная молодежь Латгалии в возрасте от 15 до 24 лет потеряла статус безработного в период 2013–2014 гг., в %

Причины	2013 г.	2014 г.	Изменение за период, п.п.
Нашли работу	32	40,9	8,9
Покинули страну	0	0	0
Не соблюдали требования службы занятости по сохранению статуса безработного	64,9	53	–11,9
Другие причины	3,1	6	3

Источник: составлено и рассчитано на основе [29].

Анализ причин, по которым молодежь снята с учета по безработице в Латгалии в 2014 году показал, что около 41 % безработной молодежи нашли работу, 53 % были сняты с учета по причине не соблюдения требований сохранения статуса безработного, около 6 % безработных лишились статуса по другим причинам. Как видно, молодежь недостаточно дисциплинирована в вопросах сотрудничества по трудоустройству с органами государственной службы занятости как в Республике Беларусь, так и в Латвии.

В таблице 2.8 приведена динамика структуры причин, по которым молодые люди Латгалии в возрасте от 15 до 24 лет стали безработными в период 2013–2014 гг.

Таблица 2.8 – Динамика структуры причин, по которым молодые люди Латгалии в возрасте от 15 до 24 лет стали безработными в период 2013–2014 гг., в %

Причины	2013 г.	2014 г.	Изменение за период, п.п.
Прекращение трудовых отношений	67	65,9	–1,1
Выпускники учреждений образования	11,2	9,5	–1,7
Выход из отпуска по уходу за ребенком	5,3	11,8	6,5
Освобожденные из мест лишения свободы	1	0,5	–0,5
Другие	15,5	12,3	–3,2

Источник: составлено и рассчитано автором на основе [29].

Витебский государственный технологический университет

Анализ статистической информации по Латгалии за 2014 год показал, что в структуре безработной молодежи около 66 % причиной безработицы стало прекращение трудовых отношений, 9,5 % – это безработные выпускники, 11,8 % – это граждане, которые не смогли найти работу после выхода из декретного отпуска, 0,5 % – это освободившиеся из мест лишения свободы, 12,3 % имеют другие причины безработицы.

В таблице 2.9 представлен образовательный состав и структура безработных Латгалии в период 2013–2014 гг.

Таблица 2.9 – Динамика образовательного состава и структуры безработных Латгалии в возрасте от 15 до 24 лет в период 2013–2014 гг.

Уровень образования	Состав, чел.		Структура, %	
	2013 г.	2014 г.	2013 г.	2014 г.
Ниже базового	100	82	4,82	4,76
Базовое	520	433	25,06	25,16
Общее среднее	626	485	30,17	28,18
Профессиональное образование	663	586	31,95	34,05
Высшее	166	135	8	7,84

Источник: составлено и рассчитано на основе [29].

В образовательной структуре безработных доминируют молодые люди, имеющие профессиональное образование – около 34 %, с общим средним образованием – 28,18 %, с базовым образованием – 25,16 %, с высшим образованием менее 8 % безработных.

В таблице 2.10 приведена динамика распределения безработных Витебской области в возрасте от 16 до 30 лет, состоящих на учете на конец отчетного периода, по длительности безработицы.

Таблица 2.10 – Структура безработных в возрасте от 16 до 30 лет, состоящих на учете на конец отчетного периода, по длительности безработицы

Продолжительность безработицы	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Изменение, п.п.
– до 1 месяца, %	41,10	37,29	24,25	–16,85
– от 1 до 3 месяцев, %	40,53	40,47	36,73	–3,8
– от 3 до 6 месяцев, %	12,75	16,42	22,75	10
– от 6 месяцев до 1 года, %	4,09	4,03	13,98	9,89
– более 1 года, %	1,52	1,8	2,29	0,77
Средняя продолжительность безработицы, мес.	2,35	2,5	3,53	+1,18 мес.

Источник: составлено по данным Управления по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома.

Витебский государственный технологический университет

Анализ продолжительности безработицы показал, что наблюдается негативная тенденция роста ее длительности. Так, в 2013 году у 41,1 % безработных длительность незанятости составляла до 1 месяца, у 40,53 % – от 1 до 3 месяцев, длительнее полугода – только у 5,61 % безработных. Но уже в 2015 году ситуация меняется и до 1 месяца – у 24,25 % безработных, от 3 до 6 месяцев – у 22,75 % (рост в 1,8 раза), от 6 месяцев и длительнее – у 16,27 % безработных. Это говорит о том, что постепенно состояние безработицы становится для молодежи явлением не временным, а наоборот более длительным, что подтверждает динамика средней продолжительности безработицы, которая возросла за анализируемый период на 1,18 месяца и составила в 2015 году 3,53 месяца.

В таблице 2.11 приведена динамика распределения безработных Латгалии в возрасте от 15 до 24 лет, состоящих на учете, по срокам безработицы.

Таблица 2.11 – Динамика распределения безработных Латгалии в возрасте от 15 до 24 лет, состоящих на учете, по срокам безработицы

Продолжительность безработицы	2013 г.		2014 г.	
	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %
– менее 6 месяцев	1199	57,78	1028	59,73
– от 6 до 12 месяцев	348	16,77	348	20,22
– от 1 до 3 лет	418	20,14	288	16,73
– более 3 лет	110	5,3	57	3,31

Источник: составлено и рассчитано на основе [29].

Сравнение продолжительности безработицы в Латгалии показало, что наибольший удельный вес составляет безработица с продолжительностью меньше 6 месяцев: в 2013 году – 57,78 %, а в 2014 году – 59,73 % в структуре продолжительности, вторую позицию в 2014 году занимает продолжительность от 6 до 12 месяцев (около 20 %), третью (16,73 %) – от 1 года до 3 лет, менее 4 % составляет продолжительность более 3 лет.

Таким образом, в Витебской области длительный характер безработицы (более 1 года) наблюдается не более чем у 2,3 % зарегистрированных безработных молодых людей, а в Латгалии этот показатель на уровне 20 %.

Активную помощь молодежи и содействие в вопросах занятости в обеих странах оказывает государственная служба занятости. Эффективность работы органов государственной службы занятости оценивается по динамике и уровню трудоустройства обратившихся граждан (таблица 2.12).

Витебский государственный технологический университет

Таблица 2.12 – Показатели эффективности работы органов государственной службы занятости Витебской области

Показатели	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Изменение, п.п.
Удельный вес обратившихся в возрасте от 16 до 30 лет, %	38,51	38,53	34,61	–3,9
Удельный вес граждан, которым оказано содействие в трудоустройстве в возрасте от 16 до 30 лет, %	38,52	36,49	34,9	–3,62
Удельный вес выпускников учреждений среднего специального, высшего и послевузовского образования, которым оказано содействие в трудоустройстве от общего числа граждан, которым оказано содействие в трудоустройстве, %	0,6239	0,5957	0,5587	–0,0652

Источник: составлено по данным Управления по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома.

Более трети всех обратившихся по вопросам трудоустройства составляют граждане в возрасте от 16 до 30 лет, преимущественно это мужчины (чуть более 60 %). Анализ уровня трудоустройства молодежи в Витебской области за анализируемый период показал, что около 35 % обратившихся, то есть почти каждый третий молодой человек, находили работу при содействии службы занятости. При этом чаще (около 65 %) были трудоустроены мужчины. Это объясняется тем, что в структуре предлагаемых рабочих мест подавляющее большинство предназначено для мужчин.

Предлагаемая помощь молодежи при трудоустройстве часто связана с активными программами занятости. В таблице 2.13 представлена динамика структуры численности безработных граждан Витебской области, направленных на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, обучающие курсы в разрезе категорий.

Чаще всего молодежь отдает предпочтение обучающим программам. Так, направлено на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, обучающие курсы за анализируемый период в среднем 50 % зарегистрированных безработных в возрасте от 16 до 30 лет. Среди них от 5 до 10 % – это граждане, впервые ищущие работу, в возрасте до 21 года, от 2 до 6 % – граждане в возрасте до 18 лет.

Витебский государственный технологический университет

Таблица 2.13 – Динамика структуры безработных граждан Витебской области, направленных на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, обучающие курсы в разрезе категорий

Категории безработных	Удельный вес безработных, %					
	2013 г.		2014 г.		2015 г.	
	направлено безработных на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, обучающие курсы	из них по рабочим профессиям	направлено безработных на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, обучающие курсы	из них по рабочим профессиям	направлено безработных на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, обучающие курсы	из них по рабочим профессиям
Всего, в т.ч.:	100	80,71	100	81,88	100	83,00
граждане в возрасте 16-30 лет	52,61	53,08	50,20	52,41	47,88	49,87
из них в возрасте до 18 лет	5,37	6,02	3,81	4,58	2,47	2,97
граждане, впервые ищущие работу в возрасте до 21 года	9,93	11,29	7,77	9,23	5,99	6,97
выпускники, получившие общее базовое и общее среднее образование	5,42	5,96	3,88	4,58	3,24	3,74
выпускники, получившие профессионально-техническое образование	0,77	0,76	0,34	0,42	0,28	0,34
выпускники, получившие среднее специальное образование	0,82	0,82	0,82	0,92	1,20	1,36
выпускники, получившие высшее и послевузовское образование	0,77	0,38	0,54	0,33	0,78	0,42

Источник: составлено по данным Управления по занятости населения Комитета по труду, занятости и социальной защите Витебского облисполкома.

Витебский государственный технологический университет

Около 80 % зарегистрированной безработной молодежи направлено на образовательные программы по освоению рабочих профессий, что составляет 51 % от общей численности всех направленных на обучение по рабочим профессиям. При этом около 2 % составляют выпускники, получившие среднее специальное, высшее и послевузовское образование.

При этом каждый пятый выпускник, получивший общее базовое и общее среднее образование, обращается в органы занятости за приобретением профессии и в 90 % случаев – рабочей профессии. Это говорит о том, что молодежь охотно идет на получение рабочей профессии, востребованной на рынке труда с перспективой дальнейшего трудоустройства.

Посредством активной программы «Молодежная практика» трудоустроено только 2,04 % безработных в 2013 году и 1,35 % в 2015 году (таблица 2.6). Однако, если провести сравнение с общей численностью безработных, которым оказано содействие в трудоустройстве, то удельный вес выпускников учреждений среднего специального, высшего и после вузовского образования составляет менее 1 % и наблюдается тенденция к снижению (таблица 2.13).

Анализ предлагаемых службой занятости вакансий показал, что они представлены преимущественно «плохими» с точки зрения теории рынка труда рабочими местами низкого качества. Соотношение номинальной заработной платы и минимального потребительского бюджета предлагаемым вакансиям составляет от 50 до 96 %, что делает вакансии непривлекательными для потенциального работника [26].

Таким образом, полученные статистические оценки состояния молодежного рынка труда Витебской области позволяют говорить о следующих его основных тенденциях:

– сокращение численности молодежи и ее удельного веса как в численности населения, так и в составе трудовых ресурсов;

– снижение уровня занятости и экономической активности молодежи;

– рост уровня и продолжительности молодёжной безработицы при повышении активности молодежи в вопросах сотрудничества со службой занятости;

– активизация молодежи по поиску возможности получения работы посредством профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучающихся курсов.

Сопоставление статистических показателей оценки состояния рынка труда молодежи приграничных территорий Республики Беларусь (Витебская область) и Латвии (Латгалия) представлено в таблице 2.14.

В Витебской области уровень занятости ниже, чем в Латгалии при невысоком уровне регистрируемой молодежной безработицы. При этом регистрируемая молодежная безработица в Витебской области не

Витебский государственный технологический университет

является длительной в отличие от Латгалии. У молодежи сравниваемых регионов доминирующей причиной потери статуса безработного является несоблюдение требований службы занятости.

Таблица 2.14 – Сравнительная оценка общих статистических показателей состояния рынка труда молодежи приграничных территорий Республики Беларусь (Витебская область) и Латвии (Латгалия), 2014 г.*

Показатель	Витебская область	Латгалия
Уровень занятости, %	41,26	50,3
Уровень безработицы, %	1,07	8,8
Продолжительность безработицы, %: – до года, – более года	 98,1 1,9	 79,96 20,04
Доминирующая причина потери статуса безработного – не соблюдение требований службы занятости по сохранению статуса безработного, %	36,53	53

* Примечание: различается методология расчета показателей.

Таким образом, доступные статистические данные о занятости и безработице молодежи в приграничных регионах позволяют сделать определенные выводы и диагностировать проблемы. Вместе с тем для принятия решений такая диагностика не является полной и корректно сопоставимой. Поэтому данный информационный массив дополнен результатами опроса молодежи обоих регионов, проведенного по сбалансированному алгоритму.

Витебский государственный технологический университет

3 ГЛАВА
РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСА МОЛОДЕЖИ В ПРИГРАНИЧНЫХ РЕГИОНАХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И ЛАТВИИ ПО ПРОБЛЕМАМ ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТИЦЫ

3.1 Характеристика выборочной совокупности для проведения опроса молодежи

Программой эмпирического исследования предусмотрено проведение опроса молодежи приграничных регионов для определения проблем занятости и безработицы молодежи в регионах с помощью опроса. В качестве лиц, входящих в генеральную совокупность, были приняты лица в возрасте 15–29 лет, проживающие на приграничных территориях Латвии (Латгалия) и Республики Беларусь (Витебская область).

Для этого был проведен расчет генеральной совокупности и репрезентативной выборочной совокупности.

Выборочная совокупность сформирована с учетом следующих факторов:

1) возраст 15–29 лет;

2) проживание в приграничной территории (области Республики Беларусь и Латвии).

Выборочная совокупность формируется с помощью случайного бесповторного отбора.

Объем генеральной совокупности формируется за счет:

1) молодежи (граждане в возрасте от 15 до 29 лет), проживающей на приграничной территории Витебской области Республики Беларусь – 226766 человек по состоянию на 1 января 2015 года [27, с. 43];

2) молодежи (граждане в возрасте от 15 до 29 лет), проживающей на приграничной территории Латгалии (Латвия), – 55613 человек;[4]

3) общий размер генеральной совокупности сформировался в размере: 226766 + 55613 = 282379 человек.

Расчет репрезентативной выборки проводится по формулам 3.1 и 3.2.

---

[4] В силу ограниченности статистической информации определение осуществлялось следующим образом:

– численность населения Латгалии в 2013 году составила 292,7 тыс. чел. (по данным сайта http://www.csb.gov.lv);

– удельный вес населения Латвии в возрасте от 15 до 29 лет составил 19 % в 2012 году [25, с. 22].

Таким образом, если предположить, что структура населения Латгалии совпадает со структурой в целом по Латвии, то общая численность населения Латгалии в возрасте от 15 до 29 лет составит 292,7 × 19/100 = 55613 чел.

Витебский государственный технологический университет

$$SS = Z^2 * (p) * (1-p) / C^2, \quad (3.1)$$

где ***SS*** – размер выборки; ***Z*** – Z фактор (например 1,96 для 95 % доверительного интервала); **p** – процент интересующих респондентов или ответов, в десятичной форме (0,5 по умолчанию); ***C*** – доверительный интервал, в десятичной форме.

Корректировка для малой генеральной совокупности:

$$CSS = SS/(1+((SS-1)/pop), \quad (3.2)$$

где ***CSS*** – скорректированная выборка (репрезентативная выборка); ***pop*** – генеральная совокупность.

Для расчета воспользуемся автоматизированной версией калькулятора репрезентативной выборки при следующих исходных данных[5]:

1) доверительная вероятность (точность) – 95 %;
2) доверительный интервал («погрешность» ± %) – 5 %;
3) генеральная совокупность – 282379 чел.

Таким образом, объем выборочной совокупности составляет 384 человека. Структура репрезентативной выборки представлена следующим образом: 80 % (307 чел.) – респонденты, проживающие на территории Витебской области Республики Беларусь, 20 % (77 чел.) – респонденты, проживающие на территории Латгалии (Латвия). Фактически было опрошено 414 респондентов (307 – в Витебской области и 107 – в Латгалии).

Для обеспечения репрезентативности опроса структура выборочной совокупности приведена в соответствие со структурой генеральной совокупности (населения в возрасте от 15 до 29 лет Витебской области Республики Беларусь и Латгалии) по полу, возрасту, месту проживания в регионе (город-село).

В таблице 3.1 представлен состав и структура граждан в возрасте от 15 до 29 лет, проживающих на территории Витебской области Республики Беларусь, по гендерным и возрастным характеристикам (на начало 2015 г).

Таким образом, среди опрашиваемых 51,03 % должны составить мужчины и 48,97 % – женщины. В разрезе местности проживания респонденты распределились следующим образом: городская местность – 82,98 % от общей численности граждан в возрасте 14–30 лет (212851 чел.), сельская местность – 17,02 % от общей численности граждан в возрасте 14–30 лет (43658 чел.).

[5] Источник: http://surin.marketolog.biz/calculator.htm

Витебский государственный технологический университет

Таблица 3.1 – Состав и структура граждан в возрасте от 15 до 29 лет, проживающих на территории Витебской области Республики Беларусь, по гендерным и возрастным характеристикам (на начало 2015 г.)

Возраст, лет	Численность, чел.			Удельный вес, %		
	мужчины	женщины	всего	мужчины	женщины	всего
15–19	28646	27700	56346	22,84	24,94	24,85
20–24	38733	38355	77088	33,47	34,54	33,99
25–29	48336	44996	93332	41,77	40,52	41,16
Итого	115715	111051	226766	51,03 (от общей численности)	48,97 (от общей численности)	100,00

Источник: [24].

В таблице 3.2 представлен состав и структура граждан в возрасте от 15 до 29 лет, проживающих на территории Витебской области Республики Беларусь, по уровню образования.

Таблица 3.2 – Состав и структура граждан в возрасте от 15 до 29 лет, проживающих на территории Витебской области Республики Беларусь, по уровню образования на начало 2015 г.

Возраст, лет	Уровень образования населения в расчете на 1 000 человек населения соответствующей возрастной группы, человек					
	высшее	ссуз	ПТУ	общее среднее	общее базовое	общее начальное
15–19	0	35	43	388	470	43
20–24	123	315	140	349	41	3
25–29	311	305	128	177	40	3
Всего	434	655	311	914	551	49
Удельный вес, %	14,89	22,48	10,67	31,37	18,91	1,68

Источник: [28].

Таким образом, среди респондентов должно быть 14,89 % с высшим образованием, 22,48 % – со средним специальным образованием, 10,67 % – с профессионально-техническим образованием, 31,37 % – со средним образованием, 18,91 % – с общим базовым, 1,68 % с общим начальным.

По обозначенным параметрам был проведен опрос респондентов, проживающих на территории Витебской области Республики Беларусь.

Структура выборочной совокупности по полу, возрасту и месту жительства (город-село) соответствует генеральной (таблица 3.3).

Статистическая обработка и эконометрическая оценка результатов анкетирования осуществлена с помощью компьютерной программы SPSS Statistika.

Витебский государственный технологический университет

Таблица 3.3 – Структура фактической выборочной совокупности

	Витебская область		Латгалия	
	N = 226,7 тыс. чел.	n = 307 чел., средний возраст 22,3 года	N = 55,6 тыс. чел.	n = 107 чел., * средний возраст 20 лет
Мужчины	51,1 %	157 (51,1 %)		61 (43 %)
Женщины	48,9 %	150 (48,9 %)		46 (57 %)
Место проживания	82,98 % – город, 17,02 % – село	89,5 % – город, 10,5 % – село		86 % – город, 12,2 % – село
Уровень образования	Высшее –14,9 %, среднее специальное – 22,5 %, профессионально-техническое – 10,7 %, среднее – 31,4 %, базовое – 18,9 %	Высшее –14,9 %, среднее специальное – 24,1 %, профессионально-техническое – 10,7 %, среднее 31,4 %, базовое – 18,9 %		Высшее – 6,5 %, среднее специальное – 17,8 %, профессионально-техническое – 3,7 %, среднее 43,9 %

* Выборочная совокупность респондентов в Латгалии оказалась смещенной, так как опрос проводился преимущественно среди студентов.

Источник: [27; 25].

3.2 Результаты опроса молодежи в приграничных регионах Республики Беларусь и Латвии

В результате обследования, уровень занятости молодежи в Витебской области оценен в 36,8 %, в Латгалии – 4,8 %[6]. Уровень безработицы составил 58,3 % в Латгалии, в Витебской области – 10,3 %[7]. Таким образом, фактический уровень безработицы среди молодежи в Беларуси выше ее зарегистрированного уровня и по значению сопоставим с уровнем в других странах [35, с. 41].

По статусу занятости (таблица 3.4) ответы респондентов распределились следующим образом: в Витебской области 34,2 % работают в организациях; 2,3 % являются предпринимателями; 1 % работают без регистрации предпринимательской деятельности; 0,3 % заняты в личном подсобном хозяйстве. Не работают и не учатся 6,6 %, из них 5,9 % – временно не работают, ищут работу и готовы к ней приступить в течение 2 недель, 0,7 % – не ищут работу и не хотят работать.

Респонденты Латгалии в основном представлены учащимися (74,8 %). 43,4 % – обучаются на дневной форме обучения в

[6] Уровень занятости рассчитан как отношение численности занятых в возрасте 15–29 лет к численности населения в возрасте 15–29 лет.

[7] Уровень безработицы рассчитан как численность лиц в возрасте 15–29 лет, не имеющих работу, ищущих ее и готовых к ней приступить немедленно, к численности экономически активного населения в возрасте 15–29 лет.

Витебский государственный технологический университет

учреждениях образования различного уровня подготовки; 5,2 % – занимаются домашним хозяйством, уходом за другими членами семьи, воспитывают детей, 5,5 % заняты в организациях, 17,8 % временно не работают, в том числе 15,9 % ищут работу и готовы к ней приступить.

Таблица 3.4 – Распределение молодежи приграничных территорий по статусу занятости, в %

Статус занятости	Витебская область	Латгалия
Учащиеся (всех уровней подготовки)	43,3	74,8
Занятые (включая занятых в организациях, предпринимателей, самозанятых, занятых в личном подсобном хозяйстве)	37,5	5,5
Временно не работающие, всего из них ищут работу и готовы к ней приступить не хотят работать	6,6 5,9 0,7	17,8 15,9 1,9
Занимающиеся домашним хозяйством и воспитанием детей	4,6	0,9
Количество ответивших респондентов	307	107

Среди обучающихся на дневной форме обучения 43,3 % респондента Витебской области имели постоянную работу, 7,8 % – время от времени подрабатывали, 8,5 % – работали только на каникулах. Таким образом, можно отметить достаточно высокий уровень трудового участия молодежи. В Латгалии 15 % обучающихся имели постоянную работу, 20,6 % подрабатывали время от времени, 24,3 % – только на каникулах. Соответственно, 30,3 % опрошенных в Витебской области и 32,7 % в Латгалии не работали во время учебы. Имели работу, приносящую доход, 37,4 % опрошенных молодых людей в Латгалии и 47,6 % в Витебской области. Распределение молодежи по видам занятости представлено в таблице 3.5.

Основными каналами трудоустройства молодые люди в Витебской области назвали: самостоятельные усилия (непосредственное обращение на предприятие, Интернет, собственный бизнес) – 35,62 % (33,34 в Латгалии); распределение в учреждении образования – 17,81 % (в Витебской области); помощь родственников, знакомых – 26,03 % (50,0 % в Латгалии). Через органы государственной службы занятости нашли работу только 2,06 % работающей молодежи в Витебской области, 5,56 % в Латгалии, через негосударственные кадровые агентства – 0 % (таблица 3.6). С приграничным положением региона работа связана для 5,4 % респондентов Витебской области и 9,3 % Латгалии.

Витебский государственный технологический университет

Таблица 3.5 – Структура занятости молодежи приграничных регионов, в %

Место занятости	Основное место работы		Дополнительная работа	
	Витебская область	Латгалия	Витебская область	Латгалия
В организации (структурном подразделении организации)	69,87	13,1	7,54	2,8
В крестьянском (фермерском) хозяйстве	0	0	0,7	0,9
На индивидуальной основе в своей стране	3,43	1,9	6,85	1,9
На индивидуальной основе в виде оказания услуг (продажи продукции) в приграничном районе другого государства	2,06	0,9	3,43	0
У индивидуального предпринимателя	8,91	5,6	7,54	7,5
В домашнем хозяйстве наемным работником	0	0	2,06	0,9
В качестве индивидуального предпринимателя без образования юридического лица	4,11	0,9	3,43	0
В личном подсобном хозяйстве, по производству (переработке) продукции сельского, лесного хозяйства, охоты и рыболовства, предназначенной для реализации	0,7	0,9	0,7	0,9
Другое (спорт)	0,7	0	0,14	0,9
Количество ответивших респондентов	131	28	49	17

Таблица 3.6 – Основные каналы трудоустройства, в %

Каналы трудоустройства	Витебская область	Латгалия
Распределение в учреждении образования	17,81	5,56
Помощь родственников, друзей, знакомых	26,03	50
Самостоятельные усилия (посредством сети Интернет, создание собственного бизнеса, непосредственное обращение в отдел кадров предприятия, организации)	35,62	33,34
Приглашение руководства или сотрудников этого предприятия, организации	8,22	2,78
Помощь государственной службы занятости или бюро по трудоустройству	2,06	1,9
Помощь негосударственных организаций по трудоустройству	0	0
Другие	10,26	2,78
Количество ответивших респондентов	146	36

Витебский государственный технологический университет

Для поиска работы и трудоустройства основными предпринимаемыми действиями были (таблица 3.7): поиск работы через газеты или другие средства массовой информации, Интернет (40,66 % опрошенных в Витебской области и 29 % в Латгалии); обращение к друзьям, родственникам, знакомым – 30,77 %, и 32,7 % соответственно; непосредственное обращение к администрации (нанимателю) – 10,63 % и 4,7 %; обращение в службу занятости – 4,4 % и 15,9 %. То есть в Латгалии значительно больше молодых людей (среди опрошенных) обращаются за помощью при поиске рабочих мест в органы государственной службы занятости.

Таблица 3.7 – Оценка респондентами основных каналов поиска работы, в %

Основные каналы поиска работы	Витебская область	Латгалия
Обращение в службу занятости	4,4	15,9
Поиск работы через газеты или другие средства массовой информации, Интернет	40,66	29
Обращение к друзьям, родственникам, знакомым	30,77	32,7
Непосредственное обращение к администрации (нанимателю)	10,63	4,7
Другие действия	4,8	6,5
Работу не искал(а), мне ее предложили	5,13	7,5
Не предпринимал(а) никаких действий	3,67	11,2
Количество ответивших респондентов	273	107

Основными трудностями в процессе поиска работы молодые люди отметили (таблица 3.8): – отсутствие стажа работы по профессии – 37,45 % в Витебской области и 38,3 % в Латгалии; – отсутствие вакансий по профессии по месту жительства – 21,92 % и 20,6 %; – гендерная и возрастная дискриминация – 16,35 % и 15,0 %.

Также значимыми трудностями отмечены нежелание работодателей брать на себя обязательства по обеспечению гарантий и прав выпускника учреждения образования, имеющего статус молодого специалиста (5,98 % в Витебской области и 5,6 % в Латгалии), нежелание работодателей инвестировать в молодого специалиста для формирования у него необходимых компетенций (5,58 % в Витебской области и 0,9 % в Латгалии), несоответствие полученных в учреждении образования знаний и навыков реальным требованиям работодателей (6,38 % в Витебской области и 4,7 % в Латгалии).

Таблица 3.8 – Оценка респондентами трудностей при поиске работы, в %

Трудности при поиске работы	Витебская область	Латгалия
Отсутствие стажа работы по профессии	37,45	38,3
Гендерная дискриминация	2,0	0,0
Возрастная дискриминация	14,35	15,0

Витебский государственный технологический университет

Окончание таблицы 3.8

Трудности при поиске работы	Витебская область	Латгалия
Отсутствие вакансий по профессии по месту жительства	21,92	20,6
Нежелание работодателей брать на себя обязательства по обеспечению гарантий и прав выпускника учреждения образования, имеющего статус молодого специалиста	5,98	5,6
Несоответствие полученных в учреждении образования знаний и навыков реальным требованиям работодателей	6,38	4,7
Нежелание работодателей инвестировать в молодого специалиста для формирования у него необходимых компетенций	5,58	0,9
Не испытывал трудностей	0,4	1,8
Количество ответивших респондентов	251	96

В наибольшей степени при трудоустройстве молодые люди рассчитывают на себя и собственные усилия (87,5 % респондентов Витебской области и 68,06 % Латгалии), на помощь родителей и знакомых – 32,45 % и 55,71 %. Распределение в учреждении образования только 9,38 % респондентов Витебской области отметили как значительную помощь, в основном его оценили как незначительную помощь или нейтрально (таблица 3.9). Намного выше оценены усилия органов государственной службы занятости в этом направлении, кадровых агентств и ярмарок вакансий респондентами Латгалии. Таким образом, эффективность большинства из предлагаемых на рынке труда Витебской области мер по трудоустройству молодежи оценивается респондентами либо как незначительная, либо нейтрально, и ожидания помощи от них у молодежи Латгалии.

Таблица 3.9 – Оценка респондентами наиболее значимых источников содействия при поиске работы, в %

Ответ «значительно»	Витебская область	Латгалия
Самостоятельно	87,5	68,06
Помощь родителей и знакомых	32,45	55,71
Помощь государственной службы занятости	9,09	28,13
Кадровые агентства	13,68	26,67
Ярмарки вакансий	10,87	21,31
Распределение	9,38	14,75
Количество ответивших респондентов	128	72

Наиболее предпочтительными вариантами трудоустройства являются: занятость собственным бизнесом – так считают 31,2 % опрошенных в Витебской области и 30,08 % в Латгалии, уехать работать за рубеж – 26,7 % и 22,56 % соответственно, трудоустроиться

Витебский государственный технологический университет

на крупное государственное предприятие – 17,8 % и 21,05 % в Латгалии, на частное предприятие – 15,6 % в Витебской области и 13,53 % в Латгалии (таблица 3.10). Таким образом, трудовые установки молодежи обоих регионов совпадают.

Таблица 3.10 – Оценка респондентами наиболее предпочтительных вариантов трудоустройства и трудовые установки на будущее, в %

Предпочтительные варианты трудоустройства и трудовые установки на будущее	Витебская область	Латгалия
На крупном государственном предприятии	17,8	21,05
На небольшом частном предприятии	15,6	13,53
Заняться собственным бизнесом	31,2	30,08
Продолжить обучение в магистратуре, аспирантуре	5,6	10,53
Уехать работать за рубеж	26,7	22,56
Вообще не хочу работать	2,2	1,50
Количество ответивших респондентов	128	107
Готовы ли вы пройти профессиональное обучение (переподготовку) для повышения своих шансов на трудоустройство?*	46,48 % – да, 34,51 % – получить вторую специальность, 19,01 % – нет	66,67 % – да, 23,08 % – получить вторую специаль-ность, 10,26 % – нет
Зарегистрированы в органах государственной службы занятости в качестве безработного*	3,6 % – да	26,17 % – да
Оказана помощь службой занятости в течение 3 последних месяцев (в трудоустройстве, обучении, консультациях)*	5,1 % – да	19,44 % – да

* Количество ответивших респондентов Витебской области – 142, Латгалии – 78.

Продолжить обучение в магистратуре, аспирантуре планируют 5,6 % респондентов Витебской области и 10,53 % Латгалии. В Витебской области 2,2 % респондентов ответили, что вообще не хотят работать, в Латгалии – 1,5 %.

В таблице 3.11 представлена оценка необходимых форм содействия в трудоустройстве по мнению белорусских и латышских респондентов. Их анализ показывает, что у молодежи обоих регионов сходные ожидания от действия субъектов инфраструктуры молодежного рынка труда, поскольку действия всех участников оценены как значимые, и по отдельным направлениям деятельности при

Витебский государственный технологический университет

ранжировании мнение молодежи в обеих сторон границы совпало. От учреждений образования в первую очередь ожидается содействие в прохождении практики и налаживании контактов с нанимателями, от самих нанимателей – более заинтересованное отношение к студентам во время практики, от государственной службы занятости – организация нестандартных форм занятости для молодежи, от органов государственного управления – консолидация всех участников рынка труда.

Таблица 3.11 – Оценка необходимых форм содействия в трудоустройстве*

Субъекты институциональной инфраструктуры рынка труда молодежи	Средний балл в оценке респондентов	Формы содействия в трудоустройстве, набравшие наибольший рейтинг в ответах респондентов
1	2	3
Учреждения образования	3,04	1. Организация курсов повышения квалификации, переподготовки (3,64 балла). 2. Карьерное и профессиональное консультирование (3,46 балла). 3. Организация встреч с потенциальными работодателями (3.25 балла)
Предприятия	3,56	1. Реклама предприятия в СМИ, Интернет, формирование банка данных о вакансиях в Интернете (4,09 балла). 2. Более заинтересованное отношение к студентам на практике (3,73 балла). 3. Индивидуальный подбор специалистов на отдельные позиции (3,62 балла). 4. Сотрудничество с университетами, открытость для студентов (3,59 балла)
Государственная служба занятости	3,41	1. Формирование банка данных о вакансиях (3,7 балла). 2. Организация временной, сезонной занятости для молодежи, гибких форм занятости (надомный труд, дистанционные рабочие места и пр.) (3,54 балла). 3. Совершенствование нормативно-правовой базы трудоустройства выпускников (3,51 балла). 4. Консолидация усилий всех участников рынка труда для эффективного трудоустройства выпускников (3,2 балла). 5. Сбор и трансляция информации о рынке труда и положении выпускников на нем (3,2 балла)

Витебский государственный технологический университет

Окончание таблицы 3.11

1	2	3
Органы государствен-ного управления	3,41	1. Контроль за соблюдением трудового законодательства (3,97 балла). 2. Организация совместных проектов предприятий и вузов при подборе специалистов (3,48 балла). 3. Составление среднесрочных прогнозов потребности в специалистах в профессионально-квалификационном и территориальном разрезе, их трансляция всем заинтересованным сторонам (3,26 балла)

* Оценка проводилась по пяти бальной шкале, где 1 – наименее значимая форма содействия в трудоустройстве, 5 – наиболее значимая.

Несколько различаются позиции молодежи в отношении видения роли и услуг государственной службы занятости и органов государственного управления. Респондентами Витебской области высказано пожелание в разработке среднесрочных прогнозов потребности в специалистах в профессионально-квалификационном и территориальном разрезе, их трансляция всем заинтересованным сторонам. Эту функцию в каждой стране выполняет так называемая Информационно-аналитическая система рынка труда и прогнозирования потребности в кадрах (LMIS). В Латвии данная система сформирована, в Республике Беларусь приступили к ее формированию.

Достаточно информативными стали результаты опроса в отношении оценки соответствия полученной квалификации и работы выпускников учреждений образования. Так, 40,6 % респондентов Витебской области и 45,5 % Латгалии ответили, что выполняемая ими работа соответствует имеющейся квалификации, у 29 % респондентов Витебской области и 28,7 % Латгалии работа не связана с полученной квалификацией, у остальных – выше или ниже полученной квалификации (30,4 % и 25,8 % соответственно)[8].

Многообразие ответов о недостающих навыках для получения желаемой работы было сгруппировано в несколько групп (рисунок 3.1) и показало практически полную идентичность мнений.

В качестве наиболее важных качеств для эффективного трудоустройства респондентами отмечены (таблица 3.12):

1) личные деловые качества;
2) знание своей профессии;
3) коммуникабельность;
4) владение иностранными языками.

[8] На этот вопрос ответили не все респонденты.

Витебский государственный технологический университет

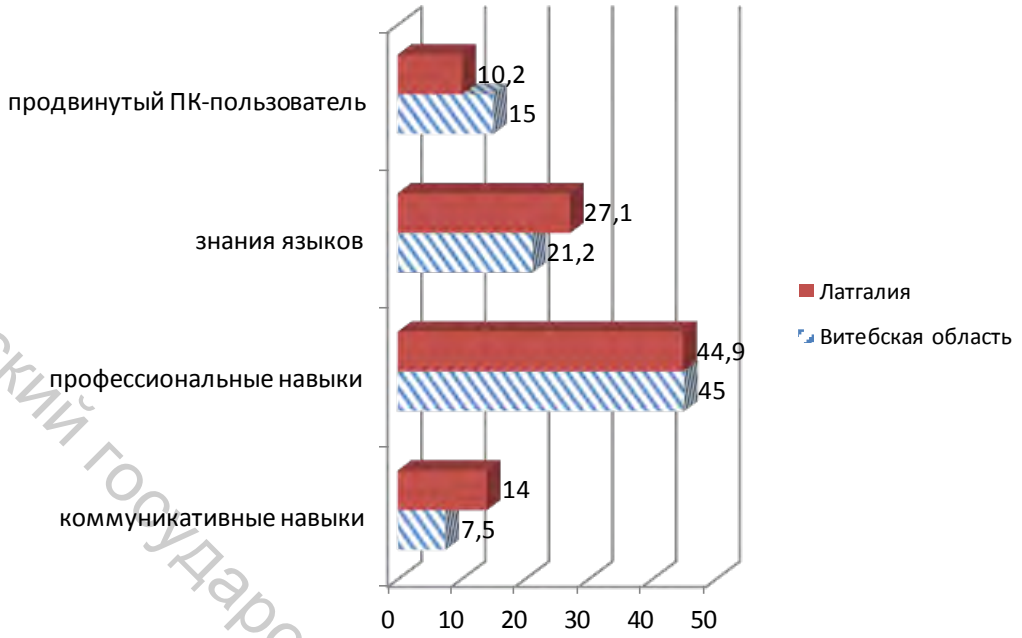

Рисунок 3.1 – Оценка респондентами недостающих навыков для эффективного трудоустройства (процент опрошенных)

Таблица 3.12 – Оценка респондентами наиболее важных качеств для эффективного трудоустройства, в процентах

Качества, необходимые для эффективного трудоустройства	Витебская область	Латгалия
Личные деловые качества (трудолюбие, настойчивость, усердие, ответственность, желание работать, др.)	23,5	28,4
Владение иностранными языками	9,3	14,9
Коммуникабельность	24	20,3
Знание своей профессии, профессионализм, хорошие знания, опыт, образование	22,1	28,5

Также можно отметить совпадение взглядов белорусской и латышской сторон на эту проблему. Молодым людям задавался вопрос о том, кто в наибольшей степени поможет сформировать качества, необходимые для эффективного трудоустройства (рисунок 3.2), при ответе на который мнения молодежи с обеих сторон границы также в основном совпало. Основная роль принадлежит системе образования и самостоятельным усилиям.

Витебский государственный технологический университет

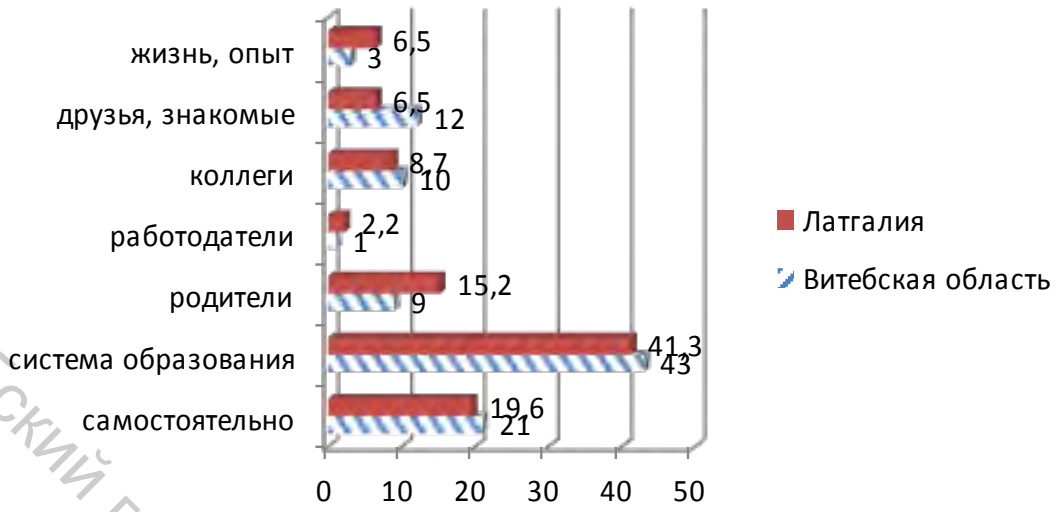

Рисунок 3.2 – Оценка источников формирования необходимых знаний и навыков для эффективного трудоустройства

Проведенное исследование позволило выделить общие характеристики занятости и безработицы молодежи приграничных территорий Латвии в Беларуси:

– невысокий уровень занятости и достаточно высокий уровень безработицы среди молодежи обоих регионов;

- схожий уровень трудового участия учащейся молодежи – во время учебы имеют постоянную работу или подрабатывают (в том числе на каникулах) 60,6 % учащейся молодежи Витебской области и 59,9 % Латгалии;

– приоритет молодых людей на самостоятельные усилия и помощь родителей, родственников при поиске работы. При оценке основных каналов поиска работы самостоятельный поиск и помощь родителей, родственников доминируют у молодежи обеих стран;

– невысокий удельный вес трудоустроенных через органы государственной службы занятости, кадровые агентства, но при этом при оценке основных каналов поиска работы в Латгалии процент обратившихся за помощью в органы государственной службы занятости выше;

– одинаковые трудности при поиске работы и трудоустройстве также отмечены молодежью в обеих странах – к ним отнесены отсутствие стажа по профессии (так считают более 37,45 % респондентов в Витебской области и Латгалии), отсутствие вакансий по месту жительства (20–22 %), возрастная дискриминация (14–15 %). На четвертой позиции по значимости респондентами определены такие причины, как нежелание работодателей брать на себя обязательства при трудоустройстве молодых людей, несоответствие полученных в учреждениях образовании знаний и навыков требованиям

Витебский государственный технологический университет

работодателей (эту причину отметили около 5–6 % респондентов в каждом регионе);

– схожие трудовые установки молодежи: у молодежи обоих регионов доминирует желание заняться собственным бизнесом (31,2 % в Витебской области и 30,08 % в Латгалии), уехать работать за рубеж (26,7% и 22,73 % соответственно);

– схожие оценки необходимых навыков для эффективного трудоустройства и основных источников их формирования.

Наибольшая идентичность мнений и единодушие молодежи Латвии и Беларуси наблюдается при ответах на вопросы о требуемых навыках для эффективного трудоустройства. К ним отнесены профессиональные и личные деловые качества, коммуникабельность, владение иностранными языками. Большая роль при этом, по мнению молодых людей обоих регионов, принадлежит системе образования.

Однако проведенное исследование позволяет выделить и ряд отличий в состоянии и решении проблем занятости и безработицы:

1) уровень занятости молодежи Витебской области выше, а уровень безработицы ниже;

2) в большей степени решение проблем трудоустройства с приграничным положением региона связывают молодые люди Латгалии;

3) на институциональную помощь в решении проблем трудоустройства также в большей степени рассчитывает молодежь Латгалии. Вообще, по данным таблиц 3.6, 3.7, 3.9 можно сделать вывод, что уровень доверия к органам государственной службы занятости в Латвии намного выше, чем в Беларуси – например, при оценке основных каналов поиска работы службу занятости рассматривают 14,78 % опрошенных в Латгалии и 4,4 % в Витебской области, при оценке основных источников содействия в трудоустройстве на помощь государственной службы занятости рассчитывают 28,13 % опрошенных в Латгалии и только 9,09 % в Витебской области, и результаты работы также выше оценивают жители Латгалии (таблица 3.10) – оказано содействие 19,44 % респондентов в Латгалии и только 5,1 % в Витебской области;

4) усилия нанимателей в поиске и подборе молодых работников выше оценили респонденты Витебской области - в качестве источника трудоустройства непосредственное приглашение работодателя отметили 8,22 % опрошенных в Витебской области и 2,78 % в Латгалии, при оценке каналов поиска работы 10,63 % респондентов в Витебской области обращаются напрямую на предприятия и только 4,35 % в Латгалии.

Таким образом, первоначальные цели исследования достигнуты, поскольку сформирована дополнительная база данных о проблемах занятости и безработицы молодежи в приграничных регионах

Витебский государственный технологический университет

Республики Беларусь и Латвии, позволяющая на единых методических подходах оценить уровень занятости и безработицы среди молодежи, определить наиболее эффективные способы и каналы поиска работы, намерения и готовность молодых людей к трудоустройству. Исследование также помогло выделить индивидуальные характеристики молодых людей, способствующие эффективному трудоустройству (мобильность, уровень образования, компетентность, способность к развитию и пр.), и необходимые меры помощи в трудоустройстве молодежи со стороны институтов регионального рынка труда.

Проведенное исследование позволило сделать важные выводы о фактическом состоянии молодежного рынка труда в Витебской области: наличие фактического уровня безработицы среди молодежи в 10,3 % (что выше уровня зарегистрированной безработицы); высокий уровень занятости и трудового участия обучающейся молодежи, достаточно активная позиция молодежи на рынке труда при поиске работы и трудоустройстве. Вместе с тем, исследования также позволяет сделать вывод о недостаточности помощи в вопросах поиска работы и трудоустройстве со стороны различных институтов на рынке труда – органов государственной службы занятости, кадровых агентств, ярмарок вакансий и системы распределения учреждений образования.

Установлено, что молодежь часто сталкивается с целым рядом проблем при трудоустройстве: несоответствие полученного образования потребностям рынка труда, отсутствие возможности приобретения опыта, нежелание работодателей принимать на работу молодых специалистов, несоблюдение условий труда и другие проблемы, что часто сопровождается состоянием безработицы среди молодежи, подталкивает ее к уходу в неформальную занятость, трудовой миграции, и пр.

Первоначальная гипотеза исследования о наличии особенностей в формировании молодежного рынка труда и обеспечении проблем занятости молодежи в приграничных территориях, подтвердилась – поскольку установлено, что и для страны с рыночной экономикой, и для страны с переходной экономикой, проблемы занятости молодежи являются актуальными. То есть молодежный рынок труда обладает особенностями по сравнению с совокупным рынком труда, но приграничное положение региона не является значимым фактором для учета при его регулировании. Проблема молодежной занятости и безработицы имеет схожие характеристики в приграничных регионах обеих стран, что требует выработки схожих и согласованных решений для уменьшения молодежной безработицы. Они должны базироваться на индивидуальных характеристиках безработного (мобильность, уровень образования, компетентность, способность к развитию и пр.) и уровне развития институтов рынка труда региона.

Витебский государственный технологический университет

3.3 Эконометрическая оценка индивидуальных рисков молодежной безработицы [9]

Природа молодежной безработицы может быть обусловлена индивидуальными характеристиками, такими, как пол, возраст, уровень образования и т. д.

Анализ индивидуальных характеристик безработных показывает, что существуют определенные отличия этой группы от занятых по социально-демографическим признакам. Среди безработных чаще встречаются женщины (69,2 %). Безработная молодежь в основном проживает в городской местности (92,3 %). Средний возраст безработных составил 24,8 года.

Более половины безработных среди опрошенных (61,5 %) не состоят в браке, не имеют детей. Одного ребенка имеют 30,8 % безработных, двух детей имеет 7,7 %.

В общем количестве безработных, наибольший удельный вес составляют лица со средним специальным образованием (38,5 %) и средним (30,8 %). Молодых людей с высшим образованием 23,1 % (рисунок 3.3).

Рисунок 3.3 – Распределение безработных среди респондентов по уровню образования, в %

Планы на получение образования у безработных распределились следующим образом: большинство (69,2 %) планируют получить высшее образование, из них 7,7 % планирует получить второе высшее; 23,1 % – пройти переподготовку (получить другую профессию, специальность).

В структуре безработных преобладают молодые люди, обучающиеся в данный момент на заочном отделении вуза – 69,2 %.

Среди причин ухода с предыдущей работы в равной степени

[9] Индивидуальные риски оценивались только по когорте фактически безработных среди респондентов Витебской области (Республика Беларусь).

Витебский государственный технологический университет

названы различные причины: сокращение либо закрытие организации, окончание срока контракта, не устраивали условия работы (график, удаленность от дома и т. д.), переезд на другое место жительства, семейные обстоятельства (рождение ребенка, вступление в брак, уход за членами семьи, ведение домашнего хозяйства и т. д.), наличие возможности перестать работать и другие причины.

Средняя продолжительность поиска работы составила 8,3 месяца, что отличается от аналогичного показателя среди зарегистрированных безработных. Основными каналами поиска работы безработные назвали: газеты, СМИ, Интернет (все респонденты), обращение к друзьям, родственникам 69,2 %, 30,7 % обращались непосредственно к администрации (нанимателю), и только 15,4 % обращались в службу занятости.

Среди трудностей в поиске работы респонденты указали отсутствие стажа, отсутствие вакансий по профессии по месту жительства, нежелание работодателя брать на себя обязательства по обеспечению гарантий и прав выпускника учреждения образования, имеющего статус молодого специалиста, возрастную дискриминацию, нежелание работодателей инвестировать в молодого специалиста для формирования у него необходимых компетенций, невозможность получить работу из-за отсутствия гражданства в другой стране (рисунок 3.4).

Рисунок 3.4 – Трудности в поиске работы

С полной рабочей неделей хотели бы работать большинство безработных (69,2 %), трудиться на условиях неполной занятости – 7,7 %, 15,4 % хотели бы организовать собственное дело, такое же количество готовы приступить к любой работе.

В области содействия трудоустройству безработные в основном рассчитывают на собственные силы, нейтрально относятся к помощи

Витебский государственный технологический университет

родителей и знакомых, кадрового агентства, и незначительно – к помощи государственной службы занятости. Для повышения шансов на трудоустройство безработные в основном планируют получить вторую специальность (46,2 %), 23,1 % планируют повысить квалификацию, такое же количество не планирует проходить профессиональное обучение или переподготовку.

Среди опрошенных только 23,1 % зарегистрированы в службе занятости. По мнению опрошенных, служба занятости не оказывала никакой помощи (в трудоустройстве, в обучении или переобучении или в психологической помощи). Безработные в основном имеют инженерно-экономические или управленческие специальности (61,5 %), 15,4 % являются продавцами по диплому, 7,7 % – оператор ЭВМ. Второй специальностью владеет 38,4 %. Специальности по вторым дипломам разнообразные: бульдозерист, бухгалтер, контроллер-кассир, монтажник радиоаппаратуры, техник-экономист и др.

В течение последнего года обучались на рабочем месте (на профессиональных курсах, курсах повышения квалификации, иностранных языков или других курсах) 23,1 %. Иностранным языком владеет большинство опрошенных (76,9 %). Но в основном их уровень находится в пределах возможности изъясняться, читать и переводить со словарем (61,5 %). По мнению опрошенных, для получения желаемой работы им не хватает профессиональных навыков (их отметило большинство респондентов). Также среди таких навыков респондентам не хватает: владения языками и навыков работы со специальными пакетами прикладных программ.

В результате анализа данных, полученных в ходе опроса молодежи, был сформирован определенный портрет безработного, однако данные результаты не позволяют судить о характере взаимосвязи между индивидуальными характеристиками человека и статусом занятости.

Влияние наблюдаемых индивидуальных характеристик мы можем оценить, используя биноминальную logit-регрессию, в которой зависимой переменной является статус работников с точки зрения того, является ли он безработным или нет. Эта переменная принимает значение 1, если наш респондент – безработный, и 0 – если человек является занятым. Набор объяснительных характеристик включает: пол, возраст, образование (высшее/среднее специальное/профессионально-техническое/среднее/базовое/начальное/отсутствие), тип населенного пункта (городская местность/сельская местность), профессиональную принадлежность (технические специальности/экономические специальности/гуманитарные специальности/естественно-научные специальности), наличие второй специальности, владение иностранным языком.

Витебский государственный технологический университет

Результаты оценки logit-модели и ковариационная матрица представлены соответственно в таблице 3.13 и 3.14.

Таблица 3.13 – Детерминанты вероятности попасть в статус безработного, logit-модель

	Коэффициент	Статистическая ошибка	z-статистика	Pr(>|z|)
(Intercept)	0,2882	3,6269	0,079	0,9367
Пол (2 – женщины)	1,3089	0,7579	1,727	0,0842
Возраст	–0,1461	0,1412	–1,035	0,3007
Гуманитарные специальности	0,4943	0,9901	0,499	0,6176
Естественно-научные специальности	–17,5384	10754,0130	–0,002	0,9987
Технические специальности	0,7631	0,9540	0,800	0,4238
Экономические специальности	0,7979	0,7070	1,128	0,2591
Среднее специальное образование	–0,3696	0,8316	–0,444	0,6567
ПТ образование	–18,0300	2119,3591	–0,009	0,9932
Среднее образование	0,4143	1,0795	0,384	0,7011
Тип населенного пункта (1 – городская местность)	–1,2187	0,9781	–1,246	0,2128
Владение иностранным языком (1 – да)	1,4033	0,8918	1,574	0,1156

Поскольку коэффициенты β регрессии плохо поддаются прямой интерпретации, на их основе мы рассчитали предельные эффекты для двух альтернативных состояний занятости. Оценки предельных эффектов показывают, как в среднем (на сколько процентных пунктов) меняется вероятность того или иного исхода (искомого значения зависимой переменной) по сравнению с базовым исходом при изменении независимой переменной на единицу при условии, что все остальные независимые переменные зафиксированы на уровне средних по выборке. Обычно предельные эффекты считаются для среднего значения каждого регрессора.

Витебский государственный технологический университет

Таблица 3.14 – Ковариационная матрица оцененных коэффициентов вероятности попасть в статус безработного

	(Intercept)	Пол	Возраст	Гуманитарные специальности	Естественно-научные специальности	Технические специальности	Экономические специальности	Среднее специальное образование	Профессионально-техническое образование	Среднее образование	Тип населенного пункта	Владение иностранным языком
(Intercept)	13,15	–0,36	–0,46	0,18	2,435096e+00	0,48	0,18	–1,20	–1,015242e+0	–2,09	–0,47	–0,33
Пол (2 – женщины)	–0,36	0,57	–0,004	0,08	–1,020920e-01	0,24	0,12	–0,08	–2,644363e-01	–0,04	–0,09	0,05
Возраст	–0,46	–0,003	0,012	–0,04	–1,057549e-01	–0,05	–0,02	0,03	3,000030e-02	0,06	–0,01	–0,02
Гуманитарные специальности	0,18	0,08	–0,04	0,98	5,509903e-01	0,54	0,03	0,09	7,544054e-02	0,21	0,12	–0,01
Естественно-научные специальности	2,43	–0,10	–0,11	0,55	1,156488e+08	0,67	–0,21	–0,34	–1,611710e-02	–0,13	0,07	–0,08
Технические специальности	0,47	0,24	–0,05	0,54	6,649652e-01	0,91	0,02	–0,07	–1,076751e-01	0,08	0,06	0,17
Экономические специальности	0,18	0,12	–0,02	0,03	–2,099404e-01	0,02	0,49	–0,13	–2,042116e-01	–0,11	–0,07	0,04
Среднее специальное образование	–1,20	–0,08	0,03	0,09	–3,352163e-01	–0,07	–0,13	0,69	4,823429e-01	0,49	–0,01	0,11
ПТ образование	–1,02	–0,26	0,03	0,08	–1,611710e-02	–0,11	–0,20	0,48	4,491683e+06	0,51	0,03	0,12
Среднее образование	–2,09	–0,04	0,06	0,21	–1,360601e-01	0,08	–0,11	0,49	5,084596e-01	1,17	0,02	0,06
Тип населенного пункта (1 - городская местность)	–0,47	–0,09	–0,01	0,11	6,923645e-02	0,06	–0,07	–0,01	2,642803e-02	0,02	0,96	–0,12
Владение иностранным языком (1 – да)	–0,33	0,04	–0,02	–0,004	–8,328782e-02	0,17	0,04	0,11	1,212271e-01	0,06	–0,12	0,79

Витебский государственный технологический университет

Полученные значения предельных эффектов представлены в таблице 3.15.

Таблица 3.15 – Оценки предельных эффектов для двух альтернативных состояний занятости

	Коэффициент	Ошибка	t-значение	p-значение
(Intercept)	0,001	0,360	0,003	0,998
Пол (2 – женщины)	0,004	1,690	0,003	0,998
Возраст	0,000	0,182	–0,003	0,998
Гуманитарные специальности	0.002	0,718	0,003	0,998
Естественно-научные специальности	–0,004	1,402	–0,003	0,998
Технические специальности	0,002	0,967	0,003	0,998
Экономические специальности	0,003	1,126	0,003	0,998
Среднее специальное образование	–0,001	0,453	–0,003	0,998
ПТ образование	–0,077	5,765	–0,013	0,989
Среднее образование	0,002	0,614	0,003	0,998
Тип населенного пункта (1 – городская местность)	–0,007	2,609	–0,003	0,998
Владение иностранным языком (1 – да)	0,004	1,645	0,003	0,998

Вероятность попасть в статус безработного для женщины выше, чем для мужчины на 0,4 %. Возраст никак не влияет на статус занятости. Лица с профессионально-техническим образованием менее подвержены риску безработицы, чем лица с высшим образованием (вероятность ниже на 7,7 %). Наличие среднего специального образования снижает риск на 0,1 % по сравнению с высшим, а среднее образование – повышает на 0,2 %. Наличие гуманитарной, экономической или технической специальности повышает вероятность быть безработным на 0,2–0,3 %, наличие диплома в области естественно-научных специальностей снижает риск на 0,4 %. Вероятность стать безработным снижается среди молодых людей, проживающих в городской местности (на 0,7 %).

Однако в результате оценок коэффициентов модели индивидуальных рисков, существенного влияния используемых регрессоров на вероятность безработицы не наблюдается. Это свидетельствует о том, что индивидуальные характеристики молодых людей существенно не влияют на безработицу среди них.

В этой связи, можно предположить, что факторами риска молодежной безработицы являются в большей степени не их индивидуальные характеристики, а общие факторы макроэкономической (региональной) среды и попадания в возрастной

Витебский государственный технологический университет

диапазон 15–29 лет.

Это говорит о том, что причины молодежной безработицы кроются во внешних причинах и частично внутренних. Таким образом, обобщив результаты эконометрических оценок и опроса молодежи, среди причин, вызывающих риск молодежной безработицы, можно назвать следующие:

1) отсутствие стажа и опыта работы (в том числе опыта в поиске работы);

2) экономическое состояние региона и состояние рынка труда (отсутствие вакансий по профессии по месту жительства, структурные диспропорции на рынке труда);

3) нежелание работодателя брать на себя обязательства по обеспечению гарантий и прав выпускника учреждения образования, имеющего статус молодого специалиста или нежелание инвестировать в молодого специалиста для формирования у него необходимых компетенций.

Направления смягчения обозначенных проблем лежат в плоскости развития институционального строения молодежного рынка труда, а также развития профессиональных компетенций и личных навыков молодежи.

3.4 Мобильный образ жизни в оценках молодежи приграничных регионов

Среди основных задач исследования стали выявление наиболее значимых характеристик категории «мобильный образ жизни» в восприятии молодежи двух стран с различающимися экономическими системами (либеральная в Латвии, социально ориентированная с высоким удельным весом государственного регулирования в Беларуси), определение наиболее важных факторов, способствующих реализации мобильного образа жизни, установление самооценок мобильности в различных видах деятельности, особенно экономической, наличие опыта дистанционной трудовой занятости, дефицит трудовых навыков, в том числе работы в онлайновом пространстве.

На базе самооценок молодежью своей мобильности в отдельных аспектах образа жизни мы выделили три уровня мобильности: низкий (не более 2 видов активности, где респонденты считают себя мобильными), средний (3–4), высокий (от 5 до 10 видов активности). Высокий уровень мобильности только у 7 % респондентов как в Латвии, так и в Беларуси. Практически не отличаются данные по удельному весу молодежи со средним уровнем мобильности (Латвия – 28 %,

Витебский государственный технологический университет

Беларусь – 25 %) и низким уровнем мобильности (Латвия – 65 %, Беларусь – 68 %).

Таблица 3.16 – Распределение ответов молодежи на вопрос «Жизнь в мобильном мире требует от человека быть мобильным. Где лично Вы мобильный?» (в % от 414 опрошенных)

Виды активности, деятельности	Страна	Степень мобильности		
		Считаю себя здесь мобильным, подвижным	Этому аспекту своей жизни я уделяю внимание	Эта активность в моей жизни сейчас отсутствует
Отдых, хобби, развлечения, игры	Латвия	35,5	33,6	30,9
	Беларусь	43,3	28,3	28,4
Общение в интернете	Латвия	37,4	28,0	34,6
	Беларусь	36,2	31,9	31,9
Учёба, повышение квалификации	Латвия	29,9	36,4	33,7
	Беларусь	24,8	48,9	26,3
Спорт	Латвия	17,8	37,4	44,8
	Беларусь	21,8	32,2	46,0
Общение, тусовки	Латвия	18,7	20,6	60,7
	Беларусь	18,2	27,4	54,4
Наёмная работа на предприятии, в учреждении	Латвия	12,1	23,4	64,5
	Беларусь	17,3	15,3	67,4
Активность в сфере культуры	Латвия	9,3	25,2	65,5
	Беларусь	11,7	28,3	60,0
Предпринимательская деятельность, свой бизнес	Латвия	9,3	11,2	79,5
	Беларусь	6,5	8,5	85,0
Политическая активность, работа в негосударственных организациях (НГО)	Латвия	4,7	9,3	86,0
	Беларусь	2,9	5,5	91,6
Участие в деятельности религиозных организаций, церкви	Латвия	10,3	14,0	75,7
	Беларусь	2,0	6,2	91,8

В тройку видов активностей, где чаще других мобильна молодежь Латвии и Беларуси мы опять обнаруживаем совпадение – общение в интернете (Латвия – 37,4 %, Беларусь – 36,2 %), отдых, хобби, развлечения, игры (Латвия – 35,5 %, Беларусь – 43,3 %), учеба, повышение квалификации (Латвия – 29,9 %, Беларусь – 24,8 %). Наименее мобильна молодежь обоих регионов в одинаковых видах деятельности: предпринимательство, свой бизнес (Латвия – 9,3 %, Беларусь – 6,5 %), политическая активность, работа в некоммерческих

Витебский государственный технологический университет

государственных организациях (Латвия – 4,7 %, Беларусь – 2,9 %), участие в деятельности религиозных организаций ,церкви (Латвия – 10,3 %, Беларусь – 2,0 %).

Однако в понимании содержания понятия «мобильный образ жизни» у нашей молодежи уже не наблюдается такой большой солидарности (таблица 3.17). Хотя в доминанте ответов молодежи двух стран мы находим такие две характеристики мобильного образа жизни, как «способность работать в разных проектах, проектный вид работы» и «способность общаться на разных языках», возможность иметь доступ в интернет в любое время суток у молодежи Беларуси не входит в тройку наиболее значимых характеристик мобильности (на ранговой шкале отодвинута на пятое место из семи).

Таблица 3.17 – Важнейшие аспекты мобильного образа жизни в оценках молодежи (в % от числа 414 опрошенных при возможности указать три варианта ответов из семи предложенных)

Мобильный образ жизни – это...	Всего	В том числе	
		Латвия	Беларусь
... способность работать в разных проектах, проектный вид работы	43,5	31,8	47,6
... способность общаться на разных языках	39,8	38,3	40,4
... иметь доступ в интернет в любое время суток	28,7	32,7	27,4
... игнорирование «привязанности» к жизни в конкретном месте	28,0	20,6	30,6
... увлеченность путешествиями, туризмом, но не массовым групповым путешествием	27,8	24,3	29,0
... быть свободным от устаревших традиций, зависимостей	23,4	15,9	26,1
... все не то, что делаем повседневно	7,7	8,4	7,5

Еще более значима роль гуманитарных и социальных технологий для достижения мобильности проявляется у нашей молодежи при оценке факторов мобильного образа жизни (таблица 3.18). Наиболее значимые факторы мобильности – знание иностранных языков (Латвия – 84,5 %, Беларусь – 62,2 %), хорошее здоровье (Латвия – 52,3 %, Беларусь – 51,8 %), качественное образование, не обязательно высшее (Латвия – 42,1 %, Беларусь – 47,2 %).

Витебский государственный технологический университет

Таблица 3.18 – Факторы мобильного образа жизни в оценках молодежи (в % от числа 414 опрошенных при возможности указать три наиболее важных для респондента факторов)

Факторы мобильности	Всего	В том числе	
		Латвия	Беларусь
Знание иностранных языков	63,3	64,5	62,2
Хорошее здоровье	51,9	52,3	51,2
Качественное образование, не обязательно высшее	45,9	42,1	47,2
Мобильный телефон	29,7	29,9	29,3
Компьютер	24,2	23,4	24,4
Автомобиль	21,7	17,8	23,1
Высшее образование	19,3	18,7	19,5
Квартира (жилье) в крупном городе	6,5	8,4	5,9

На наш взгляд, сегодня можно утверждать о переоценке, переосмыслении молодёжью роли высшего образования без учёта его качества, как всего лишь показателя определенного статуса. Молодые люди все больше учитывают, способно ли оно относительно легко конвертироваться как значительная часть человеческого капитала в экономический, административный и другие виды совокупного капитала личности. Об этом свидетельствуют как более высокая оценка среди факторов мобильности «качественного образования, не обязательно высшего», так и недооценка роли высшего образования в обеспечении сравнительно новых требований работодателей к мобильности работников, к количеству и качеству его сетевого капитала. Пока важность высшего образования молодежь, прежде всего, связывает с быстрыми технологическими изменениями на производстве и глобализацией рынка труда. Заметно реже роль высшего образования отмечалась при решении проблем занятости молодёжи как результат быстрых изменений требований к мобильности работников, повышения значимости качества общения работника с клиентами, коллегами, руководителем, необходимости повышения лингвистической культуры, знания иностранных языков.

Молодежь наших стран главным тормозом успешного получения желаемой работы рассматривают отсутствие у себя профессиональных навыков, что во многом связано с отсутствием опыта работы, очень часто – даже значимой производственной практики при обучении в учебных заведениях (таблица 3.19).

Вместе с тем наблюдается недооценка молодежью сетевого капитала, умения работать с компьютером. Всего 3,4 % опрошенной молодежи указали на отсутствие у нее этих навыков, при том что хоть какой-то опыт дистанционной работы имели всего 27,1 % наших респондентов в Латвии и 21,2 % в Беларуси. При том, что постоянно

Витебский государственный технологический университет

работали на условиях дистанционной занятости всего по 1 % от опрошенной молодежи в наших странах. Даже при поиске работы успешно воспользовались сетью интернета только 17 % от имеющих какую-то трудовую занятость.

Таблица 3.19 – Дефицит навыков молодежи для получения желаемой работы (в % от числа 414 опрошенных)

Трудовые навыки	Всего	В том числе	
		Латвия	Беларусь
Профессиональные	44,9	44,9	45,0
Знание иностранных языков	22,7	27,1	21,2
Навыки работы со специальными пакетами прикладных программ	10,4	6,5	11,7
Коммуникативные	9,2	14,0	7,5
Умение работать с компьютером, интернет	3,4	3,7	3,3

Таким образом, проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы. Важные изменения наблюдаются на современном рынке труда, где происходит мобилизация образа жизни, работы и трудоустройства. Традиционно трудовая мобильность понимается как изменение профессии, смена места работы, трудовая миграция. Сегодня мобилизация в труде включает любой способ перемещения в экономическом пространстве (все чаще – в виртуальном), несущий экономию рабочего времени и расширение партнерских отношений. Все большее внимание исследователи обращают на новые группы профессионалов, работа которых не возможна без высокой мобильности, наличия значимого объема сетевого капитала.

Результаты исследования показали, что в наших странах при имеющихся различиях экономических систем, проблемы мобильного образа жизни молодежи в аспекте трудовой занятости идентичны. Главное – асимметрия видов мобильности при недооценке тех из них, которые обеспечивают трудовую занятость и высокую конкурентоспособность. Самооценки уровней мобильности у молодежи Латвии и Беларуси очень близки и характеризуются сравнительно не большим удельным весом тех, кто заявил о своем высоком уровне мобильности. Как оказалось, относительно невысок удельный вес мобильных в предпринимательстве (9,3 % опрошенных в Латвии и 6,5 % в Беларуси уже имеют свой личный бизнес).

Наши исследования показывают, что в современных условиях становления экономики знаний и услуг все больше определяют конкурентоспособность работника и его экономический успех не только человеческий капитал (профессионально-образовательный), но и культурный капитал (широкий кругозор, высокий уровень интеллекта,

Витебский государственный технологический университет

знание иностранных языков). Однако только примерно 10 % наших респондентов уделяют какое-то внимание своей активности в сфере культуры.

На наш взгляд, нужны национальные, региональные и местные программы повышения мобильности молодежи как важнейшие составляющие современной молодежной политики. Пока широко известна лишь Erasmus – всемирная программа академической мобильности для студентов и преподавателей. Однако мобильность молодежи имеет не только международный аспект. Следующие один за другим изменения в производственных и социальных технологиях вызывают массовые профессиональные перемещения из одной отрасли в другую и частую смену специальностей.

Решение данных проблем требует формирования институциональных структур, в чьи функции должна входить разработка нормативно-правовых актов, формирование организационного механизма и системы эффективного мониторинга е-занятости в наших странах.

Витебский государственный технологический университет

4 РАЗДЕЛ
ЭКСПЕРТНЫЕ ОЦЕНКИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ МОЛОДЕЖНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ В ПРИГРАНИЧНЫХ РЕГИОНАХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И ЛАТВИИ

В качестве экспертов от Республики Беларусь выступили представители органов государственного управления, в частности депутаты областных Советов депутатов, Торгово-промышленной палаты Республики Беларусь, представители Комитетов экономики, Комитетов по труду и социальной защите региональных исполнительных комитетов, управлений образования областных исполнительных комитетов, а также независимые эксперты-специалисты по проблемам рынка труда (всего 16 экспертов, среди которых 62,5 % являются представителями государственных органов управления, 12,5 % – органов самоуправления и 25 % – независимые эксперты).

Эксперты, участвовавшие в опросе, заняты решением вопросов в области социально-экономического развития региона (25 %), политики занятости (31,25 %), международного сотрудничества и молодежной политики (по 12,5 %), а также представители системы высшего образования, социальной помощи и социального обслуживания населения (18,75 %).

Со стороны Латгалии в экспертном опросе приняли участие семь экспертов, их них: 57,14 % являются представителями государственных органов управления, 28,57 % – органов местного самоуправления, 14,29 % – независимые эксперты.

По направлению деятельности по 14,29 % занимаются вопросами международного сотрудничества и молодежной политики, 42,86 % – решением вопросов социально-экономического развития, 28,57 % – представители системы образования, ученые-исследователи в области проблем рынка труда.

Характеристики экспертной группы позволили сделать вывод о высоком уровне профессиональной компетентности привлеченных экспертов в исследуемой проблеме, наличии значительного опыта практической и научно-исследовательской работы в данном направлении.

Витебский государственный технологический университет

4.1 Результаты экспертного опроса проблем молодежного рынка труда в приграничных регионах Республики Беларусь

4.1.1 Оценка причин и состояния молодежной безработицы в регионе

По результатам проведенного экспертного опроса (таблица 4.1) большинство экспертов (92,31 %) считают, что безработица в Витебском регионе касается в равной степени населения всех возрастов, не только молодежи – эта проблема системная.

Таблица 4.1 – Экспертная оценка фактического состояния молодежной безработицы в Витебской области, в %

Оцените свое отношение к следующим позициям:	Согласен	Не согласен	Затрудняюсь с ответом
1. Молодежи трудно найти работу в нашем регионе	100	0	0
2. Для нашего региона в большей степени характерен отток молодежи для работы за рубежом, в другие регионы	35,71	57,14	7,14
3. Безработица в нашем регионе касается в равной степени населения всех возрастов, не только молодежи	92,31	7,69	0
4. В нашем регионе нет проблем с молодежной безработицей	0	92,86	7,14

Эксперты единодушны во мнении, что молодежи трудно найти работу (100 % экспертов). Около 57 % респондентов не могут согласиться с тем, что для Витебского региона характерен отток молодежи для работы за рубежом, в другие регионы. При этом, по мнению трети экспертов (35,71 %) приграничное положение региона вызывает отток молодежи для работы за рубежом, в другие регионы. Отдельные эксперты связывают наличие молодежной безработицы и ее масштабность с недостаточной квалификацией молодых кадров и завышенными требованиями молодежи к рабочему месту, так как для белорусской молодежи не характерен поиск работы для получения опыта (трудоустройство сразу после вуза) и получения хорошей рабочей истории.

На рисунке 4.1 представлена структура ответов респондентов при оценке причин, вызывающих молодежную безработицу в Витебской области.

Витебский государственный технологический университет

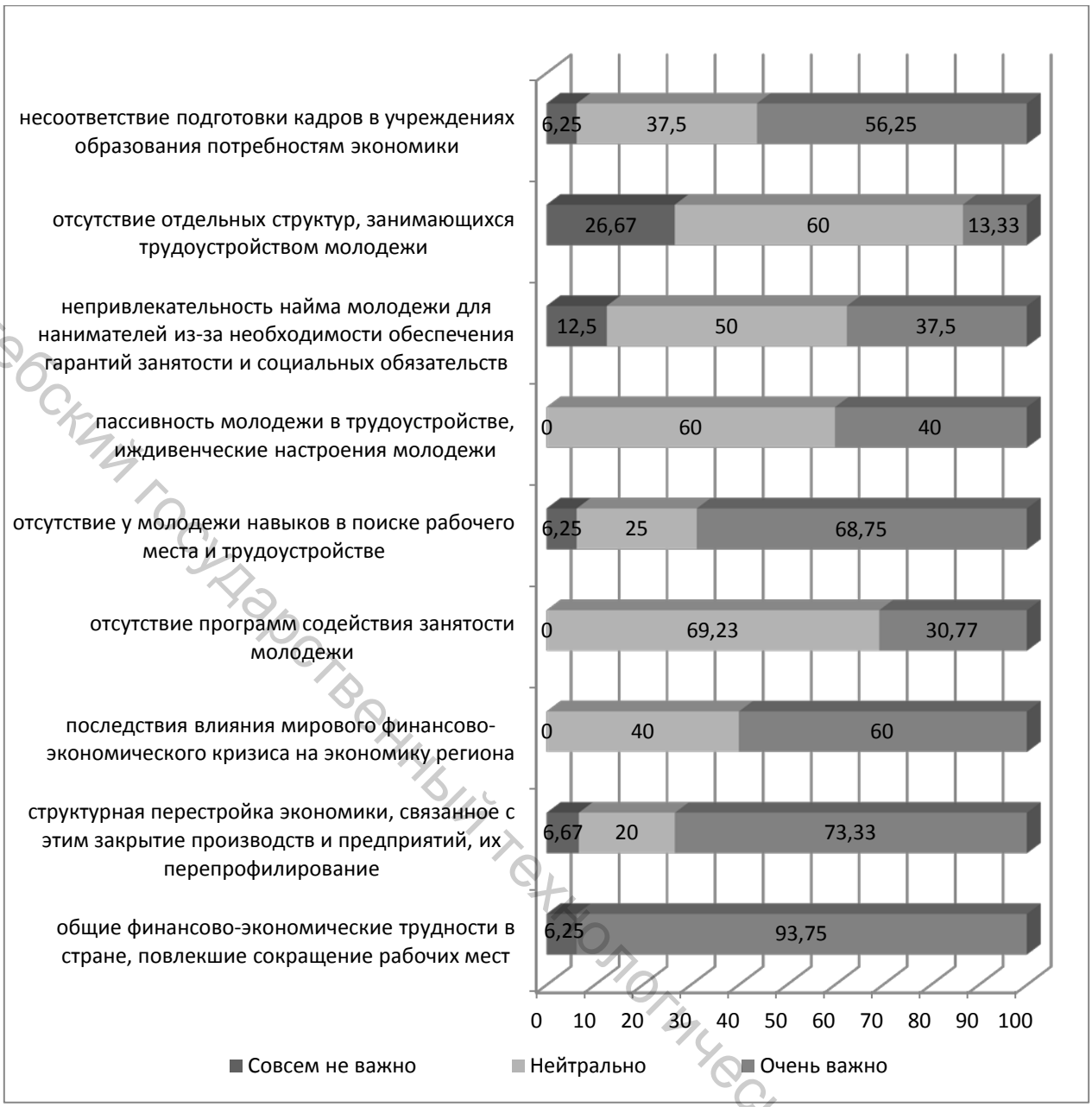

Рисунок 4.1 – Экспертная оценка причин, обусловливающих молодежную безработицу в Витебской области, в %

По мнению большинства экспертов, наиболее существенными причинами молодежной безработицы в регионе выступают: общие финансово-экономические трудности в стране, повлекшие сокращение рабочих мест (93,75 %); структурная перестройка экономики, связанное с этим закрытие производств и предприятий, их перепрофилирование (73,33 %); последствия влияния мирового финансово-экономического кризиса на экономику региона (60 %); отсутствие у молодежи навыков в поиске рабочего места и трудоустройстве (68,75 %); несоответствие подготовки кадров в учреждениях образования потребностям

Витебский государственный технологический университет

экономики (56,25 %). При этом нейтральное влияние на молодежную безработицу оказывают отсутствие программ содействия занятости молодежи (69,23 %), пассивность молодежи в трудоустройстве, иждивенческие настроения молодежи (60 %), непривлекательность найма молодежи для нанимателей из-за необходимости обеспечения гарантий занятости и социальных обязательств (50 %), отсутствие отдельных структур, занимающихся трудоустройством молодежи (60 %).

Таким образом, проблемы трудоустройства молодежи, как показал анализ, являются производными от общих макроэкономических проблем, а также связаны с недостаточной согласованностью системы подготовки кадров в учреждениях образования с потребностями экономики, рынка труда и отчасти пассивной позицией молодежи на рынке труда.

4.1.2 Оценка влияния приграничного положения региона на состояние молодежного рынка труда

Одной из целей проекта было установление степени влияния приграничного положения региона на состояние занятости молодежи в Витебской области. Как показали результаты оценки, по мнению большинства экспертов (65 %) приграничное положение региона оказывает определенное влияние на состояние занятости в нем. Только 6 % экспертов не считают взаимосвязанными ситуацию на рынке труда молодежи в регионе с его приграничным статусом. Следует отметить, что в оценке самой молодежи, с приграничным положением региона работа связана только для 5,4 % респондентов Витебской области и 9,3 % Латгалии (Латвия).

В этих условиях на региональном уровне предпринимается комплекс мер, направленный на выстраивание системы взаимодействия с зарубежными партнерами для смягчения ситуации на молодежном рынке труда и повышения занятости молодежи и мобильности.

В таблице 4.2 представлены результаты экспертной оценки наиболее часто организуемых мероприятий с заграничными партнерами, направленных на предупреждение безработицы среди молодежи или содействие её занятости. Как свидетельствуют экспертные оценки, региональными органами государственной власти в Республике Беларусь, органами местного самоуправления, учреждениями образования постоянно проводятся мероприятия с заграничными партнерами по договору или соглашению, направленные на предупреждение безработицы среди молодежи или содействие занятости молодежи.

Витебский государственный технологический университет

Таблица 4.2 – Оценка периодичности проведения мероприятий с заграничными партнерами, направленных на предупреждение безработицы среди молодежи в регионе, в %

Мероприятия	Постоянно	Эпизодически	Нет
1. Ярмарки вакансий, биржи труда, совместные банки данных о вакансиях	80	0	20
2. Культурные, спортивные, туристические мероприятия	87,5	0	12,5
3. Мероприятия между учреждениями образования	87,5	20	0
4. Приграничная торговля	42,86	40	28,57
5. Сотрудничество предприятий	33,33	40	33,33
6. Перемещение рабочей силы в рамках договоров	20	40	40
7. Реализация совместных проектов и программ	85,71	20	0

Чаще всего это состоит в проведении культурных, спортивных, туристических мероприятий (87,5 %), а также мероприятий между учреждениями образования (конференции, семинары, олимпиады и пр.) (87,8 %), реализации совместных проектов и программ (85,71 %), ярмарках вакансий, бирж труда (80 %). Реже осуществлялись мероприятия в рамках приграничной торговли (42,86 %), сотрудничества предприятий (33,33 %), перемещения рабочей силы в рамках договоров (20 %).

Низкая активность приграничного сотрудничества, которое может дать реальный результат (сотрудничество предприятий, перемещение рабочей силы в рамках договоров и пр.) объясняется экспертами существованием ряда барьеров (таблица 4.3): административно-правовых (68,75 %), отсутствия финансовых средств (75 %), недостаточного знания иностранного языка (64,28 %), недостаточности информации (62,5 %), трудности нахождения зарубежных партнеров для сотрудничества (54,55 %).

При этом к факторам, не являющимися препятствием, относятся отсутствие опыта приграничного сотрудничества (57,14 %), низкая квалификация служащих (около 70 %). Экспертами были даны и собственные оценки барьеров, к числу которых отнесены трудности с получением визы. Часто в качестве барьера развития приграничного сотрудничества указывалось отсутствие инициативы у молодежи.

Обобщение полученных экспертных оценок позволяет сделать вывод, что в низкой мобильности молодежи сдерживающими факторами выступают: наличие визового режима, информационная асимметрия и неполнота информации.

Витебский государственный технологический университет

Таблица 4.3 – Экспертные оценки барьеров в развитии приграничного сотрудничества в регионе, в %

Барьеры	Совсем не важно	Нейтрально	Очень важно
Административно-правовые барьеры	12,5	37,5	68,75
Отсутствие финансовых средств	0	25	75
Недостаточное знание иностранного языка	0	35,71	64,28
Отсутствие опыта приграничного сотрудничества	0	57,14	42,86
Недостаточность информации	6,25	31,25	62,5
Низкая квалификация служащих	6,67	60	33,33
Психологические барьеры	18,75	50	31,25
Трудности нахождения зарубежных партнеров для сотрудничества	0	42,86	54,55

4.1.3 Экспертная оценка направлений регулирования молодежного рынка труда в регионе

Все эксперты единодушны во мнении, что для устранения выявленных препятствий необходима активизация усилий на региональном и государственном уровне (таблица 4.4).

В частности, на уровне *региона* наиболее важными направлениями деятельности должны стать поиск партнеров для сотрудничества (25,45 %); организация встреч, семинаров, интегрирующих потенциальных субъектов зарубежного сотрудничества (25,45 %); финансовая помощь при реализации конкретных проектов с зарубежным партнером (10,91 %); организация комитета (агентства) по проблемам занятости молодежи (12,73 %). При этом низкоэффективными направлениями, по мнению экспертов, являются введение льгот по уплате налогов и социальных платежей для предприятий, трудоустраивающих молодежь (1,82 %); организация программы субсидированных рабочих мест для молодежи (1,82 %). Так, например, в Витебской области в 2015 году трудоустроено 1,35 % зарегистрированных безработных в соответствии с Положением об организации временной занятости безработной молодежи «Молодежная практика» [31]. В целом по Республике Беларусь в 2015 году 43 % молодых людей, направленных на «Молодежную практику», остались работать постоянно.

Витебский государственный технологический университет

Таблица 4.4 – Экспертная оценка необходимых действий на региональном и макро-уровнях для развития сотрудничества в решении проблем молодежной безработицы, в %

Мероприятия	Уровни	
	Регион	Макро-уровень
Инвестиции в инфраструктуру (дороги, пограничные переходы, др.)	9,09	7,50
Устранение административных барьеров	7,27	16,25
Поиск партнеров для сотрудничества	25,45	5,00
Финансовая помощь при реализации конкретных проектов с зарубежным партнером	10,91	12,50
Организация встреч, семинаров, интегрирующих потенциальных субъектов заграничного сотрудничества	25,45	5,00
Принятие программы содействия занятости молодежи	5,45	15,00
Организация комитета (агентства) по проблемам занятости молодежи	12,73	8,75
Введение льгот по уплате налогов и социальных платежей для предприятий, трудоустраивающих молодежь	1,82	13,75
Организация программы субсидированных рабочих мест для молодежи	1,82	16,25
Итого	100,00	100,00

На макроуровне приоритет должен отдаваться, по мнению экспертов, организации программы субсидированных рабочих мест для молодежи (16,25 %); устранению административных барьеров (16,25 %); принятию программы содействия занятости молодежи (15 %); введению льгот по уплате налогов и социальных платежей для предприятий, трудоустраивающих молодежь (13,75 %); финансовой помощи при реализации конкретных проектов с зарубежным партнером (12,5 %).

В настоящее время в Республике Беларусь Законом «О занятости населения Республики Беларусь» для молодежи предусмотрены дополнительные гарантии занятости: бронирование рабочих мест для молодежи, впервые ищущей работу, в возрасте до 21 года; гарантия первого рабочего места выпускникам государственных учебных заведений при обучении за счет бюджетных средств; преимущественное право при организации обучения по направлению органов по труду, занятости и социальной защите; трудоустройство на субсидированные временные рабочие места для получения навыков практической работы [37].

Важными направлениями действий по вопросам решения проблемы молодежной безработицы выступают создание новых рабочих мест, развитие молодежного предпринимательства,

Витебский государственный технологический университет

стимулирование нанимателей, трудоустраивающих молодежь на временные рабочие места для получения навыков практической работы на производстве.

Активное сотрудничество ведется между государственной службой занятости и учреждениями образования по вопросам профессионального обучения безработных из числа молодежи. Обучение осуществляется более чем по 120 профессиям (в том числе интегрированным), при этом по две и более профессии получают около 20 % безработных молодых людей. В 2015 году из общего числа направленных на профессиональное обучение безработных в Республике Беларусь молодежь в возрасте 16–30 лет составила 47,7 %.

Поддерживается предпринимательская активность молодежи: безработным молодым людям, решившим организовать бизнес в виде индивидуального предпринимательства, частного унитарного предприятия, крестьянского (фермерского) хозяйства, по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, ремесленной деятельности, из государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь предоставляется субсидия в размере 11-кратной величины бюджета прожиточного минимума.

Однако, несмотря на усилия органов государственной службы занятости и других органов власти, проблема молодежной безработицы остается весьма острой.

Отсутствие у молодежи навыка самостоятельного трудоустройства обусловливает необходимость, по мнению экспертов, информирования об имеющихся возможностях трудоустройства в виде четкого алгоритма действий как на региональном уровне, так и на уровне правительства.

Среди активных субъектов, которые могут оказать действенные шаги по предупреждению молодежной безработицы в регионе, наиболее значимыми должны быть органы государственной службы занятости (76,92 %) и сами молодые люди, их родители (56,25 %) (таблица 4.5).

Таблица 4.5 – Экспертная оценка наиболее активных участников процесса предупреждения молодежной безработицы в регионе, в %

Участники	Постоянно	Эпизодически	Нет
1. Органы государственной службы занятости	76,92	23,08	0
2. Кадровые агентства	27,27	54,55	18,18
3. Учреждения образования	23,08	76,92	0
4. Предприятия, организации	35,71	28,57	35,71
5. Сами молодые лица	56,25	43,75	0

Меньшее влияние, по мнению экспертов, оказывают предприятия и организации (около 60 %), так как этих субъектов в первую очередь

Витебский государственный технологический университет

интересуют результаты эффективной деятельности персонала. Руководство субъектов хозяйствования желает при минимальных инвестициях в персонал получить как можно больший эффект в короткие сроки. Кадровые агентства также не могут оказать помощь в предупреждении молодежной безработицы в регионе, так считают около 60 % экспертов. Достаточно активно могут воздействовать на ситуацию учреждения образования (76,92 % в оценках экспертов) посредством практики обязательного распределения выпускников, проведения ярмарок вакансий, организации центров карьеры и трудоустройства выпускников с широким спектром выполняемых функций. Учреждениями образования, кадровыми агентствами, региональными органами службы занятости организуется на региональном уровне ряд мероприятий, направленных на предупреждение и снижение остроты проблемы молодежной безработицы. Постоянная помощь в вопросах предупреждения молодежной безработицы на уровне региона оказывается с помощью мероприятий, проводимых центрами поддержки предпринимательства, бизнес-инкубаторами, научно-технологическими парками (57,14 %); содействия в обучении (81,25 %); предоставления экономической информации о возможностях инвестирования и кооперации (38,46 %); рекламы фирм, успешно действующих в регионе (30,77 %) (таблица 4.6).

Таблица 4.6 – Экспертная оценка эффективности реализации мероприятий, направленных на решение проблемы молодежной безработицы в регионе, в %

Мероприятия	Постоянно	Эпизодически	Нет
1. Предоставление налоговых льгот	16,67	8,33	75
2. Субсидии и дотации предприятиям при создании рабочих мест для молодежи или трудоустройстве молодежи	15,38	58,33	30,77
3. Поручительства и гарантии по кредитам	9,09	27,27	63,64
4. Помощь в поиске финансовых средств	7,69	46,15	46,15
5. Центры поддержки, бизнес – инкубаторы, технологические парки и другие формы поддержки предпринимательства	57,14	42,86	0
6. Помощь в обучении	81,25	18,75	0
7. Предоставление экономической информации о возможностях инвестирования и кооперации	38,46	61,54	0
8. Реклама фирм, успешно действующих в регионе	30,77	61,54	7,69

Источник: составлено авторами.

Витебский государственный технологический университет

На уровне региона сформирована институциональная среда для поддержки предпринимательства, в том числе и молодежного: работают ККУП «Витебский областной центр маркетинга» [38], Инкубатор малого предпринимательства ООО правовая группа «Закон и порядок» [39], «Ассоциация нанимателей и предпринимателей» Витебской области [40].

По оценкам экспертов (таблица 4.6), эпизодически предоставляются субсидии и дотации предприятиям при создании рабочих мест для молодежи или трудоустройстве молодежи (58,33 %), помощь в поиске финансовых средств (46,15 %) и др. Дополнительно в качестве необходимых, экспертами отмечались следующие мероприятия: Start-up движение, организация временной трудовой занятости учащихся и студентов; проведение выставок-ярмарок профессий; предоставление субсидий для организации предпринимательской деятельности, распределение в учреждениях образования.

Ряд мероприятий с целью содействия трудоустройству молодежи периодически проводятся учреждениями образования. Например, Центр карьеры БГУ при поддержке Министерства образования Республики Беларусь 15 февраля 2017 г. проводил Открытый республиканский студенческий Карьерный форум для активных, целеустремлённых и перспективных студентов Беларуси, эффективных и успешных белорусских компаний с целью привлечения внимания к проблеме трудоустройства молодёжи, налаживания более тесного сотрудничества между университетами и работодателями, способствования распределению выпускников университетов, предоставления студентам младших курсов возможность найти место для прохождения практики и стажировки [10].

При учреждениях образования создаются и функционируют Центры развития карьеры с целью содействия трудоустройству выпускников и временному трудоустройству студентов (Центр развития карьеры Института бизнеса и менеджмента технологий БГУ[11]; Центр карьеры при БГУ[12]; Ярмарка вакансий и Центр бизнес-образования при УО «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации»[13] и др.). Основными направлениями деятельности таких структур являются:

– оказание помощи студентам в составлении резюме, мотивационных писем;

– проведение консультаций для студентов по вопросам развития карьеры;

[10] http://www.cf.bsu.by
[11] http://www.sbmt.bsu.by/category/centr_razvitiya_karyery
[12] http://www.bsu.by/main.aspx?guid=235621
[13] http://cbo.i-bteu.by

Витебский государственный технологический университет

– публикации вакансий от работодателей на сайте и доске объявлений учреждений образования;

– предоставление информации о возможностях прохождения практики;

– проведение образовательных проектов, семинаров, мастер-классов, помогающих молодым специалистам сориентироваться на рынке труда и правильно себя вести в процессе трудоустройства;

– взаимодействие с органами государственной власти;

– ведение информационной и рекламной деятельности;

– презентации компаний-работодателей;

– обеспечение и поддержание «обратной связи» с выпускниками;

– формирование базы данных выпускников, соискателей, работодателей, формирование списка открытых вакансий;

– мониторинг трудоустройства выпускников учреждений образования.

В апреле 2014 году по инициативе УО «Витебский государственный технологический университет» при поддержке представительства Фонда «Евразия» в Республике Беларусь (г. Минск, Республика Беларусь) был проведен форум «Наводим мосты между реальным сектором экономики и образованием», в котором приняли участие представители кадрового агентства «Наши кадры» (г. Витебск), Витебской областной службы занятости населения, специалисты кадровых служб предприятий Республики Беларусь (ОАО «Моготекс», СООО «Белвест», ОАО «Витебские ковры», ОАО «Знамя индустриализации» и др.), преподаватели-исследователи по проблемам рынка труда из УО «Витебский государственный технологический университет», УО «Могилевский государственный университет им. А.А. Кулешова», Даугавпилсского университета. Форум проводился для информирования молодежи (студентов-выпускников) о ситуации на рынке труда Евросоюза (ближнего зарубежья), национальном и региональном рынке труда Республики Беларусь, об эффективных каналах трудоустройства, услугах кадровых агентств и служб занятости по вопросам трудоустройства, требованиях к молодым специалистам и ожиданиях работодателей. Университет сделал электронную платформу для диалога выпускников и потенциальных работодателей в виде центра развития карьеры на сайте.

В качестве факторов роста уровня молодежной занятости на региональном уровне могут рассматриваться, по мнению экспертов (таблица 4.7): наличие крупных промышленных предприятий (83,33 %), наличие субъектов социально-бытовой инфраструктуры (78,57 %), наличие учреждений высшего образования (83,33 %), приграничное положение региона и обусловленные этим возможности трансграничной миграции, занятости за границей (64,29 %), бизнес-

Витебский государственный технологический университет

окружение (сеть банков, страховые компании, лизинговые компании, пр.) (55,56 %).

В структуре занятости населения Витебской области (рисунок 4.2) доминирующими видами экономической деятельности по данным 2015 года являются: промышленность (22,9 %); транспорт, ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования (12,9 %); сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство (11,7 %); образование (10,9 %) и др.

Таблица 4.7 – Экспертная оценка наиболее привлекательных видов деятельности для занятости молодежи в регионе, в %

Источники	Да	Затрудняюсь ответить	Нет
Наличие крупных промышленных предприятий	83,33	16,67	0
Наличие субъектов социально-бытовой инфраструктуры	78,57	21,43	0
Гостинично-туристический комплекс	40	20	40
Наличие научно-исследовательских учреждений	11,11	33,33	55,56
Наличие учреждений высшего образования	83,33	8,33	8,33
Бизнес-окружение (сеть банков, страховые компании, лизинговые компании, пр.)	55,56	44,44	0
Спортивно-массовые учреждения	33,33	44,44	22,22
Приграничное положение региона и обусловленные этим возможности трансграничной миграции, занятости за границей	64,29	28,57	7,14

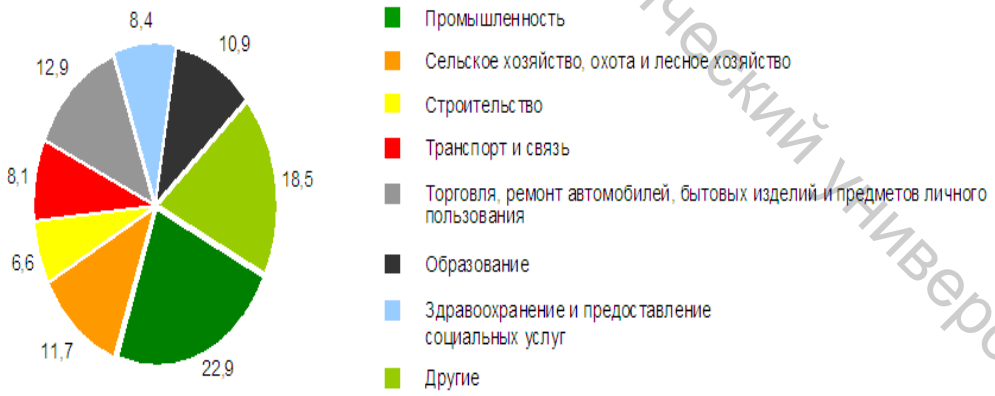

Рисунок 4.2 – Распределение численности занятого населения Витебской области Республики Беларусь по видам экономической деятельности в 2015 году, в % к итогу

Источник: [41].

Витебский государственный технологический университет

Экспертная оценка потенциальных видов экономической деятельности в Витебской области для расширения молодежной занятости показала, что наиболее перспективные направления роста занятости молодежи связаны с торговлей, ремонтом автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования (22,92 %); здравоохранением и предоставлением социальных услуг (12,5 %); сельским хозяйством, охотой и лесным хозяйством (10,42 %); строительством (10,42 %). Действующая структура экономики региона и экспертные оценки вполне согласуются. Также эксперты указали перспективными для трудоустройства предприятия V-VI технологических укладов, организацию предпринимательской деятельности, организацию интернет-магазинов.

4.2 Результаты экспертного опроса по проблемам молодежного рынка труда в приграничном регионе Латвии

Экспертные оценки специалистов Латвии имеют много сходства с мнением белорусских экспертов. В таблице 4.8 представлена сравнительная оценка результатов экспертного опроса в приграничных регионах Латвии и Республики Беларусь.

Единодушие в оценках белорусских и латышских экспертов наблюдается по следующим направлениям:

1) проблема молодежной безработицы присутствует в приграничных регионах, при этом около 33 % экспертов отмечают тенденцию оттока молодежи для работы за рубежом;

2) в качестве основных причин, обусловливающих молодежную безработицу, выступают: общие финансово-экономические трудности в стране, повлекшие сокращение рабочих мест; структурная перестройка экономики, связанное с этим закрытие производств и предприятий, их перепрофилирование; последствия влияния мирового финансово-экономического кризиса на экономику региона; отсутствие у молодежи навыков в поиске рабочего места и трудоустройстве. При этом факторами, не связанными с ростом молодежной безработицы, выступают: пассивность молодежи в трудоустройстве, иждивенческие настроения молодежи; несоответствие подготовки кадров в учреждениях образования потребностям экономики;

3) международное сотрудничество с зарубежными партнерами, направленное на предупреждение молодежной безработицы, можно признать низкоэффективным. Редко осуществляется, по мнению экспертов, сотрудничество предприятий, приграничная торговля, ярмарки вакансий, биржи труда, формирование совместных банков

Витебский государственный технологический университет

Таблица 4.8 – Сравнительная оценка результатов экспертного опроса в приграничных регионах Латвии и Республики Беларусь

Направление оценки	Совпадение мнений экспертов Витебской области (Республика Беларусь) и Латгалии (Латвия)	Различия	
		Мнение экспертов Витебской области (Республика Беларусь)	Мнение экспертов Латгалии (Латвия)
1	2	3	4
Оценка фактического состояния молодежной безработицы	Молодежи трудной найти работу в регионе	–	–
Причины, обусловливающие молодежную безработицу в регионе	Общие финансово-экономические трудности в стране, повлекшие сокращение рабочих мест, структурная перестройка экономики, связанное с этим закрытие производства и предприятий, их перепрофилирование; последствия влияния мирового финансово-экономического кризиса на экономику региона; отсутствие у молодежи навыков в поиске рабочего места и трудоустройстве	Непривлекательность найма молодежи для нанимателя из-за необходимости обеспечения гарантий занятости и социальных обязательств	Не влияет отсутствие отдельных структур, занимающихся трудоустройством молодежи
Мероприятия, с заграничными партнерами по договору, направленные на предупреждение молодежной безработицы	Редко осуществляется сотрудничество предприятий; постоянно реализуются совместные проекты и программы, культурные, спортивные, туристические мероприятия	Постоянно осуществляются ярмарки вакансий, биржи труда, совместные банки данных о вакансиях	Постоянно происходит перемещение рабочей силы в рамках договоров
Барьеры в развитии приграничного сотрудничества	Административно-правовые барьеры, отсутствие финансовых средств, отсутствие опыта приграничного сотрудничества, трудности нахождения зарубежных партнеров для сотрудничества	Недостаточное знание иностранного языка, недостаточность информации	–
Необходимые действия на региональном уровне для более интенсивного	Поиск партнеров для сотрудничества; организация встреч, семинаров, интегрирующих потенциальных субъектов заграничного сотрудничества;	–	–

Витебский государственный технологический университет

Окончание таблицы 4.8

1	2	3	4
сотрудничества в решении проблем молодежной безработицы	организация комитета (агентства) по проблемам занятости молодежи; финансовая помощь при реализации конкретных проектов с зарубежным партнером		
Необходимые действия на правительственном уровне для более интенсивного сотрудничества в решении проблем молодежной безработицы	Устранение административных барьеров; финансовая помощь при реализации конкретных проектов с зарубежным партнером; принятие программы содействия занятости молодежи; введение льгот по уплате налогов и социальных платежей для предприятий, трудоустраивающих молодежь; организация программы субсидированных рабочих мест для молодежи	–	Инвестиции в инфраструктуру (дороги, пограничные переходы, др.)
Наиболее активные участники процесса предупреждения молодежной безработицы	Постоянно влияют органы государственной службы занятости; эпизодически оказывают влияние кадровые агентства; редко влияют предприятия, организации	–	Эпизодически сами молодые люди
Мероприятия в регионе, направленные на решение проблемы молодежной безработицы	Не осуществляется предоставление налоговых льгот, постоянно реализуется деятельность Центров поддержки, бизнес – инкубаторов, технологических парков и других форм поддержки предпринимательства, оказывается помощь в обучении; редко оказывается помощь в поиске финансовых средств	Эпизодически предоставляются субсидии и дотации предприятиям при создании рабочих мест для молодежи или трудоустройстве молодежи	Не осуществляются субсидии и дотации предприятиям при создании рабочих мест для молодежи или трудоустройстве молодежи
Наиболее привлекательные виды деятельности для занятости молодёжи	Источником влияния является наличие учреждений высшего образования в регионе; бизнес-окружение (сеть банков, страховые компании, лизинговые компании, пр.); наличие субъектов социально-бытовой инфраструктуры, гостинично-туристического комплекса	Оказывает влияние наличие крупных промышленных предприятий	Не оказывает влияния наличие крупных промышленных предприятий

Витебский государственный технологический университет

данных о вакансиях;

4) основными барьерами в развитии приграничного сотрудничества выступают административно-правовые, отсутствие финансовых средств, трудности нахождения зарубежных партнеров для сотрудничества. При этом не важными являются психологические барьеры;

5) для преодоления проблем молодежной безработицы необходимо на *региональном* уровне:

– организация встреч, семинаров, интегрирующих потенциальных субъектов заграничного сотрудничества;

– организация комитета (агентства) по проблемам занятости молодежи;

– финансовая помощь в реализации конкретных проектов с зарубежным партнером.

На *правительственном* уровне эксперты в качестве приоритетных мер указали устранение административных барьеров, принятие программы содействия занятости молодежи, введение льгот по уплате налогов и социальных платежей для предприятий, трудоустраивающих молодежь, организация программы субсидированных рабочих мест для молодежи;

6) наиболее активными участниками процесса предупреждения молодежной безработицы в регионе являются органы государственной службы занятости, предприятия и организации, сами молодые люди;

7) в целях решения проблем молодежной безработицы на региональном уровне постоянно оказывается помощь в обучении, предоставление экономической информации о возможностях инвестирования и кооперации. При этом не предоставляется налоговых льгот, не практикуется поручительство и гарантии по кредитам;

8) привлекательными видами деятельности для занятости молодежи могут быть субъекты социально-бытовой инфраструктуры, учреждения высшего образования, бизнес-окружение (сеть банков, страховые компании, лизинговые компании). Учитывая приграничное положение региона, возможна трансграничная миграция, занятость за границей. Среди видов экономической деятельности перспективным является строительство.

В целом для содействия занятости молодежи необходимо развивать институциональное строение молодежного рынка труда в регионе, повышать активность органов государственной службы занятости, учреждений образования, нанимателей, а также самих молодых людей, консолидировать их усилия в этих вопросах.

Витебский государственный технологический университет

5 ГЛАВА
ПУТИ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ МОЛОДЕЖНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ В ПРИГРАНИЧНЫХ РЕГИОНАХ

Проведенные исследования выявили основные проблемы в появлении молодежной безработицы в приграничных регионах, к приоритетным из которых относятся: информационная ассиметрия, наличие высоких трансакционных издержек на молодежном рынке труда, связанных в первую очередь с существованием определенных государством и гарантированных прав и обязанностей нанимателей при найме выпускников, недостаточность усилий органов государственной службы занятости.

Перечисленные обстоятельства обусловили перечень рекомендуемых мероприятий для предупреждения молодежной безработицы, которые можно систематизировать по следующим направлениям (таблица 5.1).

Таблица 5.1 – Мероприятия по предупреждению молодежной безработицы в приграничных регионах, дифференцированные для различных пользователей

Приоритетная проблема	Уровень экономической системы для решения данной проблемы	Рекомендуемые мероприятия
Информационная ассиметрия	Макро-, региональный, микроуровни	Построение информационно-аналитической системы рынка труда и прогнозирования потребности в кадрах (ИАСРТ)
Наличие высоких трансакционных издержек на молодежном рынке труда, связанных в первую очередь с существованием определенных государст-вом и гарантированных прав и обязанностей нанимателей при найме выпускников	Макроуровень	Устранение административных барьеров при найме молодых работников, развитие нестандартных форм занятости и е-занятости
Пассивность молодежи на рынке труда	Микроуровень	Создание центров содействия в трудоустройстве выпускников при учреждениях образования
Неразвитость институционального строения молодежного рынка труда приграничных регионов	Макро-, региональный, микроуровни	Построение информационно-аналитической системы рынка труда и прогнозирования потребности в кадрах (ИАСРТ)

Витебский государственный технологический университет

Новая инициатива и приоритеты политики добрососедства Европейского Союза, отраженные в Коммюнике 2015, направлены на трудоустройство молодежи, повышение ее трудоустраиваемости за счет формирования в системе образования востребованных навыков, сотрудничества всех заинтересованных министерств и структур на рынке труда молодежи, прогнозирование будущих потребностей в навыках, отслеживание трудоустройства и карьеры выпускников. В этих условиях важно:

1) иметь достоверную и полную информацию о занятости и безработице среди молодежи;

2) иметь инструменты для помощи молодым людям в трудоустройстве и принятии решений о занятости.

5.1 Устранение информационной асимметрии на рынке труда молодежи в Беларуси

Нейтрализация информационной асимметрии достигается посредством:

1) изучения фактической безработицы (не только регистрируемой);

2) формирования информационно-аналитической системы рынка труда региона.

Изучение вопросов занятости и безработицы среди молодежи Республики Беларусь выявило, что доступные статистические данные не позволяют оценить уровень фактической безработицы. Также невозможно использовать эти данные для корректных межстрановых сопоставлений и в целях эконометрического моделирования.

Использование результатов опроса показало разницу между зарегистрируемой безработицей и фактической, различия выявлены не только по уровню занятости и безработицы, но и по структуре безработных, продолжительности безработицы.

Сопоставление данных опроса и данных Министерства образования Республики Беларусь о численности трудоустроенных выпускников выявило значительно меньшую результативность системы распределения и органов государственной службы занятости в трудоустройстве выпускников. Информационная асимметрия на рынке труда молодежи в Республике Беларусь двухсторонняя – как для молодежи нет полной информации о перспективах занятости и рисках безработицы со стороны органов государственного управления, так и для работодателей нет полного информирования о формируемых навыках, их соответствия требуемых рабочим местам. При том информация негосударственных кадровых агентств и порталов о

Витебский государственный технологический университет

соискателях работы и вакансиях значительно отличается от той, которую формируют государственные органы по труду, занятости и социальной защите, и на основе которой строится государственная политика занятости.

МОТ разработала требования к данным по рынку труда молодежи [89, с. 33], которые целесообразно внедрить и использовать в практике Республики Беларусь. Ее основной источник – перепись населения и обследование домашних хозяйств по вопросам занятости населения.

Схематично информационные источники и алгоритм анализа занятости и безработицы молодежи представлен в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Последовательность анализа рынка труда молодежи и источники информации

Направления анализа	Показатели	Источники информации
I. Предложение рабочей силы молодежи		
1. Демография и миграция	– численность; – возрастные границы молодежи; – коэффициент демографической нагрузки	– перепись населения
2. Образование молодежи	– распределение по возрастам и достигнутому уровню образования; – профессии молодежи; – выпускники и отсев из учебных заведений	– данные Министерства образования; – обследование домашних хозяйств по проблемам занятости; – отслеживание трудоустройства выпускников (tracer study)
3. Экономическая активность молодежи 3.1. Уровень экономической активности. Занятость молодежи	– уровень экономической активности молодежи; – занятость молодежи; – статус занятости; – незащищенная занятость в разрезе видов экономической занятости; – несоответствие требованиям и квалификации; – несоответствие образования профессии; – нестандартные формы занятости; – недоиспользование рабочей силы	– обследование домашних хозяйств по проблемам занятости; – данные Министерства труда и социальной защиты; – обследование предприятий

Витебский государственный технологический университет

Окончание таблицы 5.2

Направления анализа	Показатели	Источники информации
3.2. Безработица среди молодежи	– уровень безработицы; – продолжительность безработицы; – структура безработицы	– обследование домашних хозяйств по проблемам занятости; – данные Министерства труда и социальной защиты
4. Неактивность молодежи	– численность и структура экономически неактивной молодежи; – молодежь, которая не работает и не учится; – люди, потерявшие надежду на трудоустройство	– обследование домашних хозяйств по проблемам занятости; – специализированные обследования
5. Характеристика перехода от учебы к работе	– легкость перехода (время между получением образования и трудоустройством); – методы поиска работы, первого места работы; – условия труда на первом рабочем месте; – индивидуальные факторы трудоустройства; – отдача от образования	– обследование домашних хозяйств по проблемам занятости; – данные Министерства труда и социальной защиты – специализированные обследования
II. Спрос на рабочую силу молодежи		
6. Вакансии	– число и структура вакансий; – вакансии по видам экономической деятельности; – вакансии по профессиям; – кривая Бевериджа	– обследование предприятий; – специализированные обследования – данные Министерства труда и социальной защиты
III. Условия труда , продолжительность рабочего времени, неформальная занятость		
7. Условия труда	– продолжительность рабочего времени; – доходы от работы; – уровень и динамика заработной платы молодежи; – работающие бедные; – неформальная занятость среди молодежи; – показатели Достойного труда	– обследование домашних хозяйств по проблемам занятости; – данные Министерства труда и социальной защиты

Составлено на основе [89; 93; 98].

Витебский государственный технологический университет

Большое значение при формировании информационно-аналитической системы рынка труда имеет первоначальный информационный ресурс, методология его структурирования и порядок предоставления пользователям.

Информационно-аналитическую систему рынка труда и прогнозирования потребности в кадрах (ИАСРТ) [14], специалисты МОТ определяют так: «Любая информация о размере и составе рынка труда или любой его части (статистические данные, данных государственных органов, предприятий, обзоры, обследования и пр.), способ, которым он или любая его часть функционирует, проблемы, с которым он сталкивается и имеющиеся возможности для развития, а также намерения, связанные с трудоустройством, или стремления тех, кто составляет часть рынка труда» [52]. Методология формирования ИАСРТ основывается на программных документах ЕФО, МОТ, CEDEFOP, международных экспертов, что позволяет сформулировать принципы: закладываемые в белорусскую модель: многоуровневость (охват макро-, мезо - (регион, отрасль) и микроуровней; дифференциация используемых методов в зависимости от уровня прогнозирования и временного интервала; развитие институциональной среды и институционального строения белорусского рынка труда; дифференциация результатов и расширение круга пользователей продуктами ИАСРТ. Информационно-аналитическая система прогнозирования рынка труда и потребности экономики в кадрах включает взаимодействие заинтересованных участников на пяти этапах – сбор информации, мониторинг, анализ информации, прогноз, обмен информацией, использование в принятии решений) [55].

В Латвии создана многоуровневая ИАСРТ. Средне- и долгосрочные прогнозы составляет Министерство экономики, в основе прогнозирования тенденций – материалы Cedefop. Прогнозы разрабатываются в разрезе 8 отраслей и 14 профессиональных групп трех уровней квалификации (по ISCO-08), 23 специальностям 3 уровней образования по ISCED.

Государственная служба занятости составляет анализ и краткосрочный прогноз безработицы (ежемесячный и ежеквартальный) по укрупненным профессиональным группам ISCO-08. Для прогнозирования тенденций в каждой отрасли разработана эконометрическая модель, которая дополняется экспертными оценками и опросами работодателей.

Прогнозы отображаются на сайте, есть средства их визуализации

[14] Исследование проведено в рамках проекта ЕФО ««Занятость, трудоустраиваемость и мобильность», задание «Информационно-аналитическая система рынка труда и прогнозирования навыков в Беларуси: базовый анализ и развитие потенциала» (2015-2016 г.г.), результат проекта полностью изложен в отчете « Информационно-аналитическая система по рынку труда и прогнозированию спроса на квалифицированную рабочую силу в Республике Беларусь» (апрель 2016г.).

Витебский государственный технологический университет

и накопления информации (для демонстрации трендов). Профессии ранжируются по числу вакансий и размещаются в виде рейтингов, дополнительно по каждой профессии (до четырехзначного уровня в ISCO-08) указывается количество безработных, средняя заработная плата, численность занятых. Ежегодно по заказу государственной службы занятости проводятся исследования и опросы работодателей (в выборке 2500 предприятий, 2 % от общего числа). Сформированные базы данных доступны для исследователей в формате Excel.

Полученные результаты используются в практике принятия решений. В Латвии действует 12 отраслевых экспертных советов по профессиональному образованию – участвуют в формировании учебных планов приема и обучения в учреждениях образования, которые утверждаются Национальным трехсторонним Советом по сотрудничеству в области профессионального образования (PINTSA).

Профориентационные инструменты для широкого круга пользователей доступны на сайте государственной службы занятости, включая: публикации тенденций на рынке труда, возможности образования и обучения, условия, финансирование, консультации по вопросам выбора карьеры в режиме он-лайн, пр. Главное условие – легкость восприятия услуги, наглядность и привлекательность материалов о профессии, вакансиях, прогнозах.

Например, государственная служба занятости Латвии самостоятельно готовит и издает обзоры по рынку труда – его текущему составлению, включая разделы по демографии, занятости, безработице, вакансиям. Кроме того, в режиме свободного доступа обзоры и прогнозы, которые готовит Cedefor [88] для стран ЕС, в том числе и по Латвии. Прогнозы занятости и безработицы составляются на долгосрочный период в разрезе секторов страны, профессий, квалификаций, уровней подготовки. Это является хорошей информационной поддержкой для принятия решений не только органами государственного управления, но и самостоятельно гражданами (абитуриентами, учащимися, выпускниками, занятыми и безработными).

В 2017 году на сайте Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь создан портал государственной службы занятости (gsz.gov.by), сформирован реестр кадровых агентств, публикуется актуальная информация о состоянии рынка труда, структуре занятых и зарегистрированных безработных, соотношение заявленных вакансий в органы по труду, занятости и социальной защите и зарегистрированных безработных в разрезе специальностей и местности (город, село).

Законодательными и исполнительными органами государственного управления Республики Беларусь уделяется значительное внимание вопросам построения информационно-аналитической системы рынка труда и прогнозирования потребности в

Витебский государственный технологический университет

кадрах. На данный момент вопросы определения перспективной потребности в кадрах решают Министерство образования Республики Беларусь, Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерство экономики Республики Беларусь. Механизм взаимодействия между ними в настоящее время находится в процессе активного формирования, основанного на большом административном ресурсе и стремлении к консолидации действий у всех заинтересованных сторон [55; 58; 59; 60; 61].

Участниками прогнозирования рынка труда и подготовки кадров в Республике Беларусь выступают: Министерство экономики Республики Беларусь, Министерство образования Республики Беларусь, Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. Постановлением № 62/68/125 от 30.10.2015г. Министерства экономики Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерства образования Республики Беларусь созданы две рабочие группы:

1) рабочая группа по текущему планированию подготовки кадров;

2) рабочая группа по совершенствованию средне- и долгосрочного прогнозирования потребности в кадрах, разработана структурная Схема Информационно-аналитической системы прогнозирования потребности экономики в кадрах, их профессионального образования и подготовки, которая включает три модуля: «Экономика», «Рынок труда», «Профессиональное образование».

Рабочие группы имеют планы работы на период до 2020 г.

Основным документом, устанавливающим порядок прогнозирования потребности в трудовых ресурсах, является Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19.07.2011 № 972 «О некоторых вопросах формирования заказа на подготовку кадров». В заказе определяются прогнозируемые государственными органами объемы и структура подготовки кадров (выпуск из учреждений образования) по специальностям (направлениям специальностей, специализациям), квалификациям (профессиям рабочих, должностям служащих) для организаций, заинтересованных в подготовке кадров, в учреждениях образования за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов на основании заявленной организациями дополнительной потребности в трудовых ресурсах. Организации (предприятия) и государственные органы определяют дополнительную потребность в кадрах на основе анализа бизнес-планов и программ развития с учетом среднегодовых показателей изменения количественного и качественного состава работников организаций, пользуясь отраслевыми (или региональными) методиками определения потребности в кадрах. Эти сведения уточняются государственными органами с учетом перспектив развития отраслей экономики и

Витебский государственный технологический университет

используются при разработке региональных и отраслевых программ «Кадры». Организации после уточнения государственным органом сведений подают в учреждения образования заявки на подготовку специалистов, рабочих, служащих, или заключают с учреждениями образования договор о взаимодействии, а также вносят данные в АС «Госзаказ и Прием». В формировании АС «Госзаказ и приме» могут участвовать все предприятия. На основе заказа Министерство образования по согласованию с Министерством труда и социальной защиты, Министерством экономики, Министерством финансов формирует прогнозные показатели на пятилетний период по профилям (направлениям) образования, которые включаются в государственные программы развития высшего, среднего специального и профессионально-технического образования.

Существуют и негосударственные информационные ресурсы, помогающие составить прогнозы на рынке труда – например, порталы rabota.tut.by [90], praca.tut.by и др.

В соответствии со статьей 48 Кодекса Республики Беларусь об образовании [56], выпускники, подлежащие распределению, обеспечиваются первым рабочим местом в соответствии с полученной ими специальностью и присвоенной квалификацией, учитывая текущее состояние рынка труда. В учреждениях образования организован персональный учет распределения, направления на работу и трудоустройства всех выпускников на протяжении двух лет после окончания учреждения образования (по целевикам – на протяжении пяти лет), ведется централизованный компьютерный учет заявок (договоров) на подготовку кадров и письменных запросов организаций о распределении выпускников, автоматизированные системы персонального учета распределения, направления на работу и трудоустройства выпускников.

Но анализ данных о трудоустройстве выпускников учреждений образования Беларуси (таблица 5.3) показывает, что чем выше уровень подготовки, тем меньше удельный вес трудоустройства выпускников с помощью системы распределения. Доля выпускников учреждений профессионально-технического образования, подлежащих распределению, составила в 2015 году 84,9 % выпуска, среднего специального образования – 49,5 %, высшего – 27 %. Однако органами управления оценивается другая цифра – трудоустроенных по специальности из числа подлежащих распределению, которая устойчиво выше 90 % по всем уровням подготовки, так как распределению подлежат только обучающиеся за счет средств бюджета. Таким образом, собираемая Министерством образования информация о трудоустройстве выпускников оказывается малоинформативной для принятия решений как для предприятий, учреждений образования, абитуриентов, так и для самих органов государственного управления.

Витебский государственный технологический университет

Таблица 5.3 – Данные о трудоустройстве выпускников учреждений образования Республики Беларусь

Показатели	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Численность выпускников, получивших высшее образование, тыс. чел.	73,3	75,8	84,6	82,7	81,1	78,0
Численность выпускников, получивших высшее образование, подлежащих распределению, тыс. чел. (% выпуска)	21,0 28,6 %	20,2 26,6 %	20,2 23,9 %	20,0 24,2 %	21,0 25,9 %	21,1 27,0 %
Из них трудоустроено по специальности, тыс. чел.	17,4	17,7	19,6	18,0	18,9	18,6
Удельный вес лиц, получивших направление на работу, от общей численности выпускников, подлежащих распределению, %	94,0	95,5	95,3	96,2	89,9	95,1
Численность выпускников, получивших среднее специальное образование, тыс. чел.	45,3	46,2	48,7	47,7	41,4	39,0
Численность выпускников, получивших среднее специальное образование, подлежащих распределению, тыс. чел. (% выпуска)	19,6 43,2 %	18,2 39,4 %	19,5 40,0 %	20,9 43,8 %	20,1 48,5 %	19,3 49,5 %
Из них трудоустроено по специальности, тыс. чел.	10,9	14,9	17,0	18,6	17,7	16,2
Удельный вес лиц, получивших направление на работу, от общей численности выпускников, подлежащих распределению, %	93,5	94,5	96,6	97,4	87,9	94,3
Численность выпускников, получивших профессионально техническое образование, тыс. чел.	40,9	43,8	50,2	36,9	33,8	31,1
Численность выпускников, получивших профессионально техническое образование, подлежащих распределению, тыс. чел. (% выпуска)	37,6 91,9 %	40,3 92,0 %	46,5 92,6 %	32,0 86,7 %	29,2 86,4 %	26,4 84,9 %
Из них трудоустроено по специальности, тыс. чел.	28,1	31,1	38,3	26,0	23,7	20,0
Удельный вес лиц, получивших направление на работу, от общей численности выпускников, подлежащих распределению, %	96,0	96,1	97,8	97,8	98,4	95,6

Источник: [45,стр. 140, 148, 149].

Витебский государственный технологический университет

Распределение как одна из форм согласования рынка образовательных услуг и рынка труда, имеет свои достоинства и приносит определенную пользу при трудоустройстве молодежи. Но в современных условиях в большей степени этот институт не работает в силу многих обстоятельств: со стороны предприятий – сложности прогнозирования будущей потребности в кадрах (за исключением расчета естественного движения), наличие дополнительных издержек, связанных с выполнением обязательств по отношению к молодому специалисту; со стороны выпускников распределение выступает как ограничение их мобильности, в том числе связанной с выездом для работы за рубеж, сменой места работы, изменением полученной профессии, специальности, либо риском трудоустройства на непривлекательное рабочее место (которые чаще всего и попадают в систему распределения из-за слабой закрепляемости кадров на них). Учреждения образования в данной ситуации являются заложниками наличия договоров на подготовку кадров, так как от этого зависит установление контрольных цифр приема на специальности, поэтому чаще всего сами и инициируют их заключение (а не предприятия, как это предполагается). Предприятия, в свою очередь, не имея эффективных инструментов прогнозирования своих будущих потребностей (кроме расчета естественного выбытия персонала), и не имея наглядных прогнозов будущих навыков и квалификаций, не заинтересованы принимать участие в формировании заявок через Автоматизированную систему «Госзаказ и Прием» – в итоге в ней зарегистрировано не более 5 % от общего числа действующих в Республике Беларусь юридических лиц, преимущественно государственной формы собственности (более 80 % от общего числа пользователей).

На наш взгляд, систему распределения следует дополнить другими, не менее эффективными формами помощи выпускникам при трудоустройстве – формирование открытых отраслевых и региональных обзоров рынка труда и профессий, проведение исследований трудоустройства выпускников (tracer studies), формирование у студентов навыков активного самостоятельного поиска работы, организация программ подбора и развития персонала предприятиями, создание профориентационных порталов для самостоятельного профессионального тестирования и пр. Такие продукты ИАСРТ могут стать важным элементом согласования рынка труда и системы подготовки кадров, полезными для предприятий, учреждений образования, населения, учащихся и выпускников всех уровней подготовки.

Формирование единой информационно-аналитической системы рынка труда и прогнозирования потребности экономики в кадрах в

Витебский государственный технологический университет

Республике Беларусь обеспечивает решение следующих задач:

1) формирование единого информационного пространства совокупного рынка труда и системы подготовки кадров;

2) устранение входных барьеров на рынке труда, вызванных информационной асимметрией на нем;

3) снижение трансакционных издержек на рынке труда, связанных с осуществлением сделок на нем – при найме, увольнении, перемещениях, повышении квалификации и переподготовке;

4) повышение гибкости и адаптивности рынка труда за счет его институционального строения (законов, норм, правил).

Еще одним важным аспектом данной проблемы является методология измерения несоответствия спроса и предложения рабочей силы, разработанная специалистами Cedefop [94], ЕФО [93], Всемирного Банка [91].

В целом, изучение опыта построения информационно-аналитической системы рынка труда в Латвии позволяет сделать важные выводы о необходимости разделения кратко- и долгосрочных прогнозов рынка труда, необходимости независимой оценки качества образования, в том числе программ переподготовки безработных, разработки и гармонизации профессиональных стандартов, гармонизации стандартов между модулями информационно-аналитической системы рынка труда, необходимости расширения партнеров по созданию интернет-ресурсов и платформ по прогнозированию навыков[15].

Исследование показало, что существует много сходства между рынком труда Латвии и Беларуси (демографические проблемы, старение населения, трудности с трудоустройством молодежи, диспропорции на рынке труда – например, излишек специалистов с высшим гуманитарным образованием, нехватка рабочих с профессионально-

[15] Зарубежная практика формирования ИАСРТ изучена в процессе участия в проекте ЕФО в рамках Платформы II Восточного Партнерства. Реализация проекта включала создание в странах Восточного Партнерства (Азербайджан, Армения, Беларусь, Грузия, Молдова, Украина) национальных экспертных групп и проведение семинаров в ведущих исследовательских центрах ЕС по изучению и прогнозированию рынка труда и образования (в Турине, Хельсинки, Париже, Маастрихте, Праге, Риге). Исследование существующей практики прогнозирования рынка труда и потребности в кадрах в Республике Беларусь проведено в рамках проекта ЕФО «Занятость, трудоустраиваемость и мобильность», задание «Информационно-аналитическая система рынка труда и прогнозирования навыков в Беларуси: базовый анализ и развитие потенциала» (2015-2016 г.г.). Результат проекта полностью изложен в отчете «Информационно-аналитическая система по рынку труда и прогнозированию спроса на квалифицированную рабочую силу в Республике Беларусь» (апрель 2016г., авторы: Е.Ванкевич, Э. Кастел-Бранко) и обсужден на семинаре 17-18 марта 2016 года «На пути к эффективной информационной системе рынка труда (ИАСРТ)», в работе которого приняли участие эксперты ЕФО, Латвии, члены рабочей группы по совершенствованию средне- и долгосрочного прогнозирования потребности в кадрах, созданной Постановлением № 62/68/125 от 30.10.2015г. Министерства экономики Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерства образования Республики Беларусь, а также представители областных исполнительных комитетов, объединений нанимателей, негосударственного кадрового портала rabota.tut.by, научные исследователи, занимающиеся проблемами рынка труда и занятости в Беларуси [55].

Витебский государственный технологический университет

техническим образованием и др.). Поэтому многое из практики Латвии может быть с успехом использовано в Беларуси, например:

– разделение кратко- и долгосрочных прогнозов рынка труда, которые друг друга дополняют – по методам составления прогнозов и ответственным исполнителям прогнозов;

– подготовка докладов о ситуации с безработицей и их опубликование на домашней странице государственной службы занятости Латвии для широкого круга пользователей в наглядном и доступном формате;

– необходимость формирования прогнозов на основе эконометрических моделей;

– разработка таблицы соответствия классификатора профессий классификатору образования;

– создание отраслевых советов.

Также очень важно приступить к формированию системы прогнозирования навыков, как это делают в настоящее время латвийские коллеги.

Эксперты Латвии отметили, что несмотря на достигнутый прогресс, их система, на создание которой ушло 10 лет, постоянно развивается и совершенствуется. В настоящее время они работают над проблемами трудоустройства и вхождения на латвийский рынок труда беженцев, развития е-образования, создания англоязычной версии всех электронных систем. Много внимания уделяется интеграции баз данных с другими ведомствами (налоговая служба, социальное страхование).

5.2 Развитие нестандартных форм занятости для содействия трудоустройству молодежи

Нестандартные формы занятости как стратегия поведения на рынке труда молодежи имеет особое значение в современных условиях, поскольку она может выступать как адаптационный механизм для студентов, выпускников на рынке труда [36].

В условиях сокращения востребованности так называемых стандартных форм занятости (т. е. постоянной занятости на полный рабочий день), отдельные формы нестандартной занятости могут служить альтернативным решением для вхождения на рынок труда, повысить адаптационные возможности молодых людей, их «трудоустраиваемость» и индивидуальную конкурентоспособность на нем.

Среди многообразия нестандартных форм занятости [92, с. 132] как наиболее отвечающие интересам молодежи для вхождения и ассимиляции на рынке труда можно выделить дистанционную

Витебский государственный технологический университет

занятость, в том числе е-занятость, и временную занятость.

Временная занятость имеет многогранное проявление, в том числе это работа по срочным трудовым контрактам, замещение отсутствующего работника, ученичество, сезонная работа. Для молодежи любой вид временной работы важен прежде всего потому, что это означает переход в статус занятого человека (выход из экономической неактивности), приобретение стажа и опыта работы, что в совокупности делает его привлекательным для будущего работодателя и повышает трудоустраиваемость.

Функцией временной занятости студентов с точки зрения адаптации на рынке труда может выступать информативная функция. Многие выпускники неадекватно оценивают реалии рынка труда, испытывают завышенные ожидания по отношению к своей трудовой деятельности. Временная занятость способствует адекватной оценке собственных возможностей, получению достоверной информации в области трудовых отношений и рынка труда. Роль образовательных учреждений по реализации этой функции заключается, прежде всего, в создании системы информирования студентов и выпускников о рынке труда, сборе информации о вакансиях для студентов и создание банка вакантных мест, развитие у студентов способности к профессиональной мобильности и гибкости.

В качестве существенной функции временной занятости студентов, как способа адаптации на рынке труда, можно выделить интеграцию студентов на рынке труда, связанную с приобретением определенного опыта и квалификации. Роль образовательных учреждений в реализации этой функции достаточно велика и заключается, прежде всего, в координации деятельности образовательных учреждений с предприятиями и организациями всех форм собственности.

Это могут быть:

– дни открытых дверей образовательного учреждения, на которые приглашаются представители крупных организаций и предприятий;

– сотрудничество предприятий с выпускающими кафедрами;

– взаимодействие вуза с предприятиями при организации всех видов практик, курсового и дипломного проектирования;

– проведение ярмарок вакансий;

– создание системы социального партнерства, установление договорных отношений вуза с предприятиями с целью решения задач практической подготовки, профориентации и трудоустройства выпускников;

– сотрудничество вуза с предприятием в создании системы производственной (внутрифирменной) учебы, переподготовки и повышения квалификации кадров; организация мастер-классов и т. д.

Витебский государственный технологический университет

Таким образом, временная занятость студентов в вузе через функциональный механизм ее реализации выступает как способ адаптации студентов на рынке труда и способствует освоению практических навыков поведения и профессиональному самоопределению студентов в рамках практикоориентированного подхода в обучении.

Одним из направлений должно стать создание новых видов труда, содействие самозанятости, к которым относятся дистанционные социально-трудовые практики (телеработа, дистанционный труд, удаленная работа, фриланс).

В настоящее время дистанционный труд не формализован. Однако он становится все более популярным за счет снижения затрат на организацию рабочего места, возможность заниматься профессиональной деятельностью практически в любом месте, где имеется доступ к Интернету, иным современным средствам коммуникации, что и делает его достаточно широко распространенным среди молодежи.

Дистанционная занятость поможет ввести новые, более подходящие нормы управления персоналом, направленные на повышение активности работников, скорости выполнения рабочих задач и качества выполняемой работы. Возникновение и развитие дистанционной занятости должно быть обеспечено должным уровнем совершенствования правового механизма ее регулирования и должным уровнем условий труда работников. Требуется регулирование оплаты труда не только обычным рабочим, но и работникам с нестандартными трудовыми контрактами, необходимо обеспечить им доступ к получению стандартного набора социальных услуг, к образовательным программам и к участию в управлении и решении появившихся вопросов и проблемных ситуации. Также может способствовать развитию дистанционной занятости на рынке объединения различных трудовых практик и норм их совмещение и приспособление к возникшим новым условиям с последующим совершенствованием в организациях.

Можно говорить о том, что неотъемлемой частью развития дистанционной занятости являются сетевые формы взаимодействия в области социально-трудовых отношений, содействие и помощь со стороны государства. С одной стороны, они могут мешать попыткам распространения новых трудовых практик и новых стимулов, а с другой стороны, они могут стимулировать процесс развития дистанционной занятости. Развитие нового вида занятости позволяет посмотреть на экономику и рынок труда по-новому, появляется возможность создания стимулов для повышения эффективности занятости и общественного производства, внесения значительных корректив в трудовую деятельность той или иной компании, повышения уровня экономии

Витебский государственный технологический университет

издержек в работе предприятия.

Сегодня молодежь рассматривает дистанционную занятость, скорее, как дополнительный вид трудовой деятельности, одну из форм трудовой мобильности. В большинстве случаев она реализуется эпизодически (в качестве подработки) и позволяет получить дополнительный источник доходов, возможность реализовать себя, повысить индивидуальную конкурентоспособность на внутреннем и внешнем рынках труда. Труд становится глобальным ресурсом, так как благодаря Интернету резко повышается мобильность рабочей силы, и рынок труда переходит национальные границы.

Одним из приоритетных направлений, с нашей точки зрения, может стать целенаправленное развитие е-занятости молодежи и поддержки развития предпринимательства в сфере услуг.

Е-занятость – это занятость, характеризующаяся выполнением работы на расстоянии от работодателя (дистанционно) и применением современных информационных технологий. Е-занятость может выступать в форме фрилансерства и удаленной работы.

Банка данных о масштабах развития е-занятости в Республике Беларусь на сегодняшний момент нет, однако это направление занятости явно существует и набирает обороты. Для изучения е-занятости среди молодежи в рамках данного исследования был включен в анкету блок вопросов по дистанционной занятости (блок V Анкеты № 1 приложения А). По результатам проведенного анализа можно сделать следующие выводы.

Работа на условиях дистанционной занятости не является чем-то новым и неизвестным для молодежи. В данном исследовании 37 % респондентов отметили, что имеют опыт дистанционной работы. Из них 54 % имеют небольшой опыт дистанционной работы, 41 % периодически работают на условиях е-занятости, 5 % постоянно работают дистанционно. При этом мужчины работают на условиях дистанционной занятости немного чаще (рисунок 5.1).

В основном молодежь работает самостоятельно (фриланс) (данная категория составляет 74 % от всех дистанционно занятых) и дома (80 % опрошенных).

По результатам проведенного исследования наиболее популярными для молодежи направлениями е-занятости являются: программирование, копирайтинг, дизайн (в том числе и веб-дизайн), бухгалтерские услуги, переводы, SEO-оптимизация, маркетинг, реклама, выполнение студенческих работ и др.

Витебский государственный технологический университет

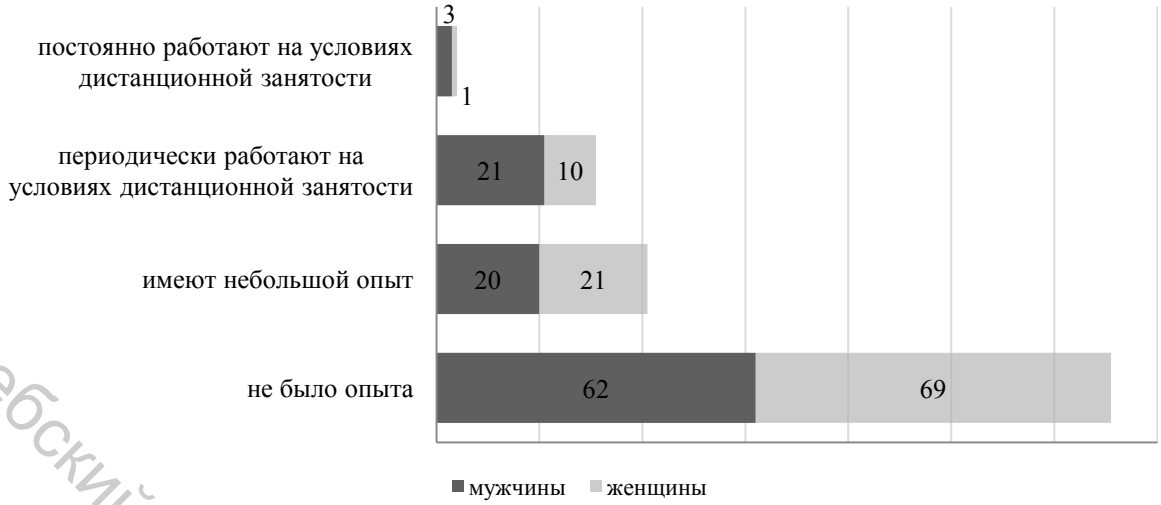

Рисунок 5.1 – Распределение респондентов по опыту е-занятости, чел. (n = 76 чел.)

Таким образом, можно сделать вывод о том, что молодежь готова трудиться на условиях е-занятости. Для молодежи е-занятость несет ряд преимуществ. Это:

– возможность сочетать работу и учебу;

– получение профессионального опыта, расширение знаний (что в дальнейшем позволяет повысить их конкурентоспособность на рынке труда);

– возможность работать на расстоянии;

– самостоятельность в принятии решений (возможность выбирать, сколько работать и с кем);

– рост заработной платы.

Развитие е-занятости приводит к созданию новых рабочих мест, увеличению налоговых поступлений в бюджет, притоку валютных поступлений в страну за счет фрилансеров, работающих на зарубежных работодателей.

Изучение преимуществ е-занятости позволяет сделать выводы о том, что ее развитие может способствовать существенному снижению остроты проблем безработицы молодежи в Беларуси, в том числе и в приграничных районах.

Но для развития данного направления занятости со стороны государственных органов необходимо предпринимать меры по устранению барьеров, возникающих при выходе молодежи на данный рынок.

Среди таких мер можно выделить:

– совершенствование нормативно-правовой базы и внесение изменений в систему социальной защиты занятых на условиях е-занятости;

– стимулирование работодателей в применении е-занятости

Витебский государственный технологический университет

молодежи;

– пропаганда преимуществ и возможностей е-занятости;

– стимулирование развития стартапов в области е-занятости (российскими примерами успешной реализации данного направления можно назвать проект Workle[16], YouDo[17]);

– создание «банка» вакансий е-работы на базе вузов и служб занятости;

– создание специализированных информационных сайтов;

– разработка рекомендаций по применению е-занятости для работодателей и работников;

– стимулирование сотрудничества между учебными заведениями и предприятиями в сфере дистанционной занятости молодежи и др.

– стимулирование разработки учебных курсов по наиболее востребованным специальностям в области е-занятости.

5.3 Реализация мер по повышению конкурентоспособности выпускников на рынке труда

В настоящее время принятые в Республике Беларусь обязательные требования к трудоустройству молодого специалиста формируют завышенные трансакционные издержки при заключении трудовой сделки (то есть при найме выпускника по распределению и получении им статуса молодого специалиста). Это снижает конкурентоспособность молодежи на рынке труда. Наличие высоких трансакционных издержек на молодежном рынке труда связано с нежеланием работодателей брать на себя обязательства по обеспечению гарантий и прав выпускника учреждения образования, имеющего статус молодого специалиста. В сложившихся финансово-экономических условиях работодатели стремятся оптимизировать расходы на персонал, обеспечить гибкость (численную, функциональную) в использовании персонала. Действующее национальное законодательство в области защиты прав молодежи (Кодекс об образовании, Трудовой кодекс, Положение и распределении выпускников и др.) ограничивает возможности гибкого использования персонала. Как показал результат эконометрической оценки индивидуальных рисков безработицы, сложности при трудоустройстве возникают в связи с нежеланием работодателей брать

[16] Компания Workle, являющаяся резидентом кластера «Сколково», предоставляет сервисы для удаленной работы через интернет как для соискателей без опыта, так и для профессионалов во многих сферах, основные из которых — туризм, финансы и страхование. Каждый пользователь получает доступ к виртуальному офису и системе обучения. Число удаленных рабочих мест в рамках сервиса дистанционной работы Workle достигло одного миллиона. Режим доступа: https://www.workle.ru/

[17] https://youdo.com/

Витебский государственный технологический университет

на себя обязательства по обеспечению гарантий и прав выпускника учреждения образования, имеющего статус молодого специалиста.

В Республике Беларусь согласно Кодексу об образовании, выпускники учреждений образования, обучавшиеся по дневной форме обучения за счет бюджетных средств, подлежат обязательному распределению и обязаны отработать сроки обязательной работы при направлении на работу (п. 2 ст. 84) [56]. При этом на этапе приема на работу для молодых специалистов (молодых рабочих) не устанавливается предварительное испытание при заключении трудового договора, что не дает возможность работодателю оценить потенциал, профессиональные знания и навыки будущего сотрудника. В этих условиях работодатель понимает, что идет на высокий риск.

В течение срока обязательной работы такие выпускники являются молодыми специалистами или молодыми рабочими (служащими). На них распространяются следующие гарантии и компенсации:

– трудоустройство в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией;

– отдых продолжительностью тридцать один календарный день, а выпускникам, направленным для работы в качестве педагогических работников, – сорок пять календарных дней. По инициативе выпускника продолжительность отдыха может быть сокращена;

– компенсации в связи с переездом на работу в другую местность в соответствии с законодательством о труде (Статья 96) [56]:

1) стоимость проезда работника, выпускника и членов их семей (муж, жена, дети и родители обоих супругов, находящиеся на их иждивении и проживающие вместе с ними) на тех же условиях, что и при направлении работника в служебную командировку;

2) расходы по провозу имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования) в количестве до 500 килограммов на самого работника, выпускника и до 150 килограммов на каждого переезжающего члена семьи (по соглашению сторон могут быть оплачены расходы по провозу большего количества имущества);

3) суточные за каждый день нахождения в пути в соответствии с законодательством о служебных командировках;

4) единовременное пособие на самого работника, выпускника в размере его месячной тарифной ставки (оклада) по новому месту работы и на каждого переезжающего члена семьи в размере одной четвертой пособия на самого работника, выпускника.

Помимо этого выпускникам, получившим свидетельство о направлении на работу, по окончании обучения в учреждении образования, причитаются выплаты и компенсации (п. 24 Положения о распределении) [57]. Так денежная помощь (подп. 3.4 п. 3 ст. 48 Кодекса об образовании), выплачивается [56]:

Витебский государственный технологический университет

– молодым специалистам – в размере месячной стипендии, назначенной им в последнем перед выпуском семестре (полугодии);

– молодым рабочим (служащим), получившим профессионально-техническое образование, – из расчета тарифной ставки по присвоенной им квалификации (разряду, классу, категории) или соответствующего оклада (ч. 1 п. 25 Положения о распределении) [57].

Выплата денежной помощи осуществляется нанимателем в полном размере независимо от количества использованных дней отдыха молодым специалистом. Наниматель должен произвести выплату денежной помощи в месячный срок со дня заключения трудового договора (контракта) с молодым специалистом (ч. 2 п. 25 Положения о распределении) [57].

Для определенных категорий молодых специалистов, а в некоторых случаях и руководителей, специалистов, которые отработали обязательный срок, производятся доплаты (таблица 5.4). Также в течение срока обязательной работы по общему правилу запрещено увольнять молодых специалистов или переводить их на работу, которая не связана с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией, до окончания срока обязательной работы, указанного в свидетельстве о направлении на работу.

Для снижения информационной асимметрии и трансакционных издержек на молодежном рынке труда представляется целесообразным формирование при учреждениях образования специальных структурных подразделений, занимающихся содействием трудоустройству. Опыт функционирования подобных отделов (Центр карьеры, Служба содействия трудоустройству выпускников и пр.) есть, но его демонстрируют отдельные учреждения образования. В область их функциональных задач могут включаться следующие:

1. Организация прохождения практик и стажировок.

В настоящее время необходимо менять отношение к прохождению практики как со стороны студентов, так и со стороны предприятий и организаций, так как иногда доминирует формальный подход. В результате этого у студентов не происходит формирования необходимых навыков и компетенций, а также целостного представления о их будущей профессиональной деятельности. В результате отсутствия их эффективного взаимодействия, образовательный процесс носит больше теоретический характер. Современные работодатели предъявляют к кандидатам все больше и больше требований к практическим навыкам и опыту, а сами достаточно пассивно участвуют в их формировании.

Витебский государственный технологический университет

Таблица 5.4 – Размер доплат молодым специалистам в соответствии с законодательством Республики Беларусь

Категории молодых специалистов, иных лиц	Периодичность	Размер доплат	Особенности применения	Нормативно-правовой акт
1	2	3	4	5
Молодые специалисты с высшим и средним специальным образованием из числа работников, осуществляющих педагогическую деятельность в сфере физической культуры и спорта, а также специалисты с высшим и средним специальным образованием из числа работников, осуществляющих педагогическую деятельность в сфере физической культуры и спорта, получившие образование на условиях оплаты и направленные на работу по распределению	Ежемесячно	Одна тарифная ставка первого разряда, установленная Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций	Ежемесячные доплаты производятся: в течение двух лет со дня заключения с ними трудового договора (контракта); по основному месту работы молодого специалиста (специалиста, получившего образование на условиях оплаты); пропорционально отработанному времени (объему выполненных работ), но не выше размера одной тарифной ставки первого разряда; в пределах средств, ежегодно выделяемых из средств республиканского и местных бюджетов на обеспечение функционирования специализированных учебно спортивных учреждений, средних школ - училищ олимпийского резерва	Подп. 1.2 п. 1, п. 2 Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 18.03.2010 N 370 «О совершенствовании оплаты труда отдельных категорий работников, осуществляющих педагогическую деятельность в сфере физической культуры и спорта, и внесении изменений в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24 декабря 2009 г. N 1695»

Витебский государственный технологический университет

Окончание таблицы 5.4

1	2	3	4	5
Педагогические работники из числа выпускников, получивших высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления (последующего направления) на работу	Еже-месяч-но	Одна тарифная ставка первого разряда, установленная Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций	Ежемесячные доплаты производятся: в течение двух лет со дня заключения с ними трудового договора (контракта); по основному месту работы молодого специалиста; пропорционально отработанному времени (объему выполненных работ), но не выше размера одной тарифной ставки первого разряда	Абз. 2 ч. 1 подп. 1.1.2 п. 1 Постановления N 86
Молодые специалисты с высшим и средним специальным образованием, принятые на работу в организации агропромышленного комплекса	Еже-месяч-но	Двукратная тарифная ставка первого разряда, установленная Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций	Ежемесячные доплаты выплачиваются в течение двух лет со дня заключения трудового договора (контракта) по основному месту работы пропорционально отработанному времени	Подп. 1.1 п. 1, п. 2 Указа Президента Республики Беларусь от 12.08.2013 N 353 «О некоторых мерах по обеспечению организаций агропромышленного комплекса кадрами»

Витебский государственный технологический университет

Профессиональный опыт можно получить, приняв участие в программах стажировок, которые ориентированы на студентов старших курсов.

Стажерские программы позволяют получать преимущества всем участникам данного процесса.

Для предприятий и организаций ими могут быть:

– бесплатное получение результатов исследований в рамках выполнения курсовых и дипломных работ студентов по интересующим направлениям;

– возможность оценки (профессиональных знаний, личностных качеств, компетенций, профессиональной пригодности) потенциального работника;

– более дешевый способ решения производственных задач;

– оптимальный способ пополнить кадровый резерв и вырастить специалиста «под себя»

Для учреждений образования формирование программ стажировок дает следующие эффекты:

– стимулирование интереса обучающихся к учебе;

– решение проблем трудоустройства выпускников;

– гармонизация учебных планов в рамках преподаваемых дисциплин и учебных планов специальностей с требованиями работодателей, рынка труда;

– возможности научного сотрудничества с предприятиями, коммерциализация научных разработок.

Для обучающихся участие в программах стажировок позволит:

– развить практические навыки, требуемые в условиях реальной профессиональной деятельности (умение работать в команде, деловое общение и личная организованность);

– попробовать будущую профессию, взглянуть на нее изнутри;

– оценить свои силы и наработать опыт еще во время учебы;

– сформировать необходимые компетенции для последующего трудоустройства;

– получить рабочее место, при условии успешного прохождения программы стажировки;

– получить рекомендации для последующего трудоустройства, формирования содержательного резюме.

2. Организация и проведение мастер-классов (тренингов) по: составлению резюме; подготовке к собеседованию; проведению собеседования; развитию коммуникативных навыков (сомопрезентации) и пр.

Подобные мастер-классы и тренинги направлены на

Витебский государственный технологический университет

формирование четкого алгоритма действий в поиске работы и навыков при прохождении этапов отбора персонала в организацию.

3. Организация и проведение межфакультетских курсов «Поведение выпускников учреждений образования на рынке труда».

Успешный опыт проведения таких курсов для студентов имеется на экономическом факультете МГУ им. М. В. Ломоносова (г. Москва, РФ). Разработанный курс предназначен для улучшения информированности студентов о механизме функционирования рынка труда, особенностях функционирования рынка труда в современной экономике и его тенденциях, а также для подготовки студентов к выходу на рынок труда с точки зрения понимания нормативно-правовых основ занятости выпускников, профессионального самоопределения и компетенций, необходимых для успешного профессионального и карьерного развития молодого специалиста [95]. Проводится в форме лекций, практических занятий, тренинговых занятий, самостоятельной работы студентов (домашних заданий).

4. Формирование банка данных о вакансиях, в том числе и нестандартных форм занятости.

Эти и другие направления работы университетских центров занятости призваны установить более прочные контакты учреждений образования с нанимателями, усилить их присутствие при формировании планов и программ, в образовательном процессе, подготовке и обновлении образовательных стандартов и их согласовании с профессиональными стандартами. В конечном счете, данное сотрудничество облегчит путь молодежи к эффективным рабочим местам и обеспечит нанимателей квалифицированной и подготовленной рабочей силой.

Витебский государственный технологический университет

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведено теоретическое исследование особенностей молодежного рынка труда и установлено, что рынок труда молодежи отличается от совокупного рынка труда, имеет свою специфику в механизмах формирования спроса, предложения на нем и институциональном строении. Основными отличиями предложения труда на рынке труда молодежи выступают: сниженная конкурентоспособность молодежи на рынке труда, информационная асимметрия при найме молодого работника, отсутствие у части молодых людей опыта самоопределения на рынке труда, стремление к накоплению избыточного образования, неравномерное межсекторальное и отраслевое распределение предпочтений молодежи при трудоустройстве, повышенная географическая и профессиональная мобильность молодежи.

Основными отличиями спроса на труд на рынке труда молодежи выступают: завышенные требования к выпускнику, которые часто не соответствуют спецификации рабочего места и вознаграждению; временная и неполная занятость среди молодежи.

Приграничное положение региона не является фактором, определяющим состояние молодежного рынка труда.

Установлены методические трудности в проведении корректного сопоставительного анализа проблем занятости и безработицы молодежи в приграничных регионах Беларуси и Латвии – различия в методологии и методиках расчета, отсутствие статистики регионов (Латвия). В Республике Беларусь безработным считается трудоспособный гражданин в трудоспособном возрасте (женщины – в возрасте 16–58 лет, мужчины в возрасте 16–63 года), не имеющий работы и заработка, который зарегистрирован в органах занятости населения в целях поиска подходящей работы, ищет работу и готов приступить к ней. В международной практике принято учитывать фактически безработных – согласно резолюции МОТ 1982 г., это лица в возрасте 15–74 года, которые не имеют работы, активно ищут ее и готовы приступить к работе в течение двух недель. Разница в методике расчета состоит в том, что, во-первых, в подходах МОТ намного шире демографическая база, а во-вторых, в белорусской практике добавлен дополнительный критерий признания безработным (регистрация в органах государственной службы занятости), что выводит часть безработных из сферы учета. Это объясняет несопоставимость результатов расчета уровня безработицы в странах ЕС и в Республике Беларусь. С 2012 года в Республике Беларусь проводится обследование рабочей силы по проблемам занятости по методологии МОТ, но его результаты не являются открытыми и репрезентативными в разрезе регионов. Не менее важным вопросом является определение возрастных

Витебский государственный технологический университет

границ молодежи. В соответствии с принятой классификацией Международной организации труда и перечнем Ключевых показателей рынка труда (KILM 10 – Youth unemployment), к молодым людям относят лиц в возрасте 15–24 года, к молодым взрослым – в возрасте 25–29 лет. Используемые в статистической практике Республики Беларусь оценки при расчете демографических показателей оперируют возрастной когортой 15–29 лет, при расчете показателей численности трудовых ресурсов – 15–30 лет, численности работников организаций – 16–29 лет (причем численность работников организаций не совпадает с численностью занятых), численности безработных – в возрасте 16–30 лет (по форме статистической отчетности органов по труду, занятости и социальной защите). То есть провести сопоставимые расчеты в разрезе «демография – трудовые ресурсы – экономическая активность (неактивность)» и рассчитать уровни занятости, безработицы, экономической активности и неактивности в разрезе возрастных групп молодежи невозможно. Таким образом, имеющаяся обширная статистическая информация не в полной мере характеризует реальную ситуацию на рынке труда молодежи и не в полной мере гармонизирована для целей корректного использования в межстрановых сопоставлениях.

Разработана программа эмпирического исследования занятости и безработицы молодежи включает формирование трех баз данных (статистических данных обеих стран, результатов репрезентативного опроса молодежи и экспертного опроса в двух регионах – Витебской области и Латгалии). Это в совокупности обеспечит получение комплексной картины о занятости и безработице молодежи приграничных регионов на единых методологических и методических подходах. Эмпирическая программа исследования молодежного рынка труда в рамках данной работы включает опрос молодых людей в возрасте 15–29 лет, проживающих в приграничных регионах двух стран: Витебской области Республики Беларусь и региона Латгалии Латвии. В основу анкеты положена методология обследования домохозяйств МОТ, методология Всемирного Банка при постановке мониторинга экономики и здоровья населения, основные методологические допущения Labour Economics и теории мобильностей Дж. Урри. Анкета включает 7 блоков вопросов: 1 блок – сведения о респонденте, 2–5 блоки – занятость и безработица (состояние занятости, поиск работы, навыки и квалификация, дистанционная занятость), 6 блок – приграничное положение региона и занятость , 7 блок – отношение к мобильности за рубежом.

Анализ официальных статистических данных позволил выявить снижение численности молодежи, снижение уровня экономической активности, занятости и безработицы молодежи. Согласно статистическим данным уровень занятости молодежи в Витебской

Витебский государственный технологический университет

области Республики Беларусь составляет 39,45 %, а уровень зарегистрированной безработицы 0,97 %. В Латвии уровень молодежной безработицы (в возрасте до 25 лет) оценивается в 2015 году в 16,3 %. При этом среди молодежи увеличиваются продолжительность безработицы и сокращается продолжительность трудоустройства. Службами занятости обеих стран для безработной молодежи оказывается широкий спектр услуг, в том числе по обучению, трудоустройству.

Проведен репрезентативный опрос молодежи приграничных регионов Беларуси (Витебская область) и Латвии (Латгалия). Выборочная совокупность сформирована с помощью случайного бесповторного отбора. Ее объем составляет в Витебской области 307 респондентов и в регионе Латгалия 107 респондентов. Структура выборочной совокупности по полу, возрасту и месту жительства (город-село) соответствует генеральной. Результаты опроса обработаны с помощью программы SPSS Statistika.

Проведенное исследование позволило выделить общие характеристики занятости и безработицы молодежи приграничных территорий Латвии в Беларуси:

– невысокий уровень занятости и достаточно высокий уровень безработицы среди молодежи обоих регионов;

– схожий уровень трудового участия учащейся молодежи – во время учебы имеют постоянную работу или подрабатывают (в том числе на каникулах) 60,6 % учащейся молодежи Витебской области и 59,9 % Латгалии;

– приоритет молодых людей на самостоятельные усилия и помощь родителей, родственников при поиске работы. При оценке основных каналов поиска работы самостоятельный поиск и помощь родителей, родственников доминируют у молодежи обеих стран;

– невысокий удельный вес трудоустроенных через органы государственной службы занятости, кадровые агентства, но при этом при оценке основных каналов поиска работы в Латгалии процент обратившихся за помощью в органы государственной службы занятости выше;

– одинаковые трудности при поиске работы и трудоустройстве также отмечены молодежью в обеих странах – к ним отнесены отсутствие стажа по профессии, отсутствие вакансий по месту жительства возрастная дискриминация. На четвертой позиции по значимости респондентами определены такие причины, как нежелание работодателей брать на себя обязательства при трудоустройстве молодых людей, несоответствие полученных в учреждениях образовании знаний и навыков требованиям работодателей;

– схожие трудовые установки молодежи: у молодежи обоих регионов доминирует желание заняться собственным бизнесом (31,2 %

Витебский государственный технологический университет

в Витебской области и 30,08 % в Латгалии), уехать работать за рубеж (26,7 % и 22,56 % соответственно);

– схожие оценки необходимых навыков для эффективного трудоустройства и основных источников их формирования.

Наибольшую идентичность мнений и единодушие молодежи Латвии и Беларуси наблюдается при ответах на вопросы о требуемых навыках для эффективного трудоустройства. К ним отнесены профессиональные и личные деловые качества, коммуникабельность, владение иностранными языками. Большая роль при этом, по мнению молодых людей обоих регионов, принадлежит системе образования.

Однако проведенное исследование позволяет выделить и ряд отличий в состоянии и решении проблем занятости и безработицы:

– уровень занятости молодежи Витебской области выше, а уровень безработицы ниже;

– в большей степени решение проблем трудоустройства с приграничным положением региона связывают молодые люди Латгалии;

– на институциональную помощь в решении проблем трудоустройства также в большей степени рассчитывает молодежь Латгалии;

– усилия нанимателей в поиске и подборе молодых работников выше оценили респонденты Витебской области.

Построена эконометрическая модель оценки индивидуальных рисков безработицы в зависимости от первичных характеристик человека (пол, возраст, место проживания, образование, семейное положение).

Проведен экспертный опрос в Витебской области и Латгалии. В состав экспертной группы вошли представители органов самоуправления (Советы депутатов) и органов государственного управления. Опрошено 16 экспертов в Витебской области и 7 экспертов в Латгалии. По мнению экспертов приграничное положение региона оказывает влияние на состояние занятости в нем, столько же считают такое положение не существенно значимым. Причинами, обуславливающими молодежную безработицу, по мнению большинства экспертов, выступают общие финансово-экономические трудности в стране, повлекшие сокращение рабочих мест, структурная перестройка экономики, связанное с этим закрытие производств и предприятий, их перепрофилирование, последствия влияния мирового финансово-экономического кризиса на экономику региона, отсутствие у молодежи навыков в поиске рабочего места и трудоустройстве, несоответствие подготовки кадров в учреждениях образования потребностям экономики. Низкая активность приграничного сотрудничества объясняется существованием административно-правовых барьеров, отсутствие финансовых – недостаточностью информации. Экспертно

Витебский государственный технологический университет

определены наиболее значимые мероприятия для предупреждения молодежной безработицы на макро- и региональном уровнях.

Разработаны мероприятия по уменьшению молодежной безработицы в приграничных регионах для органов государственного и регионального управления, учреждений образования, молодежи – формирование информационно-аналитической системы рынка труда, развитие нестандартных форм занятости и е-занятости, реализация мер по повышению конкурентоспособности молодежи на рынке труда (снятие ограничений и административных барьеров при найме молодых работников, развитие разнообразных форм комбинирования учебы и работы, содействие приобретению во время учебы трудовых навыков, трудового опыта и стажа работы).

Таким образом, сформирована дополнительная база данных о проблемах занятости и безработицы молодежи в приграничных регионах Республики Беларусь и Латвии, позволяющая на единых методических подходах оценить уровень занятости и безработицы среди молодежи, определить наиболее эффективные способы и каналы поиска работы, намерения и готовность молодых людей к трудоустройству.

Установлено, что молодежь часто сталкивается с дополнительными проблемами при трудоустройстве: несоответствие полученного образования потребностям рынка труда, отсутствие возможности приобретения опыта, нежелание работодателей принимать на работу молодых специалистов, несоблюдение условий труда и др., что обуславливает безработицу, трудовую миграцию, переход в неформальную занятость.

Первоначальная гипотеза исследования о наличии особенностей в формировании молодежного рынка труда и обеспечении проблем занятости молодежи в приграничных территориях, подтвердилась – поскольку установлено, что и для страны с рыночной экономикой, и для страны с переходной экономикой, проблемы занятости молодежи являются актуальными. То есть молодежный рынок труда обладает особенностями по сравнению с совокупным рынком труда, но приграничное положение региона не является значимым фактором для учета при его регулировании. Проблема молодежной занятости и безработицы имеет схожие характеристики в приграничных регионах обеих стран, что требует выработки схожих и согласованных решений для уменьшения молодежной безработицы. Они должны базироваться на индивидуальных характеристиках безработного (мобильность, уровень образования, компетентность, способность к развитию и пр.) и уровне развития институтов рынка труда региона.

Перспективы дальнейшего исследования данной проблемы и их имплементации в практику институционального строительства молодежного рынка труда в Республике Беларусь связаны со

Витебский государственный технологический университет

следующими направлениями:

– изучение молодежного рынка труда по общепринятым методологическим и методическим подходам для получения полной, достоверной и сопоставимой информации. Для этого необходима гармонизация возрастных рамок идентификации молодежи с международными подходами, а также внутри Республики Беларусь при расчетах отдельных показателей и использовании в программных документах, и формирование эмпирической базы данных, основанной на обследовании домашних хозяйств по проблемам занятости;

– изучение NEET-молодежи в Беларуси;

– изучение нестандартных форм занятости и е-занятости молодежи в Беларуси, направлений их развития и регулирования;

– изучение конкуренции на рынке труда за рабочие места и эффекта замещения одних групп работников (например, более старших возрастов в связи с увеличением пенсионного возраста в Республике Беларусь) молодежью;

– изучение особенностей перехода от учебы к работе, факторов, которые влияют на этот переход (гендерные, образование, профессия, регион, др.), оценка эффективности используемых мер поддержки в таком переходе;

– определение дальнейших направлений совершенствования прогнозирования потребности в навыках и квалификациях;

– развитие трансграничного сотрудничества и пр.

Витебский государственный технологический университет

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Global Employment trends for Youth 2013. A generation at risk/ International labour Office – Geneva, ILO, 2013//www.ec.europa.eu/ eurostat/statistics-explained.

2. Безработица молодежи в Европе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://voprosik.net/bezrabotica-molodezhi-v-evrope/. – Дата доступа: 26.08.2015.

3. Working together for Europe's young people. A call to action on youth unemployment. EC. Brussels, 19.06.2013.

4. Вишневская, Н. Т. Реформа немецкого рынка труда: особый случай или пример для подражания. Препринт WP 3/2013/10/ М, ВШЭ, 2013.

5. Эрман, Г. Как страны ЕС решают проблему молодежной безработицы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://allbanks.by/news/view/kak-strani-es-reshayut… – Дата доступа: 26.08.2015.

6. Being young in Europe today. Eurostate. Statistical Books. 2015 edition// ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained.

7. Разумова, Т. О. Выпускники вузов на рынке труда / Т. О. Разумова. – Москва : ТЕИС, 2007.

8. A New Skills agenda for Europe. Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness. EC. Brussels, 10.6.2016. http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en.

9. Энциклопедия содействия трудоустройству. В 3-х томах. Том 1. Нормативная и методическая база системы содействия трудоустройству и занятости выпускников учреждений профессионального образования / Е. П. Илясов (гл. ред.). – Москва : МЦПТ МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2005. – 279 с.

10. Профессиональные навыки, способствующие росту производительности, занятости и развитию / Международная конференция труда, Доклад V, 97-я сессия, 2008. – Женева : МБТ. – 2008. – 182 с.

11. Youth in New Zeland Labour Market, 2009.

12. Рощин, С. Ю. Экономическая активность и предложение труда молодежи в России / С. Ю. Рощин // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. № 1. – Воронеж, 2003. – С. 31–38.

13. Корнейчук, Б. В. Рынок труда / Б. В. Корнейчук. – Москва : Гардарики, 2007. – 287 с.

14. Красильникова, М. Д. Профессиональная подготовка персонала: кадровые стратегии работодателей / М. Д. Красильникова, Н. В. Бондаренко [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

Витебский государственный технологический университет

http://www.twirpx.com/file/ 1255819. – Дата доступа 26.08.2015.

15. Рощин, С. Ю. Наем молодых работников на российском рынке труда / С. Ю. Рощин, А. А. Слесарева. – Москва : Изд. Дом Высшей школы экономики, 2012. – 35 с. – (Препринт / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики»; WP15/2012/06)

16. Menshikov V., Volkova O., Boronenko V. (2013) Economic Capital in the Structure of the Aggregate Capital of a Family. International Business: Innovations, Psychology, Economics, Vol. 4, No. 2(7). Vilnius: International Business School of Vilnius University. – P. 54–69.

17. Меньшиков, В. В. Современный рынок труда и мобильность в образе жизни молодежи / В. В. Меньшиков // Материалы Международной научно-практической конференции «Социально-экономическое развитие организаций и регионов Беларусь: эффективность и инновации». – Витебск : УО «ВГТУ», 2015. – С. 28–34.

18. Boronenko V., Menshikov V., Marzano G. (2013) Topicality of Cyberbullying Among Teenagers in Russia and Latvia. Social Sciences Bulletin. Daugavpils University. Nr. 1(16). – P. 84–104.

19. Охотина, А. Инвестиционный климат приграничных регионов Латвии, Литвы, Беларуси / А. Охотина // Материалы Международной научно-практической конференции «Социально-экономическое развитие организаций и регионов Беларусь: эффективность и инновации». – Витебск : УО «ВГТУ», 2015. – С. 257–261.

20. Vankevich, A. Wspólpraca transgraniczna Bialorusi z państwami Unii Europejskiej i jej rola w gospodarczym Rozwóju // Pogranicze w trakcie przemian. Rozwój i wspólpraca transgraniczna regionów Polski Wschodniej i państw sąsiednich w kontekście integracji europejskiej. – Toruń 2009. –P. 221–234.

21. Ляшок, В. Ю. Молодые и пожилые работники на Российском рынке труда: субституты или нет? / В. Ю. Ляшок, С. Ю. Рощин. – Москва : НИУВШЭ, 2016. – 29 с. – (Препринт / WP15/2016/04 Серия WP1)

22. Vankevich, A. Labour markets of the European Union and Belarus – selected similaties and differences / A.Vankevich, W. Kosiiedowski // Polityka spojnosci I sasiedztwa Unii Europejskiej. – Rocznik institute Europy Srodkowo-Wschoniej. – 2011, Rok 9. – Zeszyt 4, P. 225–238.

23. Ванкевич, Е. В. Тенденции и перспективы развития рынков труда стран с традиционной экономикой / Е. В. Ванкевич // Вестник социальных наук Даугавпилсского университета. – № 2(4). – 2006. – С. 58–75.

24. Дети и молодежь Республики Беларусь : статистический сборник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь, пред. редкол. Е. И. Кухаревич. – Минск : Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2014. – 231 с.

25. Молодежь в Содружестве Независимых Государств:

Витебский ГОУ Распределительный технологический университет

статистический портрет / Статкомитет СНГ, ЮНФПА. – Москва, 2014. – 151 с.

26. Ванкевич Е. В., Коробова, Е. Н., Оценка эффективности активных программ содействия занятости в регионе // Вестник УО «ВГТУ». – Витебск : УО «ВГТУ», 2015. – № 28. – С. 174–185.

27. Половозрастная структура населения Республики Беларусь на 1 января 2015 г. и среднегодовая численность населения за 2014 г. : статистический бюллетень / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск : Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2015. – 183 с.

28. Образование в Республике Беларусь статистический сборник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск : Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2015. – 226 с.

29. A. Zvaigzne, I. Saulāja, A. Čerpinsk. Youth unemployment and its main causes in Latgale region. Journal of Social Sciences. N1 (7), P. 217–226.

30. Ванкевич Е. Приграничное положение регионов и рынок труда в Республике Беларусь // Przeglad polityczno-gospodarczy Europy Środkowej i wschodniej Nr3 (2007) / pod redakcją naukową Wojciecha Kosiedowskiego том 2. – Włocłwek : Włocłwekiego Towarystwo Naukowe, 2007. – S. 79–86.

31. Ванкевич, Е. В. Исследование проблем занятости и безработицы молодежи на региональном рынке труда / Е. В. Ванкевич, О. В. Зайцева, Е. Н. Коробова // Вестник УО «ВГТУ». – Витебск : УО «ВГТУ», 2016. – Вып. 31.– С. 134–144.

32. Vankevich, A. Wyniki badań w regionach bialoruskich // Pogranicze w trakcie przemian. Rozwój i współpraca transgraniczna regionów Polski Wschodniej i państw sąsiednich w kontekście integracji europejskiej. – Toruń 2009. – P. 443–446.

33. Охотина А. Приграничные регионы Латвии, Литвы, Беларуси – где инвестиционный климат «теплее»? // Вестник социальных наук Даугавпилсского университета, 2015. – № 2 (21). – С. 27–47.

34. Демографический ежегодник Республики Беларусь / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск : Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2016. – 444 с.

35. Варшавская, Е. Я. Успешность перехода «учеба-работа»: для кого дорога легче? // Социологические исследования, 2016. – № 2. – С. 39–46.

36. Ванкевич, Е. В. Гибкость рынка труда: единство макро- и микроподходов / Е. В. Ванкевич. – Витебск : УО «ВГТУ», 2014. – 198 с.

37. О занятости населения Республики Беларусь : Закон Республики Беларусь от 15 июня 2006 г., № 125–З: с изм. и доп.: тест по

Витебский государственный технологический университет

состоянию на 5 дек. 2007 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.levonevski.net/pravo/razdelb/text1664/index.html. – Дата доступа: 02.12.2016.

38. Официальный сайт Витебского областного центра маркетинга [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://marketvit.by . – Дата доступа: 02.12.2016.

39. Официальный сайт Инкубатора малого предпринимательства ООО Правовой группы «Закон и порядок». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://законипорядок.бел/index.html. – Дата доступа: 02.12.2016.

40. Официальный сайт «Ассоциация нанимателей и предпринимателей» Витебской области. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://anp-vitebsk.by. – Дата доступа: 02.12.2016.

41. Официальный сайт Главного статистического управления Витебской области. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://vitebsk.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/sotsialnaya-sfera/trud/graficheskii-material_4. – Дата доступа: 02.12.2016.

42. Corbella, T., Mane, F. (2014) A practical Guide on Establishement skills surveys. CEDEFOP. ETF. ILO.

43. Feiler, L., Fetsi, A., Kuusela, T., Platon, G. (2012) Anticipation and Matching Demand and Supply of Skills in ETF Partner Country. Position paper. European Training Foundation (Turin).

44. Lisk, F. (2001) Labour Market Information System (LMIS) for determining the demand for employable skills. University of Warwick, UK, and CREPOL//Second Annual Conference on Regional Integration in West Africa Abuja, Nigeria (7–8 July 2011).

45. Труд и занятость в Республике Беларусь / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск : Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2016. –

46. Mahesh, M.Naitik, S.Labour Market Information System// *International Journal ofApplication or Innovation in Engineering & Management (IJAIEM)* www.ijaiem.org Email: editor@ijaiem.org Volume 3, Issue 3, March 2014, P. 534.

47. Mangozho, N. Current practices in Labour market Information System development for human resources development planning in developed, developing and transition economies. – ILO, Geneva.

48. Sparreboom, T., Powell, M. Labour market information and analysis for skills development. International Labour Office, Employment Trends Unit, Economic and Labour market Analysis Department. – Geneva, ILO, 2009.

49. The Labor Market Information System as an Instrument of Active Labour Market Policies. – Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, 2012.

50. Ванкевич, Е. В. Кадровая служба: направления активизации /

Витебский государственный технологический университет

Е. В. Ванкевич // Беларуская думка. – 2011. – № 1. – С. 52–59.

51. Галешова, Е., Ванкевич, Е. Кадровая деятельность в организациях Беларуси: оценка рисков и потенциала / Е. Галешова, Е. Ванкевич // Socialo zinatnu vestnesis (Вестник социальных наук). – Латвия, 2015. – № 1. – С. 23–44.

52. Прогнозирование и сбалансирование спроса на профессиональные умения и их предложение в странах-партнерах ЕФО. Документ с изложением позиции ЕФО.

53. Статистический ежегодник Республики Беларусь / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск : Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2015.

54. Рынок образовательных услуг и рынок труда Республики Беларусь: направления согласования : монография / Е. В. Ванкевич [и др.]; под науч. ред. Е. В. Ванкевич. – Витебск : УО «ВГТУ», 2010. – 206 с.

55. Ванкевич, Е.В. Информационно-аналитическая система рынка труда и прогнозирование потребности в кадрах: содержание и направления формирования в Республике Беларусь / Е. В. Ванкевич, Э. Кастел-Бранко // Белорусский экономический журнал. – 2017. – № 2. – С.73–92.

56. Кодекс Республики Беларусь об образовании [Электронный ресурс] : 13.01.2011 № 243-З (в ред. закона от 04.01.2014 N 126-З) // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.

57. Положение о порядке распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, получивших послевузовское, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://pravo.by/document/?guid=3871&p0=C21100821. – Дата доступа: 02.12.2016.

58. Боровик, Л. С. Прогнозирование баланса трудовых ресурсов: методологические аспекты / Л. С. Боровик // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития: материалы XVII Междунар. науч. конф., Минск, 21–22 окт. 2016 г. : в 3 т. / НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь; редкол.: А. В. Червяков [и др.]. – Минск, 2016. – Т.1. – С. 81–88.

59. Ванкевич, Е.В. Прогнозирование рынка труда и потребности экономики в кадрах в Республике Беларусь: обзор текущей ситуации / Е. В. Ванкевич // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития: материалы XVII Междунар. науч. конф., Минск, 21–22 окт. 2016 г. : в 3 т. / НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь; редкол.: А. В. Червяков [и др.]. – Минск,

Витебский государственный технологический университет

2016. – С. 70–75.

60. Голубовский, В. Н. Практическое внедрение национальной системы квалификаций в учреждениях профессионального образования / В. Н. Голубовский // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития: материалы XVII Междунар. науч. конф., Минск, 21-22 окт. 2016 г. : в 3 т. / НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь; редкол.: А. В. Червяков [и др.]. – Минск, 2016. – Т.1.– С. 95–96.

61. Касперович, С. А. Совершенствование системы прогнозирования объемов и структуры подготовки кадров в Республике Беларусь / С. А. Касперович // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития: материалы XVII Междунар. науч. конф., Минск, 21–22 окт. 2016 г. : в 3 т. / НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь; редкол.: А. В. Червяков [и др.]. – Минск, 2016. – Т.1. – С. 89–94.

62. Питухин, Е. А. Управление трудовыми ресурсами для повышения сбалансированности рынка труда / Т. А. Питухин // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития: материалы XVII Междунар. науч. конф., Минск, 21–22 окт. 2016 г. : в 3 т. / НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь; редкол.: А. В. Червяков [и др.]. – Минск, 2016. – Т.1. – С. 76–80.

63. Труд и занятость населения в Республике Беларусь : Статистический сборник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск : Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2016.

64. Cedefop (2010). Skills supply and demand in Europe: medium-term forecast up to 2020 [Electronic resource] : Skills forecasts country report. Mode of access: http://www/cedefop.europa.eu/en/publications-and-resuorces/country-report/skills-forecasts. – Date of access: 20.01.2017.

65. Cedefop (2016). Labour market information and guidance [Electronic resource] : Luxembourg. Publications Office. Cedefop research paper; № 55. Mode of access: //http://dx.doi.org/10.2801/72440. – Date of access: 20.01.2017.

66. Cedefop (2016). Future skill needs in Europe: Critical labour force trends [Electronic resource] : Luxembourg. Publications Office. Cedefop research paper; № 59. Mode of access: http://www.cedefop.europa.-eu/en/publication-and-resources/publications/5559. – Date of access: 20.01.2017.

67. Cedefop (2016). Application of learning outcomes approaches across Europe: a comparative study. [Electronic resource] : Luxembourg. Publications Office. Cedefop reference series, № 10555. Mode of access: http://dx.doi.org/10.2801/735711. – Date of access: 20.01.2017.

68. Perspectives on labour economics for development. Ed. by S.

Витебский государственный технологический университет

Cazes and S. Verick, ILO, Geneva, 2013, Ch. 10, P. 268–270.

69. Rihova, H. Using labour market information. Guide to anticipating and matching skills and jobs. Vol. 1. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016.

70. Schomburg, H. Matching supply and demand of skills on the labour markets in transition and developing countries. Vol. 6 Carrying out tracer studies. – ETF, Cedefop, ILO, 2015.

71. Working Futures 2014–2024. Summary Report [Electronic resource] : Mode of access: http://www.gov.uk/government/collections/the-future-of-jobs-and-skills. – Mode of access: 20.01.2017.

72. The Future of Work. Skills and Resilience for a Word of Change [Electronic resource] : EPSC. Strategic Notes. Issue 13/2016 10 June 2016. – Mode of access: https://ec.europa.eu/epsc/file/strategic-note-13-future-work_en. – Mode of access: 01.07.2016.

73. Варшавская, Е. Я. Российская NEET-молодежь: характеристики и типология / Е. Я. Варшавская // СОЦИС, 2016. – № 9. – С. 31–39.

74. Bolz, N. Das ABC der Medien Fink, Wilhelm; Auflage: 1 (1. Juli 2007), 2007 – 163 с.

75. Bourdieu, P. The forms of capital. In J. Richardson (Ed.). Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. – New York, Greenwood, 1986. – С. 241–258.

76. FreeWork. Биржа фрилансеров [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.fl.ru/about/ . – Дата доступа: 01.07.2016.

77. Matulionis, A., Subačiūtė, J. Teenagers With Motor Disability In The Family Social Field. Philosophy. Sociology. T. 27, Nr. 2. Vilnius : Lithuanian Academy Of Science, J. 2016. – С.183–194.

78. Menshikov, V. Capital in Sociological Aspect: Theoretical Bases of Investigation and Operational Parameters. Kultura a Rynek.– Lublin : Wydawnictwo KUL, 2008. – С.180–186.

79. Menshikov, V. Kopkapitals, tastrukturaun saikne ar darba migraciju (uz Latgales piemera). The materials of the International Scientific Conference «Social Sciences for Regional Development 2012: Impact of the financial capital on the region`s economic competitiveness», Part 1. Issues of Sociology. Daugavpils University, Saule, 2013. – С. 19–40.

80. Menshikov, V. Mobility in the lifestyle of today's youth. Philosophy. Sociology. t. 25, Nr. 4. – Vilnius : Lithuanian Academy of Science, 2014. – С. 247–253.

81. Menshikov, V., Vanags, E., Volkova, O. Sociological interpretations of data on the aggregate capital of regional population (work experience abroad, relation to labor migration, factors of life success). Philosophy. Sociology. t. 24, Nr. 4. – Vilnius : Lithuanian Academy of Science, 2013. – С. 226–236.

82. Taljūnaitė, M. The dynamics of intellectual capital: interpretations,

Витебский государственный технологический университет

surveys and models of politics. Philosophy. Sociology. t. 21, Nr. 2. – Vilnius : Lithuanian Academy of Science, 2010. – С.160–168.

83. Urry, J. Mobilities. Cambridge: PolityPress. 2007. – 336 с.

84. Eurostat. Digital economy and society statistics – enterprises [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Information_society_statistics_-_enterprises.

85. Statista. The Internet Statistics Portal. Social Media & User-Generated Content [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.statista.com/markets/424/topic/540/social-media-user-generated-content/.

86. Савельева, Е. П. Новые группы профессионалов в условиях мобильного сетевого общества [Электронный ресурс] / Е. П. Савельева // Журнал социологии и социальной антропологии, 2011. – Т. XIV. – № 3. – С. 67–82. – Режим доступа: http://www.jourssa.ru/sites/all/files/-volumes/2011_3/Savelyeva_2011_3.pdf.

87. Upwork. Online WorkReport 2014 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://elance-odesk.com/online-work-report-global.

88. Cedefop (2015) Latvia. Skill supply and demand up to 2025/ Country forecasts. – 2015 Edition.

89. Анализ рынка труда молодежи. Пакет учебно-информационных материалов по рынку труда молодежи. – МОТ, 2015.

90. Рынок труда Беларуси. Итоги 2016. Исследовательский центр портала RABOTA.TUT.BY [Электронный ресурс]. – Режим доступа: //www.rabota.tut.by. – Дата доступа: 01.07.2016.

91. Handel, M.J, Alexandria, V. Sanchez Puerta. Accounting for Mismatch in Low-and Middle-Income Countries: Measurement, Magnitudes and Explanations. Directions in Development. Washington, DC: World Bank. doi: 10.1596/978-1-4648-0908-8. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 ILO, 2016.

92. Ванкевич, Е. В. Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирование / Е. В. Ванкевич, О.В. Зайцева. – Минск : Белорусский экономический журнал, 2015. – № 3. – С. 129–146.

93. Measuring mismatch in ETF partner countries. A methodological note. ETF, 2012.

94. Cedefor (2010). The Skill matching challenge. Analysis skill neis match and poling implications Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010.

95. Программа межфакультетского курса «Переход «учеба – работа»: от теории к практике» (Поведение выпускников вузов на рынке труда) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://docplayer.ru/27512712-Programma-mezhfakultetskogo-kursa-perehod-ucheba-rabota-ot-teorii-k-praktike-povedenie-vypusknikov-vuzov-na-rynke-truda.html. – Дата доступа: 01.07.2016.

Витебский государственный технологический университет

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Программа эмпирического исследования занятости и безработицы молодежи в регионе

Последовательность проведения анализа рынка труда молодежи приграничных регионов Республики Беларусь (Витебская область) и Латвии (Латгалия) на основе данных статистики.

Направления анализа рынка труда молодежи приграничных регионов:

1) демографические характеристики предложения на молодежном рынке труда – численность, динамика и структура трудовых ресурсов, экономически активного и экономически неактивного населения;

2) уровень и структура занятости молодежи в приграничных регионах;

3) уровень, структура и динамика безработицы среди молодежи в приграничных регионах.

Временной период анализа – 2013-2015 гг.

Показатели для анализа рынка труда молодежи приграничных регионов отражаются в таблицах А.1–А.10.

Таблица А.1 – Демографические характеристики предложения труда на молодежном рынке труда приграничных регионов Латвии и Республики Беларусь

Показатели	Годы		
	2013	2014	2015
Численность населения в регионе в возрасте от 15 до 29 лет, тыс. чел.			
Численность трудовых ресурсов в возрасте от 15 до 29 лет в регионе, тыс. чел.			
Состав трудовых ресурсов в возрасте 15–29 лет по возрасту:			
численность лиц в возрасте до 16 лет, тыс. чел.			
численность лиц в возрасте от 16 до 24 лет, тыс. чел.			
численность лиц в возрасте от 24 до 29 лет, тыс. чел.			
Состав трудовых ресурсов в возрасте от 15 до 29 лет по полу:			
численность женщин в возрасте от 15 до 29 лет, тыс. чел.			
численность мужчин в возрасте от 15 до 29 лет, тыс. чел.			
Состав трудовых ресурсов в возрасте от 15 до 29 лет по уровню образования:			
численность лиц с высшим образованием в возрасте от 15 до 29 лет, тыс. чел.			
численность лиц со средним специальным образованием в возрасте от 15 до 29 лет, тыс. чел.			
численность лиц с профессионально-техническим образованием в возрасте от 15 до 29 лет, тыс. чел.			
численность лиц со средним общим образованием в возрасте от 15 до 29 лет, тыс. чел.			
численность лиц с общим базовым образованием в возрасте от 15 до 29 лет, тыс. чел.			
Структура трудовых ресурсов по экономической деятельности:			
Экономически активное население в возрасте от 15 до 29 лет, тыс. чел., в том числе:			

Витебский государственный технологический университет

занятые в возрасте от 15 до 29 лет , тыс. чел.			
безработные в возрасте от 15 до 29 лет, тыс. чел.			
Экономически неактивное население в возрасте от 15 до 29 лет, тыс. чел.			
Уровень безработицы среди лиц в возрасте 15–29 лет, % (к численности экономически активного населения в возрасте 15–29 лет)			

Таблица А.2 – Данные для анализа занятости населения в возрасте от 15 до 29 лет в приграничных регионах Латвии и Республики Беларусь

Показатели	Годы		
	2013	2014	2015
Численность занятых в экономике в возрасте от 15 до 29 лет, тыс. чел.			
Уровень занятости (численность занятых в экономике в возрасте от 15 до 29 лет к численности трудовых ресурсов в возрасте от 15 до 29 лет), в %			
Занято в экономике в возрасте от 15 до 29 лет по видам деятельности, тыс. чел.:			
1. Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство			
2. Рыболовство, рыбоводство			
3. Горнодобывающая промышленность			
4. Обрабатывающая промышленность			
5. Производство и распределение электроэнергии, газа и воды			
6. Строительство			
7. Торговля; ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования			
8. Гостиницы и рестораны			
9. Транспорт и связь			
10 Финансовая деятельность			
11. Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг потребителям			
12. Государственное управление			
13. Образование			
14. Здравоохранение и предоставление социальных услуг			
15. Предоставление коммунальных, социальных и персональных услуг			
16. Деятельность частных домашних хозяйств			
17. Деятельность экстерриториальных организаций			
Состав занятого населения в возрасте от 15 до 29 лет по полу:			
численность женщин в возрасте от 15 до 29 лет, тыс. чел.			
численность мужчин в возрасте от 15 до 29 лет, тыс. чел.			
Состав занятого населения в возрасте от 15 до 29 лет по уровню образования:			
численность лиц с высшим образованием, тыс. чел.			
численность лиц со средним специальным образованием, тыс. чел.			
численность лиц с профессионально-техническим образованием, тыс. чел.			
численность лиц со средним общим образованием, тыс. чел.			
численность лиц с общим базовым образованием, тыс. чел.			

Витебский государственный технологический университет

Таблица А.3 – Данные для анализа безработицы среди молодежи в приграничных регионах Латвии и Республики Беларусь

Показатели	Годы		
	2013	2014	2015
Состояло на учете на начало периода граждан в возрасте от 15 до 29 лет, тыс. чел.			
Обратилось по вопросам трудоустройства граждан в возрасте от 15 до 29 лет, тыс. чел., из них:			
признано безработными, тыс. чел.			
Трудоустроено за отчетный период граждан в возрасте от 15 до 29 лет, тыс. чел.			
Поставлено на учет по безработице граждан в возрасте от 15 до 29 лет, тыс. чел.			
Снято с учета по безработице граждан в возрасте от 15 до 29 лет, тыс. чел.			
Состоит на учете на конец отчетного периода граждан в возрасте от 15 до 29 лет, тыс. чел.			
Состав безработных, состоящих на учете на конец отчетного периода в возрасте от 15 до 29 лет, по возрасту:			
численность безработных в возрасте до 16 лет, тыс. чел.			
численность безработных в возрасте от 16 до 24 лет, тыс. чел.			
численность безработных в возрасте от 24 до 29 лет, тыс. чел.			
Состав безработных, состоящих на учете на конец отчетного периода в возрасте от 15 до 29 лет по полу:			
численность безработных женщин в возрасте от 15 до 29 лет, тыс. чел.			
численность безработных мужчин в возрасте от 15 до 29 лет, тыс. чел.			
Состав безработных, состоящих на учете на конец отчетного периода в возрасте от 15 до 29 лет, по уровню образования чел., %			
численность лиц с высшим образованием, тыс. чел.			
численность лиц со средним специальным образованием, тыс. чел			
численность лиц с профессионально-техническим образованием, тыс. чел.			
численность лиц со средним общим образованием, тыс. чел.			
численность лиц с общим базовым образованием, тыс. чел.			

Таблица А.4 – Распределение общей численности безработных в возрасте 15-29 лет по причинам увольнения и незанятости, срокам безработицы

Показатели	Годы		
	2013	2014	2015
Численность безработных в возрасте от 15 до 29 лет, состоящих на учете на конец отчетного периода, тыс. чел, из них:			
уволенные по собственному желанию, тыс. чел.			
уволенные по соглашению сторон, тыс. чел.			
уволенные за нарушение трудовой дисциплины, тыс. чел.			
высвобожденные в случае ликвидации организации, сокращения численности или штата работников, тыс. чел.			
уволенные с воинской службы без права на пенсию, тыс. чел.			

Витебский государственный технологический университет

выпускники учреждений, обеспечивающих получение общего базового и общего среднего образования, тыс. чел.			
выпускники учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, тыс. чел.			
выпускники учреждений, обеспечивающих получение среднего специального образования, тыс. чел.			
выпускники учреждений, обеспечивающих получение высшего и послевузовского образования, тыс. чел.			
освобожденные из мест лишения свободы, завершившие лечение в лечебно-трудовых профилакториях, тыс. чел.			
длительно неработающие (более года) , тыс. чел.			
другие причины, тыс. чел.			
Распределение безработных в возрасте от 15 до 29 лет, состоящих на учете на конец отчетного периода, по срокам безработицы, тыс. чел.			
до 1 месяца, тыс. чел.			
от 1 до 3 месяцев, тыс. чел.			
от 3 до 6 месяцев, тыс. чел.			
от 6 месяцев до 1 года, тыс. чел.			
более 1 года, тыс. чел.			
Средняя продолжительность безработицы, месяцев			

Таблица А.5 – Данные о заработной плате на рынке труда приграничных регионов

Показатели	Годы		
	2013	2014	2015
Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата, у.е.			
Средний размер заработной платы на свободных рабочих местах (вакансиях), заявленных в органы государственной службы занятости, у.е.			
Соотношение номинальной заработной платы и минимального потребительского бюджета, %			

Таблица А.6 – Трудоустройство граждан в возрасте от 15 до 29 лет, обратившихся в органы государственной службы занятости

Показатели	Годы		
	2013	2014	2015
Трудоустроено граждан в возрасте от 15 до 29 лет, из числа обратившихся в органы государственной службы занятости, тыс. чел.			
Направлено безработных на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в возрасте от 15 до 29 лет, тыс. чел., в % от численности признанных безработными в течение года в возрасте от 15 до 29 лет			
Оказано содействие в организации предпринимательской деятельности граждан в возрасте от 15 до 29 лет, тыс. чел., в % от обратившихся граждан в возрасте от 15 до 29 лет, %			
Участвовало в программе «Молодежная практика», тыс. чел., в % от численности обратившихся в возрасте от 15 до 29 лет, %			

Витебский государственный технологический университет

Численность граждан, принявших участие в общественных оплачиваемых работах, в возрасте от 15 до 29 лет, тыс. чел., в % от численности обратившихся в возрасте от 15 до 29 лет, %			

Таблица А.7 – Демографические характеристики предложения труда на рынке труда приграничных регионов Латвии и Республики Беларусь

Показатели	Годы		
	2013	2014	2015
Численность населения в регионе, тыс. чел.			
Численность трудовых ресурсов в регионе, тыс. чел.			
Состав трудовых ресурсов по возрасту:			
численность лиц в возрасте до 15- 29 лет, тыс. чел.			
численность лиц в трудоспособном возрасте, тыс. чел.			
численность лиц старше трудоспособного возраста, тыс. чел.			
Состав трудовых ресурсов в возрасте по полу:			
численность женщин , тыс. чел.			
численность мужчин, тыс. чел.			
Состав трудовых ресурсов по уровню образования:			
численность лиц с высшим образованием, тыс. чел.			
численность лиц со средним специальным образованием, тыс. чел.			
численность лиц с профессионально-техническим образованием, тыс. чел.			
численность лиц со средним общим образованием, тыс. чел.			
численность лиц с общим базовым образованием, тыс. чел.			
Структура трудовых ресурсов по экономической деятельности:			
Экономически активное население региона, тыс. чел., в том числе:			
занятые, тыс. чел.			
безработные, тыс. чел.			
Экономически неактивное население, тыс. чел.			
Уровень безработицы в регионе, % (к численности экономически активного населения региона)			

Таблица А.8 – Данные для анализа занятости населения в приграничных регионах Латвии и Республики Беларусь

Показатели	Годы		
	2013	2014	2015
Численность занятых в экономике региона, тыс. чел.			
Уровень занятости (численность занятых в экономике региона к численности трудовых ресурсов региона), в %			
Занято в экономике региона по видам деятельности, тыс. чел.:			
1. Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство			
2. Рыболовство, рыбоводство			
3. Горнодобывающая промышленность			
4. Обрабатывающая промышленность			
5. Производство и распределение электроэнергии, газа и воды			
6. Строительство			
7. Торговля; ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования			
8. Гостиницы и рестораны			

Витебский государственный технологический университет

9. Транспорт и связь			
10 Финансовая деятельность			
11. Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг потребителям			
12. Государственное управление			
13. Образование			
14. Здравоохранение и предоставление социальных услуг			
15. Предоставление коммунальных, социальных и персональных услуг			
16. Деятельность частных домашних хозяйств			
17. Деятельность экстерриториальных организаций			
Состав занятого населения региона по полу:			
численность женщин, тыс. чел.			
численность мужчин, тыс. чел.			
Состав занятого населения региона по уровню образования:			
численность лиц с высшим образованием, тыс. чел.			
численность лиц со средним специальным образованием, тыс. чел.			
численность лиц с профессионально-техническим образованием, тыс. чел.			
численность лиц со средним общим образованием, тыс. чел.			
численность лиц с общим базовым образованием, тыс. чел.			

Таблица А.9 – Данные для анализа безработицы в приграничных регионах Латвии и Республики Беларусь

Показатели	Годы		
	2013	2014	2015
Состояло на учете на начало периода граждан, тыс. чел.			
Обратилось по вопросам трудоустройства граждан, тыс. чел.,			
из них признано безработными, тыс. чел.			
Трудоустроено за отчетный период граждан, тыс. чел.			
Поставлено на учет по безработице граждан, тыс. чел.			
Снято с учета по безработице граждан, тыс. чел.			
Состоит на учете на конец отчетного периода граждан, тыс. чел.			
Состав безработных, состоящих на учете на конец отчетного периода, по возрасту:			
численность безработных в трудоспособном возрасте, тыс. чел.			
численность безработных старше трудоспособного возраста, тыс. чел.			
Состав безработных, состоящих на учете на конец отчетного периода по полу:			
численность безработных женщин, тыс. чел.			
численность безработных мужчин, тыс. чел.			
Состав безработных, состоящих на учете на конец отчетного периода, по уровню образования чел., %			
численность лиц с высшим образованием, тыс. чел.			
численность лиц со средним специальным образованием, тыс. чел.			
численность лиц с профессионально-техническим образованием, тыс. чел.			
численность лиц со средним общим образованием, тыс. чел.			
численность лиц с общим базовым образованием, тыс. чел.			

Витебский государственный технологический университет

Таблица А.10 – Распределение общей численности безработных в регионах по причинам увольнения и незанятости, срокам безработицы

Показатели	Годы		
	2013	2014	2015
Численность безработных, состоящих на учете на конец отчетного периода, тыс. чел, из них:			
уволенные по собственному желанию, тыс. чел.			
уволенные по соглашению сторон, тыс. чел.			
уволенные за нарушение трудовой дисциплины, тыс. чел.			
высвобожденные в случае ликвидации организации, сокращения численности или штата работников, тыс. чел.			
уволенные с воинской службы без права на пенсию, тыс. чел.			
выпускники учреждений, обеспечивающих получение общего базового и общего среднего образования, тыс. чел.			
выпускники учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, тыс. чел.			
выпускники учреждений, обеспечивающих получение среднего специального образования, тыс. чел.			
выпускники учреждений, обеспечивающих получение высшего и послевузовского образования, тыс. чел.			
освобожденные из мест лишения свободы, завершившие лечение в лечебно-трудовых профилакториях, тыс. чел.			
длительно неработающие (более года), тыс. чел.			
другие причины, тыс. чел.			
Распределение безработных, состоящих на учете на конец отчетного периода, по срокам безработицы, тыс. чел.			
до 1 месяца, тыс. чел.			
от 1 до 3 месяцев, тыс. чел.			
от 3 до 6 месяцев, тыс. чел.			
от 6 месяцев до 1 года, тыс. чел.			
более 1 года, тыс. чел.			
Средняя продолжительность безработицы, мес.			

Таблица А.11 – Трудоустройство граждан, обратившихся в органы государственной службы занятости

Наименование показателя	Годы		
	2013	2014	2015
Трудоустроено граждан из числа обратившихся в органы государственной службы занятости, тыс. чел.			
Направлено безработных на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, тыс. чел.; в % от численности признанных безработными в течение года			
Оказано содействие в организации предпринимательской деятельности граждан, тыс. чел.; в % от обратившихся граждан, %			
Численность граждан, принявших участие в общественных оплачиваемых работах, тыс. чел.; в % от численности обратившихся, %			

Витебский государственный технологический университет

ФОРМА АНКЕТЫ 1
для опроса молодежи по проблемам занятости и безработицы молодежи приграничных территорий Латвии и Республики Беларусь

№ вопроса	Наименование вопроса, варианты ответов на вопрос	Код ответа (обведите нужный или впишите необходимый ответ)
	I СВЕДЕНИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ	
1.	Пол:	
	Мужской	1
	Женский	2
2.	Количество полных лет	
3.	Ваше гражданство: (УКАЖИТЕ ТОЛЬКО ОДИН ВАРИАНТ ОТВЕТА)	
	Республика Беларусь	1
	Другое государство (УКАЖИТЕ НАЗВАНИЕ ЭТОГО ГОСУДАРСТВА):	2
	Без гражданства	3
4.	К какому типу населенного пункта относится местность, в которой вы проживаете?	
	Областной центр	1
	Город	2
	Районный центр	3
	Поселок городского типа	4
	Село	5
5.	Ваше семейное положение	
	Никогда в браке не состоял(а)	1
	Состою в зарегистрированном браке	2
	Живем вместе, но не зарегистрированы	3
	Разведен(а) и в браке не состою	4
	Вдовец (вдова)	5
	Официально зарегистрированы, но вместе не проживаем	6
6.	Имеете ли вы детей?	
	Имею 1 ребенка	1
	Имею 2-х детей	2
	Имею 3 и более детей	3
	Не имею детей	4
7.	Какой у Вас самый высокий уровень (ступень) законченного образования?	
	Высшее	1
	Среднее специальное	2
	Профессионально-техническое	3
	Среднее	4
	Базовое	5
	Начальное	6

Витебский государственный технологический университет

№ вопроса	Наименование вопроса, варианты ответов на вопрос	Код ответа (обведите нужный или впишите необходимый ответ)
	Не имею образования	7
8.	Укажите свои планы на получение образования:	
	Постоянно повышать свою квалификацию на семинарах (тренингах)	1
	Получить высшее образование	2
	Получить второе высшее образование	3
	Пройти переподготовку (получить другую профессию, специальность)	4
	Другое (укажите):	5
	Не планирую в дальнейшем получать образование	6

II СОСТОЯНИЕ ЗАНЯТОСТИ

9.	Какой ответ лучше всего описывает Ваш статус в настоящее время?	
	Ученик средней школы	1
	Учащийся ПТУ	2
	Учащийся среднего специального учреждения образования	3
	Студент вуза дневной формы обучения	4
	Студент вуза заочной формы обучения	5
	Домашняя хозяйка, ухаживаю за другими членами семьи, воспитываю детей	6
	Временно не работаю по другим причинам и ищу работу	7
	Временно не работаю по другим причинам и не хочу работать	8
	Занят в личном подсобном хозяйстве	9
	Предприниматель	10
	Работаю на предприятии, в организации	11
	Работаю самостоятельно без регистрации предпринимательской деятельности	12
	Другое:	13
	Затрудняюсь ответить	0
10.	Если Вы на данный момент обучаетесь в учреждении образования (отметьте подходящий вариант ответа):	
	У Вас (была/есть) постоянная работа	1
	Вы (подрабатывали/подрабатываете) время от времени	2
	Вы (работали/работаете), но только в каникулы	3
	Вы (занимались/занимаетесь) только учебой	4

Витебский государственный технологический университет

11.	Кем вы работали (работаете), обучаясь в учреждении образования?
12.	К какой отрасли относилась организация, в которой Вы работали (подчеркните)?
	1. Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство 2. Рыболовство, рыбоводство 3. Горнодобывающая промышленность 4. Обрабатывающая промышленность 5. Производство и распределение электроэнергии, газа и воды 6. Строительство 7. Торговля, ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования 8. Гостиницы и рестораны 9. Транспорт и связь 10 Финансовая деятельность 11. Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг потребителям 12. Государственное управление 13. Образование 14. Здравоохранение и предоставление социальных услуг 15. Предоставление коммунальных, социальных и персональных услуг 16. Деятельность частных домашних хозяйств 17. Деятельность экстерриториальных организаций
13.	Имеете ли Вы работу или занятие, приносящее доход, включая различного рода подработку?
	Да 1
	Нет (переход к вопросу 20) 2
14.	Ваша работа осуществляется (укажите только один вариант ответа в каждом столбце – отдельно по основной и, если имеется, по дополнительной работе):

		основная	дополнительная
	В организации (структурном подразделении организации)	1	1
	В крестьянском (фермерском) хозяйстве	2	2
	На индивидуальной основе в своей стране	3	3
	На индивидуальной основе в виде оказания услуг (продажи продукции) в приграничном районе другого государства	4	4
	У индивидуального предпринимателя	5	5
	В домашнем хозяйстве наемным работником	6	6
	В качестве индивидуального предпринимателя без образования юридического лица	7	7
	В личном подсобном хозяйстве, по производству (переработке) продукции сельского, лесного хозяйства, охоты и рыболовства, предназначенной для реализации	8	8
	Другое:	9	9

Витебский государственный технологический университет

15.	Вы оформлены на этой работе официально, то есть по трудовой книжке, трудовому соглашению, контракту?		
		основная	дополнительная
	Оформлены официально	1	1
	Не оформлены официально	2	2
16.	Почему Вы не оформлены на этой работе официально?		
		основная	дополнительная
	Работодатель не хочет оформлять	1	1
	Вы сами не хотели оформлять трудовые отношения официально	2	2
	И работодатель, и Вы сами не хотели оформлять трудовые отношения официально	3	3
	Работа носит эпизодический, нерегулярный характер	4	4
17.	Как Вы нашли эту работу?		
		основная	дополнительная
	По распределению	1	1
	Через родственников	2	2
	Через друзей или знакомых	3	3
	Пришли непосредственно в отдел кадров предприятия, организации	4	4
	По приглашению руководства или сотрудников этого предприятия, организации	5	5
	Сами создали предприятие, собственное дело	6	6
	Посредством сети Интернет	7	7
	Через государственную службу занятости или бюро по трудоустройству	8	8
	Через негосударственную службу занятости или бюро по трудоустройству	9	9
	По-другому (укажите, как именно):	10	10
18.	По какой основной причине Вы перестали работать на Вашей последней работе?		
		основная	дополнительная
	Поступление в учреждение образования	1	1
	Вас сократили или предприятие, организацию закрыли	2	2
	Закончился контракт	3	3
	Не устраивала заработная плата	4	4
	Не устраивали условия работы - график, удаленность от дома и т.д.	5	5
	Не сложились взаимоотношения с руководством, коллегами	6	6

Витебский государственный технологический университет

	Переехали на другое место жительства	7	7
	По состоянию здоровья	8	
	По семейным обстоятельствам - рождение ребенка, вступление в брак, уход за членами семьи, ведение дом.хозяйства и т.д.	9	9
	Имели возможность перестать работать	10	10
	По другой причине	11	11
	Вас призвали на военную или альтернативную гражданскую службу	12	12
	Вас уволили по каким-либо другим причинам	13	13
	Вы ликвидировали, продали собственное дело	14	14
19.	Связана ли Ваша деятельность с приграничным положением региона проживания?		
		основная	дополни-тельная
	Да	1	1
	Скорее да	2	2
	Скорее нет	3	3
	Нет	4	4
	Затрудняюсь ответить	0	0

III ПОИСК РАБОТЫ

20.	Хотели бы Вы найти (другую) работу?	
	Да	1
	Нет	2
21.	Если бы на прошлой неделе Вам предложили подходящую работу, Вы смогли бы приступить к ней сразу?	
	Смогли бы	1
	Не смогли бы	2
22.	Сколько времени Вы ищете (другую) работу?	
	свой вариант ответа:	1
	не ищу (переход к вопросу 32)	2
	затрудняюсь ответить	0
23.	Какие действия Вы осуществляли, чтобы найти работу или организовать предпринимательскую деятельность? (возможно отметить несколько действий по поиску работы)	
	Обращение в службу занятости	1
	Поиск работы через газеты или другие средства массовой информации, Интернет	2
	Обращение к друзьям, родственникам, знакомым	3
	Непосредственное обращение к администрации (нанимателю)	4
	Поиск земельного участка, помещения, оборудования и других ресурсов для открытия собственного дела	5
	Обращение за специальным разрешением (лицензией)	6
	Другие действия	7

Витебский государственный технологический университет

	Работу не искал(а), мне ее предложили	8
	Не предпринимал(а) никаких действий	9
24.	Укажите, какие трудности вы испытывали в процессе поиска работы (можете указать несколько вариантов ответов)?	
	Отсутствие стажа работы по профессии	1
	Гендерная дискриминация	2
	Возрастная дискриминация	3
	Отсутствие вакансий по профессии по месту жительства	4
	Отсутствие помощи со стороны близких, родственников, друзей, знакомых	5
	Нежелание работодателей брать на себя обязательства по обеспечению гарантий и прав выпускника учреждения образования, имеющего статус молодого специалиста	6
	Несоответствие полученных в учреждении образования знаний и навыков реальным требованиям работодателей	7
	Нежелание работодателей инвестировать в молодого специалиста для формирования у него необходимых компетенций	8
	Другое (указать):	9
25.	Вы хотели бы работать:	
	С полной рабочей неделей	1
	С неполной рабочей неделей	2
	Организовать собственное дело	3
	Готов(а) к любой работе	4
	Готов(а) к работе дистанционно	5
	Как фрилансер	6
26.	На чье содействие в трудоустройстве Вы рассчитываете в наибольшей степени? Отметьте ответ в соответствующем столбце таблицы	

		незначительно	нейтрально	значительно
	Помощь родителей и знакомых			
	Распределение в университете			
	Я самостоятельно найду себе рабочее место			
	Помощь государственной службы занятости			
	Помощь кадрового агентства			
	«Ярмарка вакансий» в университете			
	Что еще, укажите:			

Витебский государственный технологический университет

27.	В каких формах содействия в трудоустройстве Вы нуждаетесь? (Оцените по 5-балльной шкале каждую форму, проставляя соответствующую цифру в каждой колонке, где 1 балл получает наименее значимая для Вас форма содействия, 5 баллов – наиболее значимая)			
	Со стороны вуза	Со стороны предприятий	Со стороны государственной службы занятости	Со стороны органов государственного управления
	Предоставление вакансий к распределению	Более заинтересованное отношение к студентам на практике	Формирование банка данных о рабочих местах и вакансиях в Беларуси	Контроль за соблюдением Трудового законодательства
	Организация встреч с потенциальными работодателями	Сотрудничество с университетами, открытость для студентов	Формирование банка данных о рабочих местах и вакансиях за пределами Беларуси	Создание региональных студенческих кадровых агентств, агентств по трудоустройству
	Содействие студентам в поиске мест для прохождения практики	Маркетинг рабочих мест и маркетинг персонала	Сбор и трансляция информации о рынке труда и положении выпускников на нем	Координация и патронирование проведения ярмарок вакансий, Дней карьеры и других мероприятий
	Формирование банка данных о студентах	Проведение презентаций предприятия в вузе, организация Дней карьеры, открытое информирование о вакансиях	Организация временной, сезонной занятости для молодежи, гибких форм занятости (надомный труд, дистанционные рабочие места и др.)	Составление среднесрочных прогнозов потребности в специалистах в профессионально-квалификационном и территориальном разрезе, их трансляция всем заинтересованным сторонам
	Организация курсов повышения квалификации и переподготовки	Индивидуальный подбор специалистов на отдельные позиции	Организация на предприятиях, защищенных от прямой конкуренции рабочих мест для учащейся молодежи	Организация совместных проектов предприятий и вузов при подборе специалистов
	Поддержание контактов с выпускниками, создание ассоциации выпускников	Реклама компании в СМИ и Интернет, формирование банка данных о вакансиях в Интернет	Совершенствование нормативно-правового поля обеспечения трудоустройства выпускников	Совершенствование нормативно-правового поля обеспечения трудоустройства выпускников
	Карьерное и профессиональное консультирование	Расширение системы целевой подготовки специалистов на договорной основе с вузом	Консолидация усилий всех участников рынка труда для эффективного трудоустройства выпускников	Консолидация усилий всех участников рынка труда для эффективного трудоустройства выпускников
	Что еще, укажите:			

Витебский государственный технологический университет

28.	Какой вариант трудоустройства для Вас является наиболее предпочтительным? Отметьте три наиболее значимые для Вас варианта.	
	Получить распределение на крупное государственное предприятие	1
	Заняться собственным бизнесом	2
	Продолжить обучение в магистратуре, аспирантуре	3
	Получить распределение на небольшое частное предприятие	4
	Уехать работать за рубеж	5
	Я вообще не хочу работать	6
	Что еще, укажите:	7
29.	Готовы ли Вы пройти профессиональное обучение (переподготовку) для повышения своих шансов по трудоустройству?	
	Да, планирую повысить квалификацию	1
	Да, планирую получить вторую специальность	2
	Нет	3
30.	Вы зарегистрированы в органах государственной службы занятости в качестве безработного?	
	Да	1
	Нет	2
31.	Служба занятости в течение трех последних месяцев Вам помогала трудоустроиться, пройти обучение или переобучение, оказывала психологическую помощь?	
	Да	1
	Нет	2
32.	Назовите, пожалуйста, основную причину, по которой Вы не искали работу или не пытались организовать собственное дело: (УКАЖИТЕ ОДНУ ПРИЧИНУ)	
	Нашел(шла) работу, организовал(а) собственное дело и приступлю к ней в ближайшие 2 недели	1
	Нашел(шла) работу и ожидаю ответа	2
	Ожидаю начала сезона	3
	Потерял(а) надежду найти работу	4
	Нет возможности найти работу	5
	Не знаю где и как искать работу	6
	По состоянию здоровья	7
	Обучаюсь в учреждении образования дневной формы получения образования	8
	Веду домашнее хозяйство, ухаживаю за детьми, другими членами семьи	9
	Нет необходимости или желания работать	10
	Другая причина	11

Витебский государственный технологический университет

	IV НАВЫКИ И КВАЛИФИКАЦИЯ	
33.	Ваша специальность (профессия) по диплому:	
34.	Имеете ли вы еще другую профессию или специальность?	
	Да (укажите наименование профессии или специальности и соответствующий ей уровень образования):	1
35.	Какие факторы обусловили выбор специальности?	
	это мое призвание	1
	мне эта специальность казалась наиболее востребованной и перспективной	2
	на эту специальность был самый маленький конкурс	3
	так советовали мои родители	4
	работники, имеющие эту специальность, получают высокую заработную плату	5
	выбор был обусловлен данью моде	6
	в результате профориентационной работы в школе	7
	личный пример моего знакомого (родственника и т.п.)	8
	это был случайный выбор, спонтанное решение	9
	что еще, укажите:	10
36.	Представьте себе «лестницу профессионального мастерства», состоящую из 9 ступеней, где 1 ступенька – это уровень начинающего, ученика, а 9 – это уровень «профессионала высокого класса». На какую из них Вы поместили бы себя?	
37.	В течение последнего года Вы учились или учитесь на профессиональных курсах, курсах повышения квалификации или любых других курсах, включая курсы иностранных языков, обучение на рабочем месте?	
	Да	1
	Нет	2
38.	Скажите, пожалуйста, Вы владеете каким-либо иностранным языком?	
	Да	1
	Нет	2
39.	В какой степени Вы владеете иностранным языком?	
	Владеете свободно	1
	Можете изъясняться и достаточно свободно читаете	2
	Можете изъясняться, читаете и переводите со словарем	3
40.	Соответствует ли Ваша выполняемая работа Вашей квалификации (уровню образования)? Укажите только один вариант ответа	
	Да	1
	Работа ниже моей квалификации	2
	Работа выше моей квалификации	3
	Одинаковы, но не связаны	4

Витебский государственный технологический университет

41.	Каких навыков, по вашему мнению, вам недостает для получения желаемой работы?	
	коммуникативных	1
	профессиональных	2
	знания языков	3
	умения работать с компьютером, Интернет	4
	навыков работы со специальными пакетами прикладных программ	5
	других (укажите):	6
42.	Какие качества и навыки, на ваш взгляд, нужны для эффективного трудоустройства?	
43.	Кто Вам может помочь в их формировании?	
	V ДИСТАНЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ	
44.	Имели ли вы опыт дистанционной работы:	
	Да, но небольшой	1
	Да, периодически имею	2
	Я постоянно работаю на условиях дистанционной занятости	3
	Нет	4 (переход к вопросу 48)
45.	Вы работали на условиях дистанционной занятости:	
	Индивидуально (фриланс)	1
	На организацию (с оформлением трудовых отношений)	2
46.	Вы работали:	
	Дома	1
	В специально оборудованном офисе	2
47.	Приведите словесное описание вашей дистанционной деятельности *(например, «программирование», «копирайтинг», «дизайн» и т.д.)*:	

Витебский государственный технологический университет

VI ПРИГРАНИЧНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ РЕГИОНА		
48.	Знаете ли Вы какие-либо примеры приграничного сотрудничества, осуществляемые предприятиями, школами, неправительственными организациями, органами территориального самоуправления и др.?	
	Да	1
	Нет	2
49.	Если «да», то в чем это сотрудничество выражается? (можете отметить любое количество вариантов ответа)	
	Производство	1
	Туризм	2
	Торговля	3
	Просвещение (обучение)	4
	Охрана окружающей среды	5
	Спорт	6
	Культура	7
	Развлечения	8
	Другие (укажите какие):	9
50.	В какой форме выражается это сотрудничество? (можете отметить любое количество вариантов ответа)	
	Технологическая кооперация	1
	Сотрудничество поставщик-потребитель	2
	Приграничная торговля	3
	Совместные мероприятия по охране окружающей среды	4
	Обмен школьниками и другими молодежным группами	5
	Организация спортивных мероприятий	6
	Организация торгово-выставочных мероприятий	7
	Строительство или модернизация технической инфраструктуры	8
	Сотрудничество при устранении стихийных бедствий	9
	Организация фестивалей, концертов и др. культурных мероприятий	10
	Другие (укажите какие):	11
51.	Есть ли, по Вашему мнению, польза от приграничного сотрудничества? (можете отметить любое количество вариантов ответа)	
	Для Беларуси	1
	Для Витебской области	2
	Для Вашего района (города)	3
	Для Вас и Вашей семьи	4

VII ОТНОШЕНИЕ К МОБИЛЬНОСТИ И ЗАНЯТОСТИ ЗА РУБЕЖОМ

52.	Укажите, что для Вас означает мобильный образ жизни (выберите не более трех ответов)?	
	Это все не то, что делаем повседневно	1
	Иметь доступ в интернет в любое время суток	2
	Способность общаться на разных языках	3
	Способность работать в разных проектах, проектный вид работы	4

Витебский государственный технологический университет

	Увлеченность путешествиями, туризмом, но не массовым групповым путешествием	5
	Игнорирование „привязанности” к жизни в конкретном месте	6
	Быть свободным от устаревших традиций, зависимостей	7
	Другое (напишите):	8
53.	Для мобильности молодому человеку необходимо иметь (укажите 3 наиболее важных для вас лично условия, факторы мобильности):	
	Хорошее здоровье	1
	Автомобиль	2
	Компьютер	3
	Мобильный телефон	4
	Качественное образование, не обязательно высшее	5
	Высшее образование	6
	Знание иностранных языков	7
	Квартира (жилье) в крупном городе	8
	Другое (напишите):	9
56.	Жизнь в мобильном мире требует от человека быть мобильным. Где лично Вы мобильны?	

	Виды активности, деятельности	Степень мобильности		
		Эта активность в моей жизни сейчас отсутствует	Этому аспекту своей жизни я уделяю внимание	Считаю себя здесь мобильным, подвижным
	Учёба, повышение квалификации	1	2	3
	Наёмная работа на предприятии, в учреждении	1	2	3
	Предпринимательская деятельность, свой бизнес	1	2	3
	Политическая активность, работа в некоммерческих государственных организациях	1	2	3
	Активность в сфере культуры	1	2	3
	Участие в деятельности религиозных организаций, церкви	1	2	3
	Отдых, хобби, развлечения, игры	1	2	3
	Спорт	1	2	3
	Общение в интернете	1	2	3
	Общение: тусовки	1	2	3
	Другое:	1	2	3

57.	Каков Ваш опыт работы за рубежом?	
	У меня нет такого опыта и я не планирую работать за рубежом в течение ближайшего года	1
	У меня есть такой опыт, но я не планирую работать за рубежом в течение ближайшего года	2
	У меня нет такого опыта, но я планирую работать за рубежом в течение ближайшего года	3

Витебский государственный технологический университет

	У меня есть такой опыт, и в течение ближайшего года я снова планирую работать за рубежом	4
58.	В случае если Вы не планируете работать за рубежом в течение ближайшего года, ответьте:	
	1. Почему Вы работаете/учитесь в своей стране, а не за рубежом (возможно несколько ответов)?	
	Мои трудовые качества (знания, навыки и опыт) востребованы в моей стране	1
	Я могу развивать себя в своей стране (сделать карьеру, получить хорошее образование и т.д.)	2
	Я патриот своей страны	3
	Здесь живёт моя семья (друзья, знакомые)	4
	У моей страны богатое культурное наследие (язык, традиции, искусство, архитектура и др.)	5
	Другое (напишите):	6
	2. Какой/какие из Ваших ресурсов (которыми Вы обладаете сейчас либо будете обладать в ближайшем будущем) наиболее востребован/востребованы в Вашей стране (возможно несколько ответов)?	
	Моя физическая сила, выносливость	1
	Мой профессионализм, творческие способности (инновативность)	2
	Моя способность общаться, договариваться с людьми	3
	Другое (напишите):	4
	3. Какая заработная плата/в месяц в Вашей стране (учитывая Ваше образование, навыки, опыт и т.д.) Вас бы устроила в полной мере (в бел. руб.)?	
59.	В случае если Вы планируете работать за рубежом в течение ближайшего года, ответьте	
	1. По Вашему мнению, чем работа за рубежом привлекает больше по сравнению с работой в Латвии (возможно несколько ответов)?	
	За рубежом быстрее и легче найти высокооплачиваемую работу	1
	За рубежом лучше условия работы (зарплата, рабочая среда и т.д.)	2
	Возможность изучать иностранные языки	3
	Возможность освоить новую профессию	4
	Возможность найти новых друзей (или спутника жизни)	5
	Другое (напишите):	6
	2. Какой/какие из Ваших ресурсов (которыми Вы обладаете сейчас либо будете обладать в ближайшем будущем) наиболее востребован/востребованы за рубежом (возможно несколько ответов)?	
	Моя физическая сила, выносливость	1
	Мой профессионализм, творческие способности (инновативность)	2
	Моя способность общаться, договариваться с людьми	3
	Другое (напишите):	4

Витебский государственный технологический университет

	3. Какую работу и в какой стране Вы ищите/будете искать (профессия, сфера, страна - например, "Кассир в супермаркете в Ирландии", "Шофёр автобуса в Англии" и др.)?	
	4. Какая заработная плата/ в месяц за рубежом Вас бы устроила (укажите, пожалуйста, сумму и валюту - € или $)?	
	5. Работая за рубежом, планируете ли Вы часть заработанных денег отправлять в домой (для поддержки своей семьи, оплаты кредита и др.)?	
	не планирую этого делать	1
	планирую это делать (укажите, пожалуйста, сумму денег в месяц и валюту - € или $) _____ на какие цели деньги, которые Вы планируете присылать из-за рубежа, будут тратиться в Вашей стране (впишите 3 наиболее важные цели): 1)_____ 2)_____ 3) _____	2

Благодарим вас за понимание и сотрудничество!

Витебский государственный технологический университет

ФОРМА АНКЕТЫ 2
для опроса эксперта по проблемам занятости молодежи
в приграничных регионах

Уважаемый респондент!

Витебский государственный технологический университет и Даугавпилсский университет (Латвия) совместно реализуют проект «Предупреждение молодежной безработицы приграничных территорий Латвии и Белоруссии в условиях выхода из кризиса». Сообщенная Вами информация является конфиденциальной и будет использована только для анализа проблем занятости и безработицы молодежи (лиц в возрасте 15-29 лет) приграничных территорий Латвии и Республики Беларусь.

1) Какой орган управления в регионе Вы представляете?

государственные органы управления	орган самоуправления

2) Какое направление в управлении регионом Вы представляете?

1	политика занятости
2	международное сотрудничество, в том числе приграничное
3	социально-экономическое развитие региона
4	молодежная политика
5	самостоятельный ответ – укажите:

3) Считаете ли Вы, что приграничное положение региона оказывает влияние на состояние занятости (безработицы) молодежи в нем?

1	да
2	в небольшой степени
3	нет
4	затрудняюсь ответить

4) Как Вы оцениваете фактическое состояние молодежной безработицы в Вашем регионе?

	Оцените свое отношение к следующим позициям:	Согласен	Не согласен	Затрудняюсь с ответом
1	молодежи трудно найти работу в нашем регионе			
2	для нашего региона в большей степени характерен отток молодежи для работы за рубежом			
3	безработица в нашем регионе касается в равной степени населения всех возрастов, не только молодежи			
4	в нашем регионе нет проблем с молодежной безработицей			
5	свой вариант ответа, укажите:			

5) В чем Вы видите основные причины молодежной безработицы в Вашем регионе?

	Оцените свое отношение к следующим позициям:	Совсем не важно	Нейтрально	Очень важно
1	общие финансово-экономические трудности в стране, повлекшие сокращение рабочих мест			

Витебский государственный технологический университет

2	структурная перестройка экономики, связанное с этим закрытие производств и предприятий, их перепрофилирование			
3	последствия влияния мирового финансово-экономического кризиса на экономику региона			
4	отсутствие программ содействия занятости молодежи			
5	отсутствие у молодежи навыков в поиске рабочего места и трудоустройстве			
6	пассивность молодежи в трудоустройстве, иждивенческие настроения молодежи			
7	непривлекательность найма молодежи для нанимателей из-за необходимости обеспечения гарантий занятости и социальных обязательств			
8	отсутствие отдельных структур, занимающихся трудоустройством молодежи			
9	несоответствие подготовки кадров в учреждениях образования потребностям экономики			
10	свой вариант ответа, укажите:			

6) Организовывались ли до настоящего времени мероприятия с заграничными партнерами по договору или соглашению, направленные на предупреждение безработицы среди молодежи или содействие занятости молодежи?

ДА	НЕТ

7) Если ДА, то какие?

	Мероприятия:	Постоянно	Эпизодически	Нет
1	ярмарки вакансий, биржи труда, совместные банки данных о вакансиях			
2	культурные, спортивные, туристические мероприятия			
3	мероприятия между учреждениями образования			
4	приграничная торговля			
5	сотрудничество предприятий			
6	перемещение рабочей силы в рамках договоров			
7	реализация совместных проектов и программ			
8	свой вариант ответа, укажите:			

8) Какие, по Вашему мнению, наиболее существенные барьеры препятствуют приграничному сотрудничеству?

	Барьеры	Совсем не важно	Нейтрально	Очень важно
1	административно-правовые барьеры			
2	отсутствие финансовых средств			
3	недостаточное знание иностранного языка			
4	отсутствие опыта приграничного сотрудничества			

Витебский государственный технологический университет

5	недостаточность информации			
6	низкая квалификация служащих			
7	психологические барьеры			
8	трудности нахождения зарубежных партнеров для сотрудничества			
9	свой вариант ответа, укажите:			

9) Какие действия должны быть предприняты на региональном и правительственном уровнях для более интенсивного сотрудничества в решении проблем молодежной безработицы (зачеркните знаком X соответствующую клетку таблицы)?

	Направление действий	Регион	Правительство
1	инвестиции в инфраструктуру (дороги, пограничные переходы, др.)		
2	устранение административных барьеров		
3	поиск партнеров для сотрудничества		
4	финансовая помощь при реализации конкретных проектов с зарубежным партнером		
5	организация встреч, семинаров, интегрирующих потенциальных субъектов заграничного сотрудничества		
6	принятие программы содействия занятости молодежи		
7	организация комитета (агентства) по проблемами занятости молодежи		
8	введение льгот по уплате налогов и социальных платежей для предприятий, трудоустраивающих молодежь		
9	организация программы субсидированных рабочих мест для молодежи		
10	свой вариант ответа, укажите:		

10) Перечислите наиболее активных участников процесса предупреждения молодежной безработицы в регионе.

	Участники:	Постоянно	Эпизодически	Нет
1	органы государственной службы занятости			
2	кадровые агентства			
3	учреждения образования			
4	предприятия, организации			
5	сами молодые лица			
6	свой вариант ответа, укажите:			

11) Каким образом в Вашем регионе (районе, городе, области) решаются проблемы молодежной безработицы?

	Мероприятия:	Постоянно	Эпизодически	Нет
1	предоставление налоговых льгот			
2	субсидии и дотации предприятиям при создании рабочих мест для молодежи или трудоустройстве молодежи			
3	поручительства и гарантии по кредитам			
4	помощь в поиске финансовых средств			
5	центры поддержки, бизнес – инкубаторы, технологические парки и другие формы поддержки предпринимательства			

Витебский государственный технологический университет

6	помощь в обучении			
7	предоставление экономической информации о возможностях инвестирования и кооперации			
8	реклама фирм, успешно действующих в регионе			
9	свой вариант ответа, укажите:			

12) Что является привлекательным для занятости молодежи в Вашем регионе? (отметьте три наиболее значимых)?

		Да	Затрудняюсь ответить	Нет
1	наличие крупных промышленных предприятий			
2	наличие субъектов социально-бытовой инфраструктуры			
3	гостинично-туристический комплекс			
4	наличие научно-исследовательских учреждений			
5	наличие учреждений высшего образования			
6	бизнес-окружение (сеть банков, страховые компании, лизинговые компании, пр.)			
7	спортивно-массовые учреждения			
8	приграничное положение региона и обусловленные этим возможности трансграничной миграции, занятости за границей			
9	свой вариант ответа, укажите:			

15) С какими видами экономической деятельности Вы связываете возможность решения проблем молодежной безработицы Вашего региона (района, города, области) (обведите кружком три наиболее значимых)?

1. Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство
2. Рыболовство, рыбоводство
3. Горнодобывающая промышленность
4. Обрабатывающая промышленность
5. Производство и распределение электроэнергии, газа и воды
6. Строительство
7. Торговля; ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования
8. Гостиницы и рестораны
9. Транспорт и связь
10 Финансовая деятельность
11. Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг потребителям
12. Государственное управление
13. Образование
14. Здравоохранение и предоставление социальных услуг
15. Предоставление коммунальных, социальных и персональных услуг
16. Деятельность частных домашних хозяйств
17. Деятельность экстерриториальных организаций

Витебский государственный технологический университет

ФОРМА АНКЕТЫ САМООЦЕНКИ ЭКСПЕРТА

Уважаемый эксперт!

Заполните, пожалуйста, предложенные вопросы самооценки эксперта. Оцените свою компетентность в области социально-экономических проблем рынка труда, занятости, экономической политики и механизма ее реализации на основе пятибалльной оценочной шкалы, где 5 – это наивысший балл.

Оценочная шкала для самооценки компетентности экспертов

	Глубина знания проблем:			
	рынка труда	молодежной политики	социально-экономической политики	международного сотрудничества
Имею определенные знания отдельных вопросов проблемы				
Имею общее представление о проблеме, разбираюсь в нескольких вопросах проблемы				
Имею общее представление о проблеме, хорошо разбираюсь в большинстве вопросов изучаемой проблемы				
Имею представление о проблеме в целом и глубокие знания в части рассматриваемых вопросов изучаемой проблемы				
Имею полное представление о проблеме в целом, компетентен по всем вопросам изучаемой проблемы				

Оценочная шкала для самооценки компетентности экспертов

	Опыт работы в решении и/или исследовании проблем			
	рынка труда	молодежной политики	социально-экономической политики	международного сотрудничества
Имею опыт работы в данной области до 3 лет				
Имею опыт работы в данной области от 3 до 5 лет				
Имею опыт работы в данной области от 5 до 10 лет				
Имею опыт работы в данной области от 10 до 15 лет				
Имею опыт работы в данной области более 15 лет				

Большое спасибо за участие в экспертном опросе!

Витебский государственный технологический университет

Научное издание

Ванкевич Елена Васильевна,
Коробова Елена Николаевна,
Зайцева Ольга Вячеславовна,
Лавриненко Ольга Яновна,
Меньшиков Владимир Васильевич,
Охотина Алина Владиславовна

МОЛОДЕЖНАЯ БЕЗРАБОТИЦА В ПРИГРАНИЧНЫХ РЕГИОНАХ: ОПЫТ КОМПАРАТИВНОГО АНАЛИЗА

Монография

Редактор *Н. В. Медведева*
Корректор *Н. В. Медведева*
Компьютерная верстка *Т. А. Данилевич*

Подписано к печати 01.11.2017. Формат 60x90 1/16. Усл. печ. листов 9,8.

Уч.-изд. листов 11,4. Тираж 50 экз. Зак. № 351.

Учреждение образования
«Витебский государственный технологический университет»
210035, г. Витебск, Московский пр., 72.
Отпечатано на ризографе учреждения образования
«Витебский государственный технологический университет».
Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,
распространителя печатных изданий № 1/172 от 12 февраля 2014 г.
Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,
распространителя печатных изданий № 3/1497 от 30 мая 2017 г.

Витебский государственный технологический университет