

УДК 331.5 + 316.334.2 (476)

РЫНОК ТРУДА МОЛОДЕЖИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

Канд. ист. наук, доц. ДУБОВИК А. К.

Белорусский национальный технический университет

Одной из основных категорий экономической социологии является рынок труда. Это соответствующая рыночной экономике система общественных отношений, социальных норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство, обмен и использование трудовых ресур-

сов. В качестве относительно самостоятельного сегмента рынка рабочей силы рассматривается рынок труда молодежи как социально-демографической группы, характеризующейся не только возрастными признаками, но и особенностями социального становления и развития.

Необходимость изучения молодежного рынка труда вызвана особой ролью молодежи в период становления рыночной экономики. Будущее суверенной Республики Беларусь, успех экономической трансформации во многом зависят от того, в какой степени удастся сохранить и приумножить интеллектуальный потенциал нации. Решение задач активного включения молодежи в трудовые отношения является залогом социально-экономической стабильности в будущем. В условиях переходного периода данная проблема – одна из наиболее важных.

В теоретическом и практическом плане проблемы рынка труда в нашей стране разработаны недостаточно, от их же решения во многом зависит эффективность функционирования всей рыночной структуры. Это в полной мере и в первую очередь относится к рынку труда молодежи, проблемы которого до сих пор не являлись предметом специального монографического исследования. Вместе с тем, опубликован ряд работ, в которых дана характеристика рынка труда в Беларуси. Наиболее активно социологические аспекты рынка труда, включая его молодежный сегмент, разрабатываются под руководством доктора философских наук, профессора Г. Н. Соколовой в отделе экономической социологии и социальной демографии Института социологии НАН Беларуси [1–3]. Проблемы рынка труда молодежи находят отражение и в трудах вузовских ученых [4, с. 97–161; 5, с. 28–33].

В современном значении понятие «рынок труда» включает в себя не только безработных, но и занятых наемных работников и характеризует многогранный спектр социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики. основополагающей характеристикой рынка труда являются отношения занятости. В народном хозяйстве Беларуси на конец 2008 г. работало 956,9 тыс. молодых людей в возрасте до 30 лет (в 2000 г. – 927,5 тыс.), удельный вес молодежи в общей численности трудящихся увеличился за этот период с 22,6 до 24 % [6, с. 117–118]. Однако положение молодежи на рынке труда отличается противоречивостью ситуации: с одной стороны, существует объективная необходимость в ее активном включении в рыночно-трудовые отношения, а с другой – вероятность стать безработными. Не-

смотря на положительные в последние годы тенденции на рынке труда Республики Беларусь (увеличение спроса на рабочую силу, уменьшение в 2008 г. уровня регистрируемой безработицы до 0,8 % экономически активного населения), сохраняется проблема занятости молодежи, составляющей 45,7 % всех безработных [6, с. 134]. Поэтому актуальным является проведение активной политики по обеспечению молодежной занятости в стране.

Сложное положение молодежи на рынке труда обусловлено рядом факторов, которые затрудняют трудоустройство данной социально-демографической группы:

- недостатком профессиональных знаний, отсутствием необходимой квалификации и трудовых навыков, что порождает неуверенность у работодателей в производительности труда молодого человека, претендующего на получение работы;
- необходимостью предоставления нанимателем льгот молодежи, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь;
- трудовой нестабильностью молодежи: молодые люди чаще вынуждены прерывать свою трудовую деятельность в связи с призывом в армию, поступлением на учебу, отпуском в связи с рождением и воспитанием детей;
- завышенной самооценкой и требованиями молодежи к уровню оплаты труда;
- недостаточной инициативностью части молодежи при решении вопросов трудоустройства, неготовностью к самостоятельным действиям на рынке труда;
- низкой информированностью молодежи о состоянии рынка труда и его конъюнктуре и, как следствие, наличием субъективной уверенности в трудоустройстве по имеющейся профессии и квалификации.

Современный рынок труда молодежи характеризуется следующими основными чертами: несоответствием спроса предприятий и организаций на определенные профессии и предложения со стороны молодых специалистов, выбирающих наиболее популярные профессии; ориентацией вузов, прежде всего негосударственных, на «поточное» воспроизводство специалистов без учета требований рынка труда; общим ростом числа молодежи, обращающейся в службу занятости за содействием в трудо-

устройстве; увеличением численности молодежи, остающейся вне поля зрения государственных образовательных и социальных учреждений; коммерциализацией системы высшего и среднего профессионального образования; ростом числа молодежи, начинающей трудовую деятельность с низкого уровня образования и не имеющей возможности продолжать обучение; низкой конкурентоспособностью молодежи по сравнению с другими возрастными группами.

При анализе положения молодежи на рынке труда целесообразно выделить несколько подгрупп: подростки до 18 лет; молодые люди от 18 до 24 лет и от 25 до 30 лет [4, с. 106–111]. Каждая из этих групп отличается специфичностью проблем, особенностью трудовых ориентаций и своеобразием экономического поведения. Разные категории молодежи требуют особого отношения к себе со стороны службы занятости. Молодежь до 18 лет относится к слабо защищенным категориям населения. Не имея профессии и опыта работы, она оказывается в наиболее сложном положении на рынке труда. Показатель трудоустройства выпускников школ остается самым низким.

Более старшие возрастные подгруппы молодежи также несвободны от груза проблем на рынке труда. Эти категории молодежи, как правило, уже имеют образование и профессию, что, однако, не всегда служит гарантом высокой конкурентоспособности. Следует отметить, что в последние годы наблюдается уменьшение удельного веса выпускников учреждений профессионального (высшего, среднего специального, профессионально-технического) образования среди зарегистрированных безработных – с 15,3 % в 2000 г. до 5,4 % в 2008 г. Абсолютное большинство безработных выпускников составляют те, кто обучался за счет внебюджетных средств. Трудоустройство безработных молодых специалистов затруднено и в связи с тем, что около 80 % их численности составляют женщины. Это свидетельствует о том, что молодежная и женская безработица связана между собой.

Вместе с тем, по данным социологического опроса, оценки выпускниками БНТУ перспектив трудоустройства отличаются оптимизмом: 63,4 % респондентов уверены в своем будущем.

Объясняя выбор ими вуза, 51,5 % опрошенных студентов пятого курса БНТУ указали на «высокий спрос на данную профессию на рынке труда», 33 % отметили гарантии трудоустройства после окончания вуза. Большинство студентов подтвердили тот профессиональный выбор, который они сделали при поступлении в БНТУ: 59,1 % собирается работать по полученной специальности, а 19,8 % – по родственной [7].

Анализ молодежного рынка труда затруднен из-за того, что далеко не все молодые безработные обращаются в центры государственной службы занятости. Одни не хотят прибегать к помощи службы из-за малого пособия по безработице, другие – из-за незнания как своих прав, так и возможностей центров занятости. Часто притязания молодых людей к рабочему месту весьма высоки, но служба занятости может предложить лишь малооплачиваемые или непрестижные рабочие места. По распространенному среди части молодежи мнению, унижителен сам статус безработного. В результате молодые люди предпочитают трудоустраиваться самостоятельно. Поэтому можно предположить, что официальные показатели молодежной безработицы несколько занижены.

Тем не менее, у молодых людей существуют и конкурентные преимущества на рынке труда. К их сильным сторонам можно отнести:

- восприимчивость к новому. Молодые люди хорошо усваивают современные профессии, быстро приспосабливаются к нововведениям в рабочих процессах, успешно осваивают новые технические решения;
- высокую способность к творческой деятельности. Молодые специалисты положительно относятся к инновациям, творчески и с энтузиазмом подходят к решению поставленных задач, выдвигают смелые предложения;
- мобильность. Молодежь наиболее просто адаптируется к меняющимся условиям общественной жизни, склонна к экспериментам и переменам в собственной карьере, готова к смене места работы и даже ее профиля;
- высокую работоспособность и относительно хорошее состояние здоровья. Молодой организм позволяет работать на максимальном физическом уровне, у молодых рабочих еще отсутствуют профессиональные заболевания;

- продолжительный период предстоящей трудоспособности позволяет экспериментировать с выбором места и профиля работы.

В регулировании рынка труда решающая роль принадлежит органам государственной власти. Законодательством о труде предусмотрены дополнительные гарантии в области содействия занятости молодежи: бронирование рабочих мест, предоставление первого рабочего места выпускникам государственных профессиональных учебных заведений, преимущественное право при направлении на обучение и т. д. [8, с. 124]. На 2009 г. решениями местных органов власти предприятиям и организациям установлена броня приема на работу 6820 безработных в возрасте до 21 года, впервые ищущих работу [9, с. 63].

В структуре Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь с 1991 г. функционирует государственная служба занятости, представляющая собой систему специальных органов, предназначенных для обеспечения реализации права граждан на труд, получение ими помощи в трудоустройстве, профориентации, профессиональной подготовке и переподготовке, а также социальной защиты незанятых граждан. В соответствии с Законом «О занятости населения в Республике Беларусь» ежегодно, начиная с 1992 г., разрабатываются государственная и региональные программы занятости населения, предусматривающие комплекс мер по снижению напряженности на рынке труда. В них содействие в трудоустройстве молодежи определяется в качестве одной из главных задач. Приоритет отдается активным формам, направленным на повышение уровня занятости. В республике принимаются также программы создания новых рабочих мест, в первую очередь для слабозащищенных категорий населения, включая молодежь. При содействии службы занятости в 2008 г. трудоустроено 55,5 тыс. человек в возрасте 16–29 лет.

Одной из наиболее эффективных мер политики занятости является организация профориентации и профессионального обучения молодежи. Центрами службы занятости ежегодно проводится более 200 массовых профориентационных мероприятий, в которых принимают

участие большинство выпускников базовых и средних школ республики. Выпускники школ, не поступившие в учебные заведения, имеют возможность за счет средств государственного Фонда социальной защиты населения получить первую профессию и стать конкурентоспособными на рынке труда. В 2008 г. направлено на профессиональное обучение 15,2 тыс. безработных в возрасте 16–29 лет. Среди прошедших его более 50 % обучены профессии, специальности впервые [9, с. 61].

Для решения вопросов занятости молодежи, прошедшей профессиональное обучение, но не имеющей опыта работы, с 1998 г. действует республиканская программа «Молодежная практика». В соответствии с данным проектом разработано Положение об организации временной занятости молодежи, в котором определены права и обязанности как нанимателя, так и молодого работника. В рамках «Молодежной практики» за 2008 г. на рабочие места трудоустроены 1492 молодых людей, причем 53 % их осталось работать постоянно [9, с. 64].

Положительным явлением, отвечающим интересам молодежи и общества, является участие молодых людей во временной занятости в свободное от учебы время и во время летних каникул. Практически в данном случае речь идет о начальном этапе адаптации к трудовой деятельности в рыночной среде. В 2008 г. трудоустроены почти 42 тыс. учащихся и студентов, из которых почти 80 % – учащиеся 8–11 классов. Центрами службы занятости заключено 710 договоров с различными организациями для трудоустройства молодежи в свободное от учебы время [9, с. 64]. Эффективной формой работы, позволяющей молодежи совместить отдых и трудовую деятельность, является студенческое отрядовское и волонтерское движение.

Достаточно привлекательна для молодежи организация собственного бизнеса как механизм включения в трудовую деятельность. Многие молодые специалисты, оставшиеся без работы, стремятся найти себя в малом предпринимательстве, открыть собственное дело. Центры государственной службы занятости содействуют безработным в организации малого бизнеса, оказывая помощь в их профориентации (тестирование в целях выявления деловых

вых качеств, необходимых предпринимателю), консультационные услуги по составлению бизнес-планов, компенсируя часть расходов по организации собственного дела. Желающим заняться предпринимательством выдаются субсидии. Организуется обучение безработных основам предпринимательства. Однако содействие в организации собственного дела молодым людям оказывается на общих основаниях с другими категориями населения, без учета специфики молодежи, и часто предпочтение отдается более старшим возрастным группам населения. Между тем открытие собственного дела требует значительных материальных и финансовых ресурсов, чего у молодежи, как правило, нет. Поэтому целесообразно разработать специальную программу по содействию в организации предпринимательской деятельности именно для молодежи. Следует также учитывать специфику молодежи при организации общественных работ.

В управлении рынком труда, занятостью молодежи значительную роль играет социальное партнерство как система взаимодействия между нанимателями, профсоюзами и государством, опирающаяся на переговоры, поиск взаимоприемлемых решений в регулировании трудовых и иных социально-экономических отношений. В рамках социального партнерства заключаются генеральные соглашения между правительством, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, отраслевые и региональные соглашения, а на предприятиях и в учреждениях – коллективные договоры. Как правило, в них присутствуют обязательства, касающиеся трудоустройства, профессионального образования, подготовки и повышения квалификации кадров, в первую очередь молодежи.

Проблемы в регулировании рынка труда молодежи, особенно в условиях мирового финансово-экономического кризиса, могут быть успешно решены только при применении инновационных технологий. Они должны быть направлены, в частности, на сокращение периода безработицы путем повышения информированности безработных о ситуации на рынке труда и приобретения ими навыков успешного поиска работы. Следует отметить, что средняя продолжительность безработицы молодых лю-

дей сократилась с 6,3 месяца в 2004 г. до 3,5 месяца в 2008 г. Вместе с тем исследование показывает, что существует огромный потенциал инновационного регулирования занятости населения, включая молодежь.

Важное значение имеет совершенствование взаимодействия рынка труда молодых специалистов и рынка образовательных услуг вузов. Необходимо устранение дисбаланса между спросом на выпускников учебных заведений и их предложением, подготовка специалистов в соответствии с реальными потребностями народного хозяйства, в чем особую роль призвано сыграть Министерство образования. При этом забота об улучшении условий труда и быта молодых специалистов представляется более оптимальным путем решения проблемы их закрепления на производстве, чем ужесточение практики обязательного распределения выпускников, обучавшихся на бюджетной основе.

ВЫВОДЫ

1. Рынок труда молодежи является составной частью, относительно самостоятельным сегментом совокупного рынка рабочей силы. Учет специфики молодежи в составе трудовых ресурсов позволяет полнее раскрыть ее творческий потенциал, создать условия для максимальной эффективности труда. Молодежь в условиях переходного периода во многом определяет экономические, социальные и политические процессы в обществе, являясь в то же время одной из уязвимых групп на рынке труда. Ряд факторов затрудняет трудоустройство данной социально-демографической группы, хотя у молодых людей есть определенные конкурентные преимущества на рынке труда.

2. В Республике Беларусь используются разнообразные социальные механизмы для регулирования рынка труда молодежи, максимальной профессиональной самореализации молодого поколения: профессиональная подготовка и переподготовка, организация рабочих мест для молодежи, поддержка малого бизнеса и предпринимательства как формы самозанятости населения, обеспечение временной трудовой занятости учащейся и студенческой молодежи в свободное от учебы время и т. д. Вместе

с тем существует огромный потенциал инновационного регулирования занятости молодежи.

3. В практическом плане целесообразно усилить взаимодействие рынка труда молодых специалистов и рынка образовательных услуг вузов: создать во всех высших и средних специальных учебных заведениях службу (центр) занятости молодежи, регулярно проводить социологический мониторинг по изучению спроса, предложения и цены (реальной рыночной стоимости) специалиста, разработать и реализовать комплекс мер по совершенствованию структуры специальностей и специализаций в системе высшего и среднего специального образования.

В целях развития молодежного предпринимательства необходимо проведение специализированных выставок и конкурсов, семинаров-практикумов, мастер-классов на темы «Как открыть свое дело?», «Выбор направления для начала собственного бизнеса», с целью обеспечения успешного предпринимательского старта молодежных коллективов предусматривать создание молодежных конструкторских бюро при вузах, молодежных бизнес-инкубаторов в регионах.

ЛИТЕРАТУРА

УДК 338.27

УПРАВЛЕНИЕ СТОИМОСТЬЮ СТРОИТЕЛЬНОГО ПРОЕКТА

Асп. САЧЕК П. В.

Белорусский национальный технический университет

Специфика оценки стоимости строительного проекта субъектами строительства. Основные субъекты строительства (инвестор, заказчик, проектировщик и генподрядчик) по-разному оценивают стоимость строительного проекта.

Инвестор и заказчик ориентируются на стоимость строительного проекта из бизнес-плана.

Проектировщик и генподрядчик скрывают от заказчика накопившиеся ошибки в проекте, при производстве работ и оценке стоимости стадий проектирования и строительства. Они сообщают заказчику о потребности в дополнительных средствах в момент, когда значитель-

1. **Рынок труда и механизмы его регулирования** / науч. ред. Г. Н. Соколова. – Минск: БТН-информ, 2001. – 124 с.

2. **Соколова, Г. Н.** Белорусский рынок труда: тенденции развития и социальные механизмы регулирования / Г. Н. Соколова. – Минск: ИООО «Право и экономика», 2006. – 134 с.

3. **Соколова, Г. Н.** Рынок труда Республики Беларусь: экономические вызовы и социальные ответы / Г. Н. Соколова. – Минск: Бел. наука, 2006. – 301 с.

4. **Молодежная политика: проблемы и перспективы:** материалы междунар. науч.-практ. конф. – Минск, 2001. – 288 с.

5. **Интеллектуальные ресурсы белорусского общества: социологический анализ** / Г. Н. Соколова [и др.]. – Минск: Право и экономика, 2007. – 114 с.

6. **Статистический ежегодник Республики Беларусь,** 2009. – Минск, 2009. – 599 с.

7. **Дубовик, А. К.** Оценка выпускниками вуза ситуации на рынке труда и перспектив трудоустройства / А. К. Дубовик // Наука – образованию, производству, экономике: материалы VII междунар. науч.-техн. конф. – Минск: БНТУ, 2009. – Т. 3. – С. 103.

8. **Трудовой кодекс Республики Беларусь:** с изм. и доп. по сост. на 2 апр. 2009 г. – Минск, 2009. – 239 с.

9. **Щемелева, Ж. А.** Трудоустройство молодежи: статистика и практика / Ж. А. Щемелева // Отдел кадров. – 2009. – № 6. – С. 61–65.

Поступила 21.01.2010

ная часть работ выполнена. Это лишает заказчика возможности отказаться от части работ, удешевить материалы или упростить проектную документацию.

Предлагается механизм управления стоимостью строительного проекта, который позволяет на ранних стадиях предвидеть потребность в дополнительных средствах и удешевлять, упрощать проектную документацию, выявлять и наказывать стороны, создающие превышение стоимости. Механизм реализуется итеративно за четыре шага.

Механизм управления стоимостью строительного проекта включает в себя четыре бло-