**Методические подходы, формы и методы регулирования занятости слабозащищенных слоев населения (молодежи)**

**Введение**

Актуальность темы исследования. В связи со структурными изменениями, происходящими в экономике, растет доля молодых людей, занятых в непроизводственной сфере, а это требует внесения изменений в их трудовую подготовку и переподготовку. Выбранные молодежью социальные ориентиры во многом определяют будущее общество. Составляя 48% общей численности экономически активного населения, молодые люди от 16 до 29 лет имеют наименьшую конкурентоспособность за рабочее место на рынке труда. По данным переписи населения в 1989 году, молодежи от 14 до 30 лет насчитывалось в Российской Федерации 34,4 млн. человек. За последние 10 лет численность молодежи сократилась на 4,8 млн. человек. Падение рождаемости в нашей стране привело к старению населения, увеличилась доля 25-29–летних [1]

Однако, границы молодежного возраста подвижны. Они зависят от социально-экономического развития общества, достигшего нужного уровня благосостояния и культуры. Воздействие этих факторов проявляется в продолжительности жизни людей, в расширении границ молодежного возраста от 14 до 30 лет. Нижняя возрастная граница определяется тем, что именно в этом возрасте подросток впервые получает право выбора в социальном плане: продолжить учебу в школе, поступить в технический или гуманитарный колледж или пойти работать. К 30 годам человек, как правило, достигает профессиональной зрелости, завершается формирование его семьи, он занимает определенное положение в обществе.

Незанятость молодых людей ведет к негативным проявлениям, как в сфере экономики, так и в сфере социальной жизни общества. С ростом числа незанятых складывается «нерациональная структура занятости». На большинстве предприятий сохраняется значительная численность неполностью занятых работников, что, как правило, ведет к снижению производительности труда и реальных доходов. Также молодежная среда становится опасной «криминогенной зоной». Так, в 1997 году число совершенных малолетними преступниками грабежей увеличилась в 2,2 раза; хулиганств в 1,6 раза; мошенничеств на 75,8%, вымогательств – 2,2 раза. Из года в год растет число женских преступлений. Большую тревогу в России вызывает тенденция к омолаживанию женской преступности. В воспитательно-трудовых колониях для несовершеннолетних содержится сегодня 1136 девочек – подростков. Большая часть осуждена за тяжкие преступления. В 1997 году было зафиксировано 150 случаев детоубийства. Как правило, на убийство детей идут молодые матери, не нашедшие себя в жизни, без семьи, без жилья, без работы.[2]

Проблемы наркомании, алкоголизма и проституции отчасти являются производными безработицы. Отсутствие перспектив на будущее в молодом возрасте особенно опасно. Именно из этого слоя пополняются ряды преступников, наркоманов, членов экстремистских политических течений.

Также молодежь не может избежать негативного воздействия пороков и издержек в ходе реформирования системы государственной власти, породивших скептицизм, недоверие, потерю идеалов. Суть преобразований государства должна состоять в том, чтобы связать потребности и интересы молодежи с потребностями и интересами общества, включить ее в процесс преобразования. Таким образом, проблема занятости молодежи является актуальной социальной проблемой, поэтому требует особого внимания, как со стороны государственной власти, так и со стороны общества в целом.

Научная разработанность темы. В исследовании данной проблемы заметно преуспели зарубежные социологи и экономисты. Но и в нашей стране эта тема не осталась без внимания специалистов. Уже в двадцатых годах XXвека, данная тема рассматривалась такими авторами как: Н.М.Блинов, Зайцев, В.П.Шубин и другими.[3]

В конце XXвека в связи с реформированием России и резким увеличением проблем безработицы, заметно возросло количество работ по социологическим и экономическим дисциплинам, посвященных проблеме занятости в обще и молодежи в том числе.[4]Однако большинство работ имеет относительно поверхностный характер и изучает лишь отдельные аспекты проблем безработицы среди молодежи.

К числу наиболее известных и фундаментальных исследователей проблемы занятости молодежи в современной России относится П.А.Чукреев.[5]

Целью исследования данной курсовой работы является изучение методических подходов, форм и методов регулирования занятости молодежи, как одного из слабозащищенного слоя населения, нуждающегося в государственной поддержке.

Цель работы определяет задачи, которые необходимо решить:

1. Рассмотреть методические основы технологий регулирования занятости.

2. Рассмотреть нормативно-правовые основы регулирования занятости молодежи.

3. Изучить проблему занятости молодежи на современном рынке труда.

4. Выявить технологические подходы в решении проблем незанятости молодежи.

5. Исследовать данные социологического опроса для практического применения методов изучения субъектов рынка труда.

Объект исследования – молодежь как социально-демографическая группа, имеющая специфические особенности социального положения и в силу этого наиболее уязвимая к проблеме незанятости.

Предметом исследования– является изучение методических и технологических подходов к регулированию проблем занятости молодежи.

Практическая значимостькурсовой работы заключается в возможности использования основных положений для написания других курсовых работ и использовании их на научно-практических конференциях.

Структура и объем курсовой работы. Курсовая работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка использованной литературы.

**Глава 1. Методологические основы технологий регулирования занятости**

**1.1. Понятия «занятость» и «рынок труда» как предмет научного исследования**

Для изучения методологических основ социальных технологий регулирования занятости молодежи, необходимо определиться с понятийно-категориальным аппаратом проблем занятости. Поскольку «занятость населения», очень часто соотносится с понятиями «незанятость» и «безработица», мы остановимся на определении этих терминов.

Безработица, определяется как состояние отсутствия занятости по найму или в собственном деле, даже если человек подготовлен к такой деятельности.[6]Более подробнее, категории «занятость» и «безработица» определены в работах Чукреева П.А. в том числе «Социальные технологии регулирования занятости в условиях регионального рынка труда».

Международное стандартное определение безработицы базируется на трех критериях, которые должны удовлетворяться одновременно: "без работы", "сейчас готов приступить к работе" и "ищет работу". Соответственно "безработные" включают всех лиц старше возраста, установленного для измерения экономически активного населения, которые в течение отчетного периода:

а) были "без работы", то есть не работали за плату по найму или на собственном предприятии, как это предусмотрено международным определением занятости;

б) были "сейчас готовы приступить к работе", то есть, готовы начать работать за плату по найму или на собственном предприятии в течение отчетного периода;

в) "искали работу", то есть предпринимали конкретные шаги в конкретный (прошлый) период с целью найти оплачиваемую работу по найму или на собственном предприятии.

Согласно международному определению к "занятым" причисляются все лица старше возраста, установленного для измерения экономически активного населения, которые в течение одной недели относились к следующим категориям:

- занятые по найму:

1) "работающие", лица, которые в течение отчетного периода выполняли определенную работу за заработную плату или жалование деньгами или натурой;

2) "имеющие рабочее место, но не работающие", лица, которые уже работали на своем последнем рабочем месте, но временно не работают в течение отчетного периода, хотя формально сохраняют за собой рабочее место;

- занятые на собственном предприятии:

1) "работающие", лица, которые в течение отчетного периода выполняли определенную работу для получения прибыли или семейного дохода деньгами или натурой;

2) "имеющие предприятие, но не работающие", лица, имеющие предприятия, которые временно в отчетном периоде не работали по той или иной причине.[7]

В целом, занятость населения предполагает степень участия трудоспособного населения в общественном труде, деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок (трудовой доход).

Занятыми считаются граждане:

— работающие по найму, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу);

— временно отсутствующие в связи с нетрудоспособностью, отпуском, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой или иными причинами;

— самостоятельно обеспечивающие себя работой, в том числе предприниматели, лица, занятые индивидуальной трудовой деятельностью, включая фермеров, а также члены производственных кооперативов;

— избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

— проходящие службу в Вооруженных Силах, внутренних и железнодорожных войсках, органах государственной безопасности и внутренних дел;

— обучающиеся в общеобразовательных школах, профессионально-технических училищах, а также проходящие очный курс обучения в высших, средних специальных и других учебных заведениях, включая обучение, по направлению Федеральной государственной службы занятости населения.

Гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду. Принуждение (в какой-либо форме) к труду не допускается, за исключением случаев, особо установленных законодательством. Незанятость граждан не может служить основанием для их привлечения к административной и иной ответственности.[8]

Регулирование занятости и решение проблем безработицы осуществляется, прежде всего, на рынке труда.

В определение «рынок труда» в основном включают следующее содержание: рынок труда это система экономических отношений между субъектами рынка, покупателями (нанимателями) и продавцами (работниками) рабочей силы.[9]

Таким образом, рынок труда можно определить как процессы движения рабочей силы, ее включения в общественное производство, высвобождения, использования, распределения и перераспределения.[10]

Теоретические основы исследования проблем занятости населения, как известно, заложены в классической экономической теории А.Смита и Д.Рикардо, предполагавших, что обеспечение труда определяется его стоимостью – уровнем заработной платы. Что касается процессов регулирования рынка труда имеющего стихийный характер, то здесь, по их мнению, происходит самокоррекция спроса и предложения, и рынок труда во вмешательстве государствах не нуждается.

Однако, период длительных спадов экономики во всем мире и высокий уровень безработицы, способствовали созданию «кейнсианской концепции» занятости населения. Дж.Кейнс показал, что данные процессы не всегда саморегулируются и правительство должно противодействовать длительным спадам, а так же гарантировать полную занятость, посредством управления валютной и финансовой политикой, то есть увеличением правительственных расходов во времена спада и уменьшения в период полной занятости.

Проблемы регулирования рынка труда и занятости слабозащищенных слоев населения, в том числе молодежи, стали актуальными для изучения в 70-е годы, в так называемых моделях двойного рынка труда, состоящего из двух секторов: первичного и вторичного.

Модель была разработана Доурингеном и Фларом. Предприниматели платили высокую заработную плату и предлагали хорошие перспективы карьеры лишь постольку, поскольку стремились сохранить устойчивую группу рабочих первичного сектора, обладающих необходимой квалификацией и гарантией сохранить конкурентоспособность фирме путем адаптации к любым технологическим изменениям. Именно по этой причине первичный сектор находится в крупных корпорациях, вкладывающих капитал в поддержание их преобладания на рынке через применение технологических новшеств. Однако политика сохранения ядра рабочих первичного сектора дорогостояща и для своей жизнеспособности другие группы рабочих должны иметь более низкую заработную плату или менее хорошие условия занятости. Во вторичном секторе предприниматели могут допустить намного более высокие коэффициенты текучести рабочей силы, ибо выполняемые ими задачи в целом считаются менее квалифицированными и менее важными для процесса производства. Как правило, он характерен для более мелких фирм, находящихся в отношениях субподряда с крупными корпорациями.

Модель двойного рынка ограниченно объясняет некоторое непостоянство условий на рынке труда, поскольку основана на технологически детерминистском предположении, согласно которому политика фирм в данной области направлена исключительно на поддержание своего экономического преобладания путем применения технологии (Рабери, 1978). Модель не в состоянии объяснить и социальные группы, связанные, с двумя частями двойного рынка труда, например, почему молодежь имеет тенденцию получать работу во вторичном секторе.[11]

Таким образом, мы попытались рассмотреть стандартные определения «безработица», «занятость» и «рынок труда», для того чтобы оперировать этими понятиями в дальнейшем. Поскольку работа имеет скорее социологический характер, мы очень коротко остановились на теоретических основах исследования проблем занятости населения в классической экономической теории.

**1.2. Нормативно-правовые основы регулирования занятости**

Принцип занятости, господствовавший в государственной политике нашей страны в течении многих лет, опирался на закрепленном в Конституциях СССР 1936 и 1977 годах сочетании права на труд и всеобщей обязанности трудиться, что прикрывало фактически скрытую безработицу. Этот принцип вел к уровню распределения доходов, снижая заинтересованность в результатах труда.

Незанятость несет с собой не только бедность значительным слоям населения, но и духовную, моральную, нравственную деградацию людей. Поэтому решение проблемы занятости населения стоит в числе наиважнейших, первоочередных задач в любой цивилизованной стране.

Этот вывод нашел свое юридическое закрепление в 1948 году во «Всеобщей декларации прав человека», где закреплено право на труд, свободный выбор работы, справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы.[12]

С переходом к рынку в нашей стране открылись многие проблемы, в том числе и незанятость молодежи и других категорий населения, и все они требуют разработки прочной нормативно-правовой базы, которая гарантировала бы трудовые права работникам.

В условиях перехода Российской Федерации к цивилизованному рынку труда, объединение национальной экономики в мировую систему, важной задачей становится реформа трудового законодательства. Формально началом образования рынка труда в России следует считать 1991 год, когда был принят Закон «О занятости населения РСФСР».

Формирование рыночных отношений в сфере труда связано с изменениями приоритетов в политике. Начав преобразования в отношении собственности, государство, прежде всего, признало право собственности на рабочую силу. Это право впервые зафиксировано в Законе «О занятости населения Российской Федерации» от 20 апреля 1996 г., но уже с внесенными в него изменениями и дополнениями.[13]

Среди источников трудового права – Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года является основным законодательным актом, который носит юридическую силу и гарантирует добровольность труда, когда гражданин вправе как работать, так и не работать, выбирать ритм работы, ее объем и нагрузку.[14]

Кроме Конституции Российской Федерации, следует отметить Кодекс Законов о труде (КЗоТ), который за всю историю развития трудового права является третьим. Первый КЗоТ был принят в 1918 году и просуществовал 4 года. Второй КЗоТ был принят 1922 году и действовал 50 лет. Действовавший до 2002 года КЗоТ был принят 1971 году и введен в действие 1 апреля 1972 года. С тех пор в него неоднократно вносились изменения и дополнения. Однако самые крупные были внесены 5 февраля 1988 года и 25 сентября 1992 года. Последние изменения были внесены 18 января 2001 году.[15]

Данный Кодекс Законов мы рассмотрим только относительно проблемы трудоустройства молодежи, так как это необходимо для раскрытия темы курсовой работы.

В КЗоТ есть отдельная глава, посвященная труду молодежи, где содержится комплекс основных норм, которые образуют систему охраны труда молодых людей, особенно несовершеннолетних (до 18 лет). В эту главу помещены специальные нормы – льготы по труду молодежи, относящихся к различным институтам трудового права.

В статье 173 указан возраст, с которого допускается прием на работу. Как правило, это лица старше 15 лет. Для подготовки молодежи к производительному труду допускается прием на работу учащихся общеобразовательных школ профтехучилищ, средних специальных заведений для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не мешающего процессу обучения.[16]

Постановлением Верховного Совета Российской Федерации от 3 июля 1993 года утверждены основные направления государственной молодежной политики в Российской Федерации, закрепившие общие принципы этой политики, среди которых есть две, касающихся труда молодежи:

1. Обеспечение правовой и социальной защищенности молодых граждан.

2. Предоставление молодому гражданину гарантированного государством минимума социальных услуг по обучению, воспитанию, духовному и физическому развитию, охране здоровья, профессиональной подготовки и трудоустройства.[17]

В статье 174 определены права несовершеннолетних в трудовых отношениях, где они приравниваются в трудовых правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени пользуются льготами. Трудовые льготы направлены на охрану неокрепшего организма физически и нравственно - психически, от производственных вредностей. Они предусмотрены статьями 43,64,174-183 КЗоТ.[18]Льготы и особенности регулирования труда молодежи можно условно разделить на следующее:

- льготное предоставление работы;

- запреты и ограничения, направленные на сохранение здоровья и трудоспособности;

- льготные нормы выработки;

- льготы в оплате труда;

- льготное представление отпусков;

- гарантии при расторжении трудового договора.[19]

В настоящее время действует пока союзный «Список тяжелых работ, с вредными и опасными условиями труда», выполнение которых может причинить вред нравственному развитию молодежи, запрещенных для несовершеннолетних. По указанному списку определяется около 500 видов тяжелых, вредных и опасных работ, на какой бы форме собственности и организационно-правовой форме производства они не производились.

Даже если сам подросток просит использовать его труд на этих видах труда, администрация не имеет право его принять на работу.[20]

Как показывают медицинские осмотры при призыве в армию, здоровье молодежи резко ухудшилось. Многие выпускники средних образовательных школ имеют пониженный слух, зрение, увеличилось число нервных и других заболеваний. Чтобы работа по предлагаемому виду труда еще больше не вредила здоровью юноши или девушки и не стала причиной их увольнения по несоответствию состояния здоровья – введены обязательный предварительный медицинский осмотр для лиц моложе 21 года.

Статья 181 отстаивает квотирование рабочих мест для трудоустройства молодежи, которая обязывает работодателя принимать выпускников общеобразовательных учреждений, а также лиц моложе 18 лет, особо нуждающихся в социальной защите и поиске рабочего места.[21]

Отказ в приеме на работу может быть обжалован в суде. Необходимо отметить, что старая редакция статьи 181 КЗоТ, то есть до ее изменения Законом Российской Федерации 18 июля 1995 года, говорила лишь об установлении квоты приема на работу и профессиональном обучении молодежи на производстве после окончания общеобразовательных, профессиональных учреждений, а также других лиц моложе 18 лет и запрещала отказ в приеме на работу этим лицам, направленным в счет квоты, представляя им право обжалования в суде. Новая редакция значительно расширила категорию молодежи, которую работодатель обязан принять на работу, направляемых службой занятости в порядке трудоустройства в счет квоты.[22]

Также хорошо отражено обеспечение работой лиц, окончивших учреждения начального, среднего и высшего образования в статье 182, где предусмотрено, что лица, окончившие образовательные учреждения, обеспечиваются работой по полученной специальности, квалификации по заключенным с работодателями договорам.[23]

Таким образом, вместо десятилетиями существующей реформы обеспечения работой в правовом порядке (что ныне упразднено), всех выпускников общеобразовательных, профессиональных учреждений, готовивших молодых квалифицированных рабочих и специалистов введена договорная основа.

Рассмотрев нормативно-правовую базу, мы увидели, что некоторые моменты недостаточно отражены, хотя совершенство - это необходимое условие законодательной базы. Не все статьи исполняются. Например, обязательство работодателя обеспечивать рабочие места молодым специалистам – это требование закона не выполняется. Существует много других неточностей и недостатков в нормативно-правовой базе. Поэтому, следует обратить особое внимание на действующий Закон о труде, так как без хорошей законодательной базы невозможно и построение хорошей государственной политики.

**Глава 2. Технологии регулирования занятости молодежи**

**2.1. Молодежь на рынке труда**

В условиях структурной перестройки экономики большую роль играет изучение проблем, связанных с повышением занятости трудоспособного населения и прежде всего - молодежи, как наименее защищенной категории рабочей силы. Ее низкая конкурентоспособность на рынке труда объясняется отсутствием достаточного производственного опыта и необходимого стажа работы по специальности. При этом молодые люди нередко первыми попадают под сокращение при реорганизации предприятий или становятся безработными сразу же после окончания учебного заведения. По данным Госкомстата Российской Федерации на долю работников ввозрасте от 16 до 29 лет в настоящее время приходится более одной трети общей численности трудоспособных, а удельный вес молодежи среди безработных колеблется по регионам страны в среднем от 25 до 40 %.[24]По данным Городского Центра Занятости Населения (ГЦЗН) города Улан-Удэ на 1 января 2002 года из 3783 безработных 31,5 % составляет молодежь в возрасте от 16 до 19 лет.

Основные показатели занятости и рынка труда варьируют в зависимости от возрастных характеристик экономически активного населения. Как правило, наибольшие проблемы с трудом возникают у молодежи.

Экономическая активность молодежи во многом зависит от того, какая ее часть, обучается с отрывом от производства и какая претендует на рабочие места. Поэтому, в составе молодежи можно выделить три основные возрастные группы:

1 группа: 15-19 лет, с низким уровнем активности (около 20 %), так как большинство представителей этой группы обучается с отрывом производства.

2 группа: 20 -24 лет, уровень экономической активности составляет 76%, а доля обучающихся с отрывом от производства 19%.

3 группа: 25-29 лет, имеющие высокий уровень экономической активности – 86 %, доля обучающихся - всего 1,5 %.[25]

В первой половине девяностых годов была нарушена взаимосвязь динамики уровня молодежи с динамикой числа обучающихся с отрывом от производства. В отдельные годы численность не росла, а уменьшалась. Между тем, уровень экономической активности молодежи тоже снижался, особенно у 15-19-летних, являющихся наиболее «обучающейся» группой среди молодых людей старше 15 лет. Главная причина, снижения уровня экономической активности этой группы молодежи в увеличении демонстрируемой занятости. Кроме того, какая-то часть молодежи 15-19 лет находится на иждивении у родителей в связи с неопределенностью выбора в своем жизненном пути, не работает и не обучается.

Необходимо иметь в виду, что в целом молодежь в возрасте 16-29 лет, составляет 39 % безработных. Но в составе социально-демографической группы содержится подгруппа несовершеннолетних 16-18 лет, которые имеют все права, предусмотренные Законом о занятости, но испытывают трудности в осуществлении этих прав из-за социально-психологических особенностей.[26]

С 1995 года численность обучающихся с отрывом от производства стабилизировалась. Число охвата различными формами образования молодежи всех возрастов, особенно 15-19-летних, стало возрастать. В период с октября 1992 года по март 1997 года уровень экономической активности молодежи 15-19 лет снизился на 10 %. В результате этого относительно уменьшился спрос на рабочие места. Кроме того, недостаток экономической активности молодежи, свидетельствует о недоиспользовании ее трудового потенциала и нарастании стихийных форм занятости. Негативный характер данной ситуации, прежде всего, относится к 15-19 летним молодым людям, находящихся на этапе выбора своего жизненного пути, которые в будущем должны обновить кадровый состав в различных отраслях экономики.[27]

Несмотря на то, что были значительные потери численности экономически активной молодежи, ее положение на рынке труда далеко от оптимального, а преодоление молодежной безработицы связано с определенными трудностями.

Высокий уровень безработицы относится к отличительным чертам занятости молодежи: 32% - среди 15-19-летних, 16% - среди 20-24-летних, 10% - среди 25-29 летних при 9,5 % в целом по населению от 15 до 72 лет . В результате, доля молодежи 15-29 лет в составе безработных немного превышает их долю среди экономически активного населения.[28]

Небольшое превышение числа безработных женщин над мужчинами имело место только в одной возрастной группе: от 15 до 19 лет, их доля составила 54%. В этом возрасте завершается учеба в общеобразовательных школах, профессиональных технических училищах (ПТУ), средне-специальных заведениях. Выпускники последних, особенно девушки, с трудом находят рабочие места. Свыше 60% безработных девушек 15-19 лет – это те, кто не устроен после окончания учебных заведений или прекращения учебы.

Безработица 15-19-летних формируется в значительной мере за счет впервые вступающих в трудовую жизнь, то есть среди молодежи в возрасте от 20 до 24 лет. Среди 25-29-летних высокую долю составляет ранее работавшая молодежь. Причины безработицы молодежи этих возрастов связаны в основном с различными увольнениями и с уходом по собственному желанию. Однако 30% безработных женщин 20-24 лет приходится на окончивших учебу в профессиональных учебных заведениях против 10% мужчин.[29]

По-другому складывается состав безработной молодежи, зарегистрированной в Государственной службе занятости. В 1998 году таковой в возрасте 16-29 лет приходилось 34 %. Во всех возрастных группах наблюдается преобладание женщин, что свидетельствует о меньшей конкурентоспособности женской молодежи и частично о наличии дискриминации женщин на рынке труда. Среди зарегистрированных безработных из числа молодежи одну четвертую часть составляют выпускники общеобразовательных и учебных заведений. Среди последних самой крупной группой безработных являются выпускники ПТУ. В составе зарегистрированной безработной молодежи (выпускников всех видов учебных заведений) преобладают женщины. Особенно велика их доля среди выпускников ПТУ, что связано, прежде всего, с глубоким кризисом отраслей, где преобладает женская рабочая сила.[30]

Как видно, разница в масштабах и структуре безработицы молодежи, складывается за счет молодых мужчин, в том числе выпускников общеобразовательных школ, которые в большей мере, чем женщины рассчитывают на самостоятельный поиск работы.

Молодежи всегда присуща более высокая текучесть кадров, так как она утверждается в профессиональной жизни. При переходе к рыночной экономике, когда стали возникать новые сферы деятельности и увеличиваться дифференциации в оплате труда, складываются предпосылки для усиления движения рабочей силы из числа молодежи. Стали меняться профессиональные предпочтения молодых людей при выборе профессии. Молодежь предпочитает те виды деятельности, которые раньше для нее были не столь привлекательными (например: финансы и кредит, торгово-посредническая деятельность) и потеряла интерес к тем, которые еще недавно представляли интерес (машиностроение, наука и научное обслуживание).

Как правило, перераспределение занятых по отраслям и профессиям начинается с изменений в распределении молодежи по видам деятельности. В отраслевой структуре занятой молодежи повышается интерес к таким отраслям как финансирование, кредитование и страхование, управление, торговля и общественное питание, а снижается доля занятых в промышленности и науке. Последнее относится к негативным тенденциям в занятости молодежи. Разрыв преемственности молодых и старших поколений в науке может иметь трудно преодолимые последствия (например: потеря научных школ).

На отраслевую структуру работающей молодежи оказывает большое влияние в настоящее время, общая динамика занятости населения по всем отраслям экономики. Кроме того, в возрасте 20-29 лет завершается среднее и высшие профессионально образование. Эта молодежь пополняет те отрасли экономики, где требуются лица с указанным уровнем образования.

Большую долю среди работающей молодежи, составляют занятые в отраслях нематериального производства. Прежде всего - за счет повышения доли народного образования, кредитования, управления, финансирования и страхования, где происходит не столько смена поколений при стабильной численности, сколько расширение деятельности, которые позволяют привлечь дополнительное количество молодежи.

В группе отраслей материального производства молодежь отдает предпочтение только одной отрасли: торговле и общественному питанию. Кроме того, среди 15-19-летних наибольшую долю составляют занятые в сельскохозяйственной деятельности, в основном за счет мужской части молодежи. В 1998 году 16% занятой молодежи работала в сельском хозяйстве против 12% в целом по всем занятным.[31]

Вряд ли возможно изменить положение молодежи на рынке труда в ближайшее годы, пока не начнется экономический рост и, в связи с ним, повышение спроса на работников массовых индустриальных рабочих профессий и инженерно-технических кадров.

Тем более, что ожидается прирост численности молодежи 15-29 лет во всех ее возрастах. В последующие годы продолжится увеличение контингента молодежи 20-29 лет.

Вполне допустимо, что экономическая активность молодежи 15-29 лет будет снижаться, в том числе в связи с ростом обучающейся молодежи. Это несколько снизит предложение рабочих рук молодежи, но не намного. К тому же нерегистрируемая занятость будет расширяться так же интенсивно, как и в предыдущие годы. Однако, ситуация с трудоустройством молодежи может измениться, если на этапе перехода к экономическому росту повысится заинтересованность работодателей в обновлении кадрового состава занятых, которые под влиянием кризисных явлений в экономике заметно устарели во многих видах деятельности. По видимому потребность в смене кадров появиться тогда, когда увеличится оплата труда наряду с ростом его интенсивности, а также с повышением качества продуктов и услуг.

**2.2. Технологические подходы в решении проблем незанятости среди молодежи (анализ деятельности, городского центра занятости населения города Улан-Удэ)**

Для выявления технологических подходов в решении проблем незанятости среди молодежи целесообразно рассмотреть правовые акты, регулирующие деятельность ГЦЗН города Улан-Удэ, который и применяет эти подходы. Таковыми являются Закон «О занятости населения в РФ», Положение о Федеральной государственной службе занятости населения, Указы Президента Российской Федерации, Постановления Правительства Российской Федерации, нормативные акты Федеральной государственной службы занятости.

Основными задачами ГЦЗН города Улан-Удэ являются повышение уровня занятости населения, сбалансированности рабочей силы и рабочих мест, предупреждение массовой безработицы на территориальных рынках труда, стимулирование активного поиска работы безработными, развитие кадрового потенциала путем совершенствования системы обучения, переподготовки и повышения квалификации кадров.

Ключевыми направлениями действий по решению проблем занятости являются:

- стимулирование развития предпринимательства, малого и среднего бизнеса, индивидуальной предпринимательской деятельности;

- разработка и реализация программ содействия занятости населения;

- оказание социальной поддержки безработным всех групп населения.

Безработный, впервые обращаясь в ГЦЗН города Улан-Удэ, проходит через информационно-диспетчерскую службу. Ведущейся же службой ГЦЗН является служба трудоустройства и консультации, которая начала свою работу в 1996 году. Через эту службу проходит перерегистрацию основная масса безработных. Специалисты-консультанты подбирают безработным гражданам подходящую работу, дают консультации по трудовому законодательству, разъясняют положения Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».

Занятость молодежи и ее положение на рынке труда регламентируется республиканским законодательством, в частности Законом Республики Бурятия «О государственной молодежной политике в Республике Бурятия».

С 1999 года ГЦЗН города Улан-Удэ организовал работу по программе «Молодежная практика», которая разработана в целях расширения возможностей трудоустройства безработной молодежи и приобретения ею профессиональных знаний, умений и навыков.

Также, в состав службы трудоустройства входит сектор по работе со слабозащищенными категориями населения, в том числе с молодежью. Данное подразделение образовалось в декабре 1998 года и работает в нем 5-6 специалистов. Один ведущий специалист занимается трудоустройством инвалидов, военнослужащих и членами их семей, сокращенными пенсионерами. Остальные специалисты работают с молодежью в возрасте от 16 до 23 лет, освободившейся из исправительно-трудовых учреждений, беженцами и вынужденными переселенцами, сиротами, многодетными родителями и другими слабозащищенными категориями населения.

С августа 1999 года согласно Постановления Администрации города Улан-Удэ от 10 августа 1999 года № 304 в работу специалистов подразделения включен пункт по квотированию рабочих мест для слабозащищенных групп населения, во исполнение которого ведется целенаправленная работа по заключению договоров на создание рабочих мест для слабозащищенных категорий граждан.[32]Возможности проведения службой занятости активной политики по занятости всегда жестко ограничены нехваткой средств. Поэтому, в деятельности службы занятости выделены приоритетные направления содействия занятости населения города.

Одним из таких приоритетных направлений является профессиональное обучение. За период с 1996 по 1999 год на обучение и переподготовку было направлено 2370 безработных, из них закончили профессиональное обучение 2343 человека, которые смогли получить профессии по сорока наименованиям. Основную часть обучающихся составляют женщины (71%). Также выделяется молодежь (56,5%) и инвалиды (1,4%). С каждым годом возрастало количество обучающихся, динамика по которым составляет: 1996 год - 409 человек, 1999 год - 817 человек, 2000 год - 856 человек, окончили обучение 800 человек.[33]

Специалисты центра занятости участвуют в подготовке справочно-информационных материалов по вопросам, связанным с трудоустройством населения. Анализируют результаты своей работы и разрабатывают предложения по её совершенствованию.

Совершенствование системы обучения выражается в качественных формах работы. В последние два года внедряются новые формы и методы подготовки безработных граждан, как например, дистанционный метод обучения по блочно-модульной системе в межрегиональном центре повышения квалификации при Восточно-Сибирском государственном технологическом университете. Получило широкое применение работа после завершения учебы в стажировочном цехе государственного предприятия «Учебно-курсовой комбинат», что позволяет повышать мастерство и квалификацию.

Также в ГЦЗН проводится тестирование выпускников по бланковым методикам: дифференциально-диагностический опросник (ДДО) «Голланд», а также компьютерное тестирование по методике «Proft». Стали внедрять новые нетрадиционные и наиболее интересные формы профориентационной работы: внедрение методов саморегуляции, самопрограммирования, освоение аутотренинга, конкретных упражнений.

Для большего охвата безработных, получающих профконсультационные услуги проводят групповые методы работы по типу «Клуб ищущих работу», «Новый старт» которые активно взаимодействуют с безработной молодежью.[34]

«Клуб ищущих работу» при ГЦЗН города Улан-Удэ начал функционировать с июня 1996 года. С самого начала работа клуба заключалась в обучении безработных граждан поиску работы с использованием определенных навыков и методов, которые отрабатывались во время обучения. Участникам программы дают установку на умение преподнести себя и активно использовать все открывающиеся возможности трудоустройства. Отрабатываются такие техники как составление автобиографии, написание письма потенциальному работодателю, разговор по телефону, прохождение собеседования в отделе кадров.

Роль «Клуба ищущих работу» имеет огромное значение в области содействия занятости безработных граждан и поэтому необходимо дальнейшее совершенствование работы в этом направлении. Также популярны временные работы у подростков в возрасте 14-17 лет.

В период с 22 октября по 23 ноября 1998 года из группы маркетинга было выделено подразделение по взаимодействию с работодателями, вакансиями, организациями общественных работ и временной занятости. Основными задачами этого подразделения является сбор вакансий и формирование банка вакансий, а так же организация общественных работ.

По тем предприятиям, с которыми сотрудничает ГЦЗН в целях сбора банка данных вакансий, составляется паспорт. Все полученные вакансии заносятся в компьютер, и формируется банк данных о вакансии, ежедневно делаются распечатки, которые вывешиваются на стенде для информирования безработных и лиц, ищущих работу. Если вакансии длительное время не заполняются, то с согласия работодателей объявления даются в средства массовой информации (СМИ).

В 2000 году 245 организаций-работодателей республики заключили с органами службы занятости договора на организацию и проведение общественных работ и создали 2263 временные рабочие места для незанятых и безработных граждан.[35]

В целом по республике трудоустроено на общественные работы 2497 человек из числа безработных и ищущих работу граждан, зарегистрированных в органах службы занятости населения.[36]Основными видами общественных работ в республике, утвержденными с Правительством Республики Бурятия и органами местного самоуправления по предложениям службы занятости являются благоустройство территорий и эксплуатация жилищно-коммунального хозяйства.

По состоянию на 1 января 2002 года сведения о потребности предприятий в рабочей силе сообщили 403 организации и предприятий города на 3252 вакантных места. Потребность в вакантных должностях возросла по сравнению с соответствующим периодом прошлого года в 1,7 раза. Наибольшее число вакансий представлено по таким отраслям, как промышленность - 1218 единиц, строительство - 359 единиц, здравоохранение и социальное обеспечение - 433 единиц, торговля и общественное питание - 283 единиц и другие отрасли - 495 единиц. На долю рабочих профессий приходится 77,4% вакансий.[37]

Одной из основных форм работы для удовлетворения потребности в кадрах является проведение мини-конкурсов на заполнение вакансий. За 2001 год проведено 44 таких конкурса, в которых приняли участие 269 человек.[38]

В целях обеспечения дополнительных гарантий занятости для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поисках работы, в республике действует постановление Правительства Республики Бурятия от 17 июня 1999 года № 220 «О квотировании рабочих мест на предприятиях, в учреждениях и организациях всех форм собственности для трудоустройства инвалидов и молодежи».[39]

За отчетный период отделами занятости республики заключено 362 договора на 2647 рабочих мест, из них 893 для инвалидов, 580 для несовершеннолетней молодежи и 1174 для других слабозащищенных категорий населения, в зависимости от ситуации на рынке труда. В 2000 году трудоустроено в счет квот 164 инвалида, 216 несовершеннолетних граждан, 25 освобожденных из мест лишения свободы, 23 представителя малочисленных народов севера, 170 одиноких и многодетных родителей. В 2000 году в ГЦЗН обратилось в поисках работы 3570 молодых людей в возрасте до 18 лет, из них 3442 человека трудоустроены.[40]

Работа по временному трудоустройству подростков велась в соответствии с Республиканской Программой содействия занятости населения в РБ на 1999-2000 годов и постановлением Правительства Республики Бурятия от 31 января 2000 года № 27 «Об организации отдыха, оздоровления и занятости детей и подростков в 2000 году».[41]

Виды работ, которые выполняли подростки, различны: посадка и выращивание саженцев, ранних сортов овощей; ремонт и благоустройство школ, детских площадок, лагерей, населенных пунктов; посадка и прополка сельскохозяйственных культур, стрижка и мытье овец. На организацию временной занятости подростков израсходовано 718,6 тысяч рублей, в том числе средства местного бюджета - 6 тысяч рублей (0,8%); средства работодателей - 231,5 тысяч рублей (32,3%). При реализации вышеописанной программы удалось охватить временной занятостью 390 подростков. На временную занятость несовершеннолетних заключено 11 договоров. Фактически за текущий год принимали участие 634 подростка, что по отношению к прошлому периоду в 1,3 раза больше. Подростки были задействованы на полевых работах, на уборке и благоустройстве территорий лесохозяйственных работах, пошиве и ремонте одежды.[42]

Во временной занятости принимали участие дети, состоящие на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних при районных отделах внутренних дел, а также дети из малообеспеченных и многодетных семей, сироты, из семей безработных граждан. Приоритетным правом при трудоустройстве пользовались дети из числа сирот и лишенных попечения родителей, подростки из семей безработных граждан, неполных, многодетных и неблагополучных семей, а также подростки, состоящие на учете в инспекциях по делам несовершеннолетних.

В 2000 году в рамках программы «Молодежная практика» служба занятости населения республики проводила организацию занятости 86 молодых людей в возрасте 16-26 лет на базе 47 предприятий по следующим специальностям: газоэлектросварщик, электромонтер, токарь, фрезеровщик, столяр-станочник, каменщик, плотник, водитель, электрик, секретарь-референт, бухгалтер, повар, экономист, вязальщица, обувщик.[43]

Таким образом, к основным технологическим подходам, применяющихся ГЦЗН в решении проблемы незанятости в молодежной среде относятся реализация программы «Молодежная практика», групповые методы работы по типу «Клуб ищущих работу» и «Новый старт», сбор банка данных вакансий, заключение органами службы занятости договоров с работодателями Республики на организацию и проведение общественных работ, проведение мини конкурсов на заполнение вакансий.

**2.3. Практическое применение методов изучения субъектов рынка труда (опрос среди посетителей ярмарки-выставки вакантных мест 9 октября 2001 года в городе Улан-Удэ)**

При проведении анкетного опроса среди посетителей ярмарки-выставки рабочих мест были сформулированы следующие задачи:

- изучение социального положения респондентов по следующим признакам: профессиональный статус, пол, возраст, образовательный уровень;

- изучение причин незанятости среди посетителей ярмарки, методов и способов их поиска работы, условий и требований, предъявляемых респондентами к будущей работе, возможностей их социальной мобильности при поиске работы;

- эффективность деятельности ярмарки, возможное решение задач трудоустройства.

1. Данные по всем опрошенным посетителям ярмарки.

Количество опрошенных респондентов составляет 330 человек, из них по полу: 147 мужчин (44,5%), 183 женщин (55,5%). По возрасту: от 14 до 16 лет – 1,2%, от 16 до 18 - 3,6, от 18 до 29 лет - 58,4%, от 29 до 40 лет - 16,2%, от 40 до 50 лет - 13.6%, от 50 и выше - 6,9%.

Таким образом, 63,2% опрошенных это молодые люди в возрасте от 16 до 29 лет.

По образованию: основное среднее (8-9 классов) - 6,36 %, среднее общее (11 классов) - 20,3%, начальное профессиональное (ПТУ, лицей) - 14,85, среднее профессиональное (техникум, колледж) - 29,7%, высшее - 28,79%. По социальному положению: рабочих - 34,55%, служащих -24,85%, учащихся ПТУ- 3,94%, техникума - 4,85%, ВУЗа - 20,30%, выпускников учебных заведений 2001-2002 годах - 8,48%, военнослужащих уволенных в запас 1,21%, инвалидов - 1,82 %.

Наличие той или иной квалификации имеется у 35,75%, и не имеют квалификации - 64,25%.

По стажу работы: не имеет стажа работы 29,39%, менее одного года работы - 9,7%, от 1-4 лет - 16.97%, от 5-10 лет - 11, 21%, от 10-20 лет - 14,85%, более 20 лет-17,88%

На момент проведения опроса среди респондентов, училось - 28,1%, работало - 17,5%, к незанятым себя отнесли - 54,4% от количества всех опрошенных, из них 15,2 % состоят на учете в службе занятости, 39,2% не состоят на учете в службе занятости.

На вопрос о сроках безработицы указали: до месяца - 13,3% респондентов, 1-3 месяца - 17,58%, 3-6 месяца - 10,61%, 7-12 месяца - 8,48%, 1-3 года-10, 61%, 3-5 лет - 6,06%, более 5 лет - 8,18%.

В качестве причин безработицы указаны следующие причины:

- уволились по собственному желанию - 26,36%,

- по сокращению штатов - 5,15%,

- не трудоустроились после окончания учебного заведения 14,85%,

- в связи с переездом из других мест - 6,06%,

- в связи с ликвидацией предприятия - 3,93%,

- в связи с тем, что предприятие не работает в полном режиме - 3,63%,

- временно не заняты, в связи с административным отпуском - 2,72%,

- на увольнение по другим причинам указали 10,3%.

С целью поиска работы, из числа всех опрошенных:

- обращались в службу занятости - 22,72% всех опрошенных,

- не обращались в службу занятости - 4,24%,

- самостоятельно искали работу - 61,0%,

- обращались в коммерческое агентство по трудоустройству - 6,6%.

Этот же вопрос, более конкретно о способах поиска работы, по всем респондентам (можно было выбрать несколько вариантов):

- обращались за содействием к своим родственникам, знакомым и так далее - 37%,

- давали объявления в газету и другие СМИ - 6,9%,

- напрямую обращались к работодателям - 37,3%,

- обращались на объявления о найме на работу - 40,6%,

- никаких действий не предпринимали - 5,15%.

59,69% от числа всех опрошенных указали на то, что им приходилось отказываться от предлагаемого рабочего места, 24,24% - не отказывались, 12,42% - затруднились ответить на этот вопрос. Из числа тех, кто отказался от предлагаемой работы, указали следующие причины (несколько вариантов):

- низкая зарплата - 41,8%,

- возможные задержки в зарплате - 11,7%,

- не устраивают условия труда - 20,4%

- в связи с отдаленностью от места проживания - 17,4%,

- предлагаемая работа не по специальности - 11,7%,

- не имеет перспективы роста - 11,7%,

- другие причины - 12,9%.

На вопрос «Что для Вас является решающим при выборе места работы?» указали (несколько вариантов);

- престижная организация - 9.9%,

- интересная работа - 42,4%,

- простая и легкая работа - 2,7%,

- хорошие условия труда - 8,4%,

- высокая зарплата - 5 5,1%,

- свободный режим работы -12,6%,

- работа с перспективой роста 22,3%,

- другое - 2,12%.

По мнению наших респондентов, чтобы получить хорошую работу в службе занятости нужно иметь (несколько вариантов).

- высшее образование - 35,5,

- хорошую специальность и квалификацию - 49,3%,

- обладать навыками предпринимательства - 8,4 %,

-уметь работать на компьютере - 4,2%,

- иметь хорошие манеры и привлекательную внешность - 13,3%,

- другое - 6,67%.

Кроме того, успешное трудоустройство на работу, по мнению наших респондентов, в большей степени зависит от (несколько вариантов) :

- эффективной деятельности служб занятости - 19,8%,

- от кадровой политики предприятий и организаций - 20,1%,

- от уровня квалификации и подготовленности человека - 42,4%,

- от активного поиска работы самого человека - 33,4%,

- от наличия протекции и связей - 14,1%,

- от случайных факторов - 7,2%.

Предполагаемая готовность к социальной мобильности респондентов отражается в следующих ответах: 58,4% - однозначно готовы освоить новую профессию, 8,4% - согласны, хотя и без особого желания, 12,9% не станут менять профессию, 14,4% - затруднились ответить на этот вопрос, 49,6% -готовы сменить место жительства, если представиться возможность найти работу в другом месте, 36,3 % ответили «нет», 13,6% затруднились с ответом.

Если попытаться ранжировать ответы респондентов, о цели их посещения ярмарки:

- 40,6% -пришли на ярмарку с целью трудоустроиться по своей специальности,

- 23,93% - получить информацию о вакантных рабочих местах,

- 14, 24% - найти работу на неполный рабочий день,

- 10,6% - найти временную работу,

- 6,06% - просто посмотреть,

- 2,12% - узнать о возможности переобучиться.

В результате посещения ярмарки 14,84% - нашли работу по своей специальности, 8,48% - нашли работу, но не по своей специальности, не нашли работу - 70% от числа всех опрошенных респондентов.

Один из вопросов анкеты касался проблемы государственного решения занятости, конкретнее, ощущают ли наши респонденты поддержку властей в решении проблем занятости ответили «да» - 25,25% респондентов, «нет» -41,21%, и затруднились с ответом 30,9%.

80,9% - из числа опрошенных посетителей ярмарки впервые пришли на эту ярмарку, тем не менее, 53,93% удовлетворены работой ярмарки в целом, 15,75% не удовлетворены, 27,57 % - затруднились с ответом.

Что касается рекламы ярмарки, то преобладающее большинство - 38,48% узнали из TV-рекламы, 20,30% - через неформальную вербальную коммуникацию от знакомых и так далее, из наружной рекламы - 14,55%, по радио - 8,18%, из газет - 3,05%.

2. Данные по категории незанятого населения, состоящих на учете в службе занятости.

Возвращаясь к социальной группе безработных, напомним, что от общего количества респондентов таковые составляли - 54,4%. Из них 15,2% состоят на учете в службе занятости. По этой социальной категории складывается следующая ситуация, не работают в течение месяца - 10,64%, 1-3 месяца - 27,66%, 3-6 месяца - 21,28%, 7-12 месяца - 8,51%, итого менее года не работают - 68,09%, 1-3 года не работают – 14,89%, более 5 лет – 12,77%.

В качестве наиболее часто указанных причин незанятости можно выделить следующие:

- уволились по собственному желанию 38,30%,

- не трудоустроились после окончания учебных заведение - 19,15%,

- по сокращению штатов – 12,77%,

- связи с ликвидацией предприятия – 10,64%,

- другие причины - 10,64.

Несмотря на то, что представители данной группы состоят на учете в службе занятости, тем не менее, ищут работу следующим способом:

- по объявлению о найме на работу – 23,40%.

- обращаются за содействием к родственникам, знакомым и так далее -17.02%,

- прямо обращаются к работодателям – 12,77%,

- Самостоятельно ищут работу 14,89%.

По мнению этих респондентов для того, чтобы получить хорошую работу в службе занятости, нужно, прежде всего, иметь:

- хорошую специальность и квалификацию – 29,79%,

- уметь работать на компьютере – 6,38%,

- высшее образование – 6,38%,

- другое – 12,77%.

Решающим при выборе работы для этой группы является:

- высокая зарплата – 23,40%,

- интересная работа – 14,89%,

- работа с возможностью перспективы роста – 6,38%,

- другое – 4,26%.

59,57% респондентам из этой группы приходилось отказываться от предлагаемого места работы по причине:

- низкой зарплаты – 27,66%,

- отдаленности от места проживания – 8,51%,

- предлагаемая работа не по специальности – 6,38%,

- не устраивают условия труда – 4,26%.

Более половины респондентов – 53,19% однозначно готовы сменить профессию, если предложат другую специальность, 10,64% готовы, но без особого желания, также готовы сменить место жительства 31,91%, в то же время 51,06% не желали бы сменить место жительства.

По мнению этих респондентов, успешное трудоустройство зависит от следующих факторов:

- от уровня подготовленности и квалификации человека – 17,02%,

- от эффективной деятельности служб занятости – 8,51 %,

- от кадровой политики предприятия и организаций – 8,51%,

- от активности самого безработного – 6,38%.

3. Данные по категории незанятого населения, не состоящего на учете в службе занятости.

Оставшиеся из 54,5% безработных – 39,2% не состоят на учете в службе занятости, хотя только 5,3% из них не обращались в эту службу в целях поиска работы. Большинство из них не имеют работу на протяжении года –59,85%: в течение месяца 14,39 %, 1-3 месяца - 18,18%, 3-6-13,64%. 7-12 месяца – 13,64%. От 1-3 лет не работали – 16,67%, 3-5 лет – 10,62%, более 5 лет – 9,09%.

В качестве причин безработицы среди этой категории указаны следующие:

- 38,64% - уволились по собственному желанию,

- 13,64% - не трудоустроились после окончания учебного заведения,

- 6,82% - переехали из другого города,

- 6,06% - по сокращению штатов,

- 6,06% - в связи с тем, что предприятие не работает в полном режиме,

- 5,30% - в связи с ликвидацией предприятия,

- 3,03% -временно незаняты в связи с административным отпуском,

- 12,12% - указали другие причины.

Ровно половина 50,0% из числа вышеуказанных респондентов самостоятельно ищут работу, при этом:

- прямо обращались к работодателям 24,24% ,

- обращались на объявления о найме на работу – 17,2%,

- обращались за содействием к своим родственникам, знакомым и так далее – 13,64%.

- никаких действий не предпринимали - 5,3%.

При этом решающим для большинства, при выборе места работы для этой категории населения, является:

- высокая зарплата – 24,24%,

- интересная работа - 20,45%,

- работа с возможностью перспективы роста – 9,85%.

- свободный режим работы – 6,06%.

Более 65% от числа этих респондентов указали на то, что им приходилось отказываться от предлагаемого рабочего места по причине:

- низкой зарплаты – 25,0%,

- плохих условий труда –13,64%,

- предлагаемая работа не специальности - 9,09 %,

- отдаленности от места проживания - 5,30%,

- возможных задержек в выплате зарплаты – 5,30%.

По мнению этой группы респондентов успешное трудоустройство зависит:

- от уровня подготовленности и квалификации человека – 22,73%,

- от кадровой политики предприятий и организаций – 9,09%,

- от эффективной деятельности служб занятости – 6,82%,

- от активного поиска работы самого человека – 6,82%,

Поскольку данный опрос имеет пилотажный характер и проводился в целевой аудитории, то есть среди посетителей ярмарки-выставки вакансий рабочих мест, постольку в конечном итоге информация предоставленная в ней имеет недостаточно видимый характер и может быть использована только в контексте изучения вопросов эффективности данной ярмарки-выставки.

Как мы видим, в основном посетителями ярмарки-выставки является молодежь от 14 до29 лет (69,2%). Вероятно, именно поэтому большинство из посетителей ярмарки не имеют какой-либо квалификации (64,25%) и почти каждый третий не имеет стажа работы (29,39%).

Не смотря на то, что 28,1% посетителей ярмарки-выставки учились на момент опроса, при этом работало 17,5%. Тем не менее, эти люди находятся в поиске рабочих мест. Чуть больше половины (54,4%), являются действительно незанятыми. Из них почти половина не более одного года. Необходимо отметить, что эффективность ярмарки может определяться тем, что можно выделить латентный уровень безработицы. На это указывает то, что 39,2% от числа посетителей отнесли себя к незанятым и при этом не состоят на учете в службе занятости.

Кроме того, большинство посетителей в достаточной мере не доверяют службам и агентствам занятости, поскольку самостоятельно ищут работу (61%), при этом они предпочитают обращаться к родственникам (37%) или на прямую к работодателю (37,3%). Довольно высокий процент (40,6%) из числа опрошенных откликается на объявления о найме на работу. Однако 59,7% респондентов указывает на то, что им приходилось отказываться от работы в первую очередь из-за низкой оплаты (41,8%) и низких условий труда (20,4%).

Таким образом, можно сделать вывод, что большинство опрошенных все-таки предпочитает искать работу с высокой оплатой (55,1%), хотя и достаточно много респондентов указывает на то, что она должна быть интересной (42,4%) и с перспективой роста (22,3%). Большинство респондентов совершенно справедливо полагают, что для хорошего трудоустройства им необходимо иметь хорошую специальность и квалификацию (49,3%), а так же высшее образование (35,5%).

Что касается проблем государственного регулирования занятости, то мнение респондентов такое: большинство не ощущает поддержки властей и решения проблем занятости - 41,21%, ощущают – 25,25% и затрудняются с ответом - 30,9%. Более того, каждый третий респондент (33,4%) полагает, что «спасение утопающих, дело самих утопающих», то есть успешное трудоустройство зависит от активного поиска

работы самого человека, его уровня квалификации и подготовки (42,4%) и только 19,8% указывали на эффективную деятельность служб занятости.

Наконец, вопросы социальной мобильности указывают на то, что большинство респондентов достаточно готовы к возможности освоения новой профессии (58,4%), а 49,6% готовы сменить место жительства.

Социологическое исследование было проведено социологической лабораторией при кафедре «Социальные технологии» ВСГТУ, группой студентов под руководством кандидата социологических наук, доцента Н.К.Жамсуевой.

**Заключение**

Для социально-экономического развития страны в данный период были характерны явления, свидетельствующие о медленном, но устойчивом обострении на рынке труда. На фоне спада производства росло число обратившихся за помощью в трудоустройстве. Численность уволенных работников была выше, чем численность принятых. Сокращалось число вакансий. Увеличились масштабы длительной безработицы.

Неблагоприятное развитие условий функционирования рынка труда будет усугубляться под влиянием демографической ситуации.

Негативные тенденции в воспроизводстве населения отрицательно воздействуют на его возрастную структуру. Со снижением численности населения страны лиц в возрасте моложе трудоспособного, будет возрастать число лиц в трудоспособном возрасте за счет вхождения в этот возраст многочисленного поколения 80-х годов.

Для молодежи это несет дополнительные трудности, так как эта социально-демографическая группа оказывается наиболее многочисленной на рынке труда, что обусловливает ужесточение конкурентной борьбы за рабочее место. Являясь менее защищенной группой населения, молодежь наиболее остро ощущает на себе материальные лишения и психологические перегрузки от неудовлетворенных потребностей в работе, а значит в средствах для поддерживания жизнедеятельности.

Актуальность проблемы занятости будет сохраняться и в связи с существующей проблемой сокращения инвестиций для создания новых рабочих мест.

Исходя из сказанного, положение в сфере социально-трудовых отношений становится не только одним из источников социальной напряженности, но и важным направлением действий по стабилизации общественных отношений.

Складывающаяся неблагоприятная для молодежи ситуация на рынке труда требует принятия ряда компенсационных мер со стороны государства. Прежде всего, эти меры должны проявляться в проводимой государственной молодежной политике. Она должна быть направлена на создание правовых, экономических и организационных условий и гарантий для самореализации молодого человека. Развитие молодых инициатив, что будет способствовать поддержанию социального согласия в обществе и направленности на достижение отдельных целей экономики, политики, нравственного и культурного развития молодежи.

Следует расширить практику перераспределения рабочих мест между большим числом работников на основе сокращения продолжительности рабочего дня, создания условий для добровольного ухода на пенсию лиц предпенсионного возраста.

Особенно тесно политика занятости молодежи должна совмещаться с образовательной политикой государства. Потому, что качество рабочей силы – это определенный показатель конкурентоспособности на рынке труда, нужно создать необходимые условия для увеличения численности обучаемых, в первую очередь в системе профессионального образования всех уровней.

Последовательное выполнение перечисленных нами методов по регулированию процессов на рынке труда дает возможность создать условия для его нормального функционирования и развития, позволит разрешить часть проблем, снизить социальную напряженность в обществе путем целенаправленного воздействия на настроения молодых незанятых, создавая благоприятные условия для осуществления их намерений в области социально-трудовых отношений.

**Список литературы:**

1. Батяева Т., Гарсия-Исер М., Касаткина А., Кутепова Н. Безработица среди специалистов - российский феномен // Человек и труд. - 1993. - № 11

2. Бородянский Э., Кузьмин В. Реальный путь противодействия безработице // Человек и труд. - 1996. №9

3. Голенкова З.Т., Игитханян Е.Д. Безработные: особенность российского бытия // Социологическое исследование. - 2001. - №5

4. Данные городского центра занятости населения города Улан-Удэ.

5. Деготь Б.А. Российской законодательство о социальной защите населения. - М., 1995.

6. Джери Д., Джери Д. Большой толковый социологический словарь. – М., 1999. – Т.1.

7. Джери Д., Джери Д. Большой толковый социологический словарь. – М., 1999. – Т.2.

8. Занятость и рынок труда: новые решения и национальные приоритеты, перспективы. - М., 1998.

9. Кашепов А. Проблемы предотвращения массовой безработицы в России. // Вопросы экономики. - 1995. - №5.

10.Кодекс законов о труде Российской Федерации в редакции на 25 сентября 1992 г. (с изменениями от 22 декабря 1992 г., 27 января, 15 февраля, 18 июля, 24 августа, 24 ноября 1995 г., 24 ноября 1996 г., 17 марта 1997 г., 6 мая, 24, 31 июля 1998 г., 30 апреля 1999 г., 27 декабря 2000 г., 18 января 2001 г.)

11.Комментарий к кодексу законов о труде РФ. / Под ред. К.Н. Гусова. – М., - 1999.

12.Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993.

13.Котляр А. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными / Человек и труд. - 1996. - №5

14.Курбатов В.И. «Социальная работа». - М., 2000.

15.Лисовский В.Т. Социология молодежи. - С-Пб., 1996.

16.Методическое пособие. Улан-Удэ, ГЦЗН «Экспресс-информация». - 2001.

17.Молодежь: Будущее России / НИЦ при институте молодежи. - М., 1995.

18.Основы законодательства о занятости населения. - М., 1991 г.

19.Павленок П.Д. Основы социальной работы. - М ., 1999.

20.Пронин С.В. Социальная болезнь «Номер один»: Как с ней бороться? - М., 1996.

21.Соболева И., Четвернина Т. Масштабы безработицы в России и способы ее изменения // Вопросы экономики. - 1999. - №11

22.Социальная работа: Словарь-справочник / Под ред. В.И. Филоненко. – М. 1998.

23.СтендингГ., Четвернина Т. Загадки российской безработицы // Вопросы экономики. - 1993. - № 12.

24.Сыровайская Л.А. Трудовой право/ учебник для вузов. М., 1998 г.

25.Федеральный закон от 20 апреля 1996. N 36-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (с изменениями от 21 июля 1998., 30 апреля, 17 июля, 20 ноября 1999., 7 августа 2000.)

26.Чукреев П.А. Молодежь на рынке труда депрессивного региона. - Улан-Удэ, 1998

27.Чукреев П.А. Социализация молодежи в обществе переходного периода. -Улан-Удэ, 1999.

28.Чукреев П.А. Социальные технологии регулирования занятости. - Улан-Удэ, 1999.

29.Чукреев П.А., Чукреев Е.П. Социальные технологии регулирования занятости в условиях регионального рынка труда: Учебное пособие. – Улан-Удэ, - 2000.

30.Шуваев А.В. Концепция занятости молодежи на селе // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. - 2001. - №3.

\*\*\*

[1]Чукреев П.А. Социальные технологии регулирования занятости. - Улан-Удэ, 1999. – С.58.

[2]Павленок П.Д. Основы социальной работы. - М ., 1999. – С.112.

[3]См.: Блинов Н.М. / Социологические исследования труда и воспитания Советской молодежи; Зайцев / Труд и быт рабочих подростков; Шубин В.П. / Трудящаяся молодежь: образование, профессия, мобильность.

[4]См.: Маслова Е.С. / Современные процессы занятости и проблемы их регулирования; Лисовский В.Т. / Социология молодежи; Романова Т.В. / Оптимальное регулирование занятости населения в режиме технополиса; Разумова В.Т. / Положение и поведение молодежи на рынке труда.

[5]Чукреев П.А. Социализация молодежи в обществе переходного периода. - Улан-Удэ, 1999; Молодежь на рынке труда депрессивного региона. – Улан-Удэ, 1998; Социальные технологии регулирования занятости молодежи. – Улан-Удэ, 1999.

[6]Джери Д., Джери Д. Большой толковый социологический словарь. – М., 1999. – Т.1. - С. 51.

[7]Чукреев П.А., Чукреев Е.П. Социальные технологии регулирования занятости в условиях регионального рынка труда: Учебное пособие. – Улан-Удэ, 2000. – С.46.

[8]Социальная работа: Словарь-справочник. / Под ред. В.И. Вилоненко. – М., 1998. – С.86.

[9]Чукреев П.А., Чукреев Е.П. Социальные технологии регулирования занятости в условиях регионального рынка труда: Учебное пособие. – Улан-Удэ, 2000. – С.16. и Джери Д., Джери Д. Большой толковый социологический словарь. – М., 1999. – Т.2. - С. 174

[10]Социальная работа: Словарь-справочник. / Под ред. В.И. Вилоненко. – М., 1998. – С.239.

[11]Джери Д., Джери Д. Большой толковый социологический словарь. – М., 1999. – Т.2. - С. 175.

[12]Комментарий к кодексу законов о труде РФ. / Под ред. К.Н. Гусова. – М., - 1999. – С.213.

[13]См. Федеральный закон от 20 апреля 1996. N 36-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (с изменениями от 21 июля 1998., 30 апреля, 17 июля, 20 ноября 1999., 7 августа 2000.)

[14]Конституция РФ от 12 декабря 1993.

[15]См. Кодекс законов о труде Российской Федерации в редакции на 25 сентября 1992 г. (с изменениями от 22 декабря 1992 г., 27 января, 15 февраля, 18 июля, 24 августа, 24 ноября 1995 г., 24 ноября 1996 г., 17 марта 1997 г., 6 мая, 24, 31 июля 1998 г., 30 апреля 1999 г., 27 декабря 2000 г., 18 января 2001 г.)

[16]Комментарий к кодексу законов о труде РФ. / Под ред. К.Н. Гусова.

– М., - 1999. – С.278.

[17]Там же, С.300.

[18]Там же.

[19]Комментарий к кодексу законов о труде РФ. / Под ред. К.Н. Гусова. – М., - 1999. – С.313.

[20]Там же.

[21]Там же, С.326.

[22]Комментарий к кодексу законов о труде РФ. / Под ред. К.Н. Гусова. – М., - 1999.

[23]Там же.

[24]Шуваева А.В. Концепция занятости молодежи на селе // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2001. - №3

[25]Занятость и рынок труда: новые решения и национальные приоритеты, перспективы. - М., 1998. С.114.

[26]Чукреев П.А. Социальные технологии регулирования занятости. - Улан-Удэ, 1999. – С.150.

[27]Лисовский В.Т. Социология молодежи. - С-Пб., 1996. – С.25.

[28]Чукреев П.А. Молодежь на рынке труда депрессивного региона. - Улан-Удэ, 1998. - С.118.

[29]Там же, С.130.

[30]Чукреев П.А. Молодежь на рынке труда депрессивного региона. - Улан-Удэ, 1998. - С.46.

[31]Молодежь: Будущее России / НИЦ при институте молодежи. - М., 1995. – С.15.

[32]См. Постановления Администрации города Улан-Удэ от 10 августа 1999 года.

[33]По данным городского центра занятости населения города Улан-Удэ.

[34]По данным городского центра занятости населения города Улан-Удэ.

[35]По данным городского центра занятости населения города Улан-Удэ.

[36]Там же.

[37]Там же.

[38]Там же.

[39]Постановление Правительства Республики Бурятия от 17 июня 1999 года. - №220.

[40]По данным городского центра занятости населения города Улан-Удэ.

[41]Постановление Правительства Республики Бурятия от 31 января 2000 года. - №27.

[42]По данным городского центра занятости населения города Улан-Удэ.

[43]По данным городского центра занятости населения города Улан-Удэ.