**ВВЕДЕНИЕ**

Развитие рыночных отношений в экономике и становлении политических сил в современной Беларуси обусловливает появление новых ролей и статусов, предлагаемых обществом индивиду, расширение спектра социальных требований к человеку, в том числе инициативности, предприимчивости, самостоятельности. Именно качественное развитие людских ресурсов ставится на первое место среди всех приоритетных условий достижения устойчивого развития современного и будущего человечества. Таким будущим для Беларуси является молодежь. На сегодняшний день весьма остро стоит проблема трудоустройства молодежи, многие представители которой из-за отсутствия опыта практической работы, а в ряде случаев и квалификации неконкурентоспособны на рынке труда. Лица в возрасте от 16 до 29 лет, составляя 24,1% экономически активного населения, дают 40,1% всего контингента безработных [1]. Чтобы наиболее чётко представить данную проблему, дадим пояснение основным понятиям, которые будут использованы в данной работе.

Под ***рынком труда*** мы понимаем – общественно-экономическую форму движения трудовых ресурсов (рабочей силы), соответствующую товарной экономике. Как социально-экономическая категория рынок труда представляет собой систему производственных отношений между работниками (собственниками рабочей силы), предпринимателями (работодателями и государством), во-первых, по поводу обмена индивидуальной способности к труду на фонд жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы, и, во-вторых по поводу размещения работников в системе общественного разделения труда в соответствии с законами товарного производства и обращения.

***Безработный* -** трудоспособный гражданин, не имеющий работы и заработка, который зарегистрирован в комитете по труду занятости и социальной защите Минского городского исполнительного комитета, управлении (отделе) по труду, занятости и социальной защите городского, районного исполнительного комитета, в целях поиска подходящей работы, ищет работу и готов приступить к ней[4].

***Безработица*** - явление в экономике, при котором часть трудоспособного населения, желающего работать на условиях трудового, гражданско-правового договоров или заниматься предпринимательской деятельностью, не может применить свою рабочую силу.

Безработицу обычно разделяют на фрикционную, структурную и циклическую. *Фрикционная* - когда часть людей находится в процессе смены работы. *Структурная*- вызывается научно- техническим прогрессом и неравномерностью экономического развития регионов. *Циклическая**-* возникает из- за спада производства вследствие недостаточного спроса на продукцию.

Согласно Закону РБ о занятости населения РБ от15июня2006г. , ***безработным*** признаётся трудоспособный гражданин, не имеющий работы и заработка, который зарегистрирован в комитете по труду, занятости и социальной защите Минского городского исполнительного комитета, управлении (отделе) по труду, занятости и социальной защите населения городского, районного исполнительного комитета, в целях поиска подходящей работы, ищет работу и готов приступить к ней

***Занятость*-** деятельность граждан Республики Беларусь, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработную плату, доход. Вознаграждение за выполненную работу [4]. Как и любое социальное образование, рынок труда имеет свою структуру

Структура рынка труда может быть раскрыта по разным признакам в зависимости от целей анализа. Рассмотрим строение рынка труда, исходя из минимума компонентов, необходимых для возникновения и функционирования современного цивилизованного рынка труда в широком смысле. По выбранному критерию можно выделить следующие компоненты:

1. субъекты рынка труда;
2. экономически программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами;
3. рыночный механизм (спрос и предложение рабочей силы, цена рабочей силы, конкуренция);
4. безработица и социальные выплаты, связанные с ней;
5. рыночная инфраструктура.

Наличие этих компонентов, их взаимосвязь вполне достаточны для того, чтобы возник и начал функционировать рынок труда в современных условиях. Рассмотрим основные характеристики указанных компонентов.

**Субъекты** рынка труда – наемные работники (и их объединения – профсоюзы), работодатели (предприниматели) и их союзы, государство и его органы.

***Наемные работники*** – это участники общественного производства, продающие свою рабочую силу собственнику средств производства или организатору производства – менеджеру (который сам может быть наемным управляющим у собственника средств производства, например, в акционерном обществе). Для защиты интересов наемных работников существуют различные институты. Наиболее массовые организации трудящихся – профсоюзы создаются, как правило, по общности социально-экономических интересов.

***Работодатель*** – это индивидуум, работающий самостоятельно, и постоянно нанимающий на работу одного и более человек. На мелких предприятиях работодатели обычно являются собственниками средств производства. В крупных компаниях, а также на государственных предприятиях работодатели сами являются наемными работниками акционеров или государства. В акционерных обществах работодателем выступает менеджер. Он может иметь часть акции предприятия. На государственном предприятии руководитель не владеет средствами производства. Менеджеры и директора управляют производством, принимают и увольняют персонала от имени акционеров и государства.

Государство как субъект рыночных отношений представлено государственными, региональными органами власти, отраслевыми органами управления и местным самоуправлением. В качестве субъекта рынка рабочей силы оно выполняет следующие функции:

-социально-экономическая, связанная с обеспечением полной занятости, прежде всего путем стимулирования создания рабочих мест во всех секторах экономики;

-законодательная - связанная с разработкой основных юридических норм и правил;

-регулирование рынка труда косвенными методами;

-защита прав всех субъектов рынка труда;

-многогранная ролевая функция работодателя на государственных предприятиях.

Степень выполнения указанных функций зависит от многих факторов (экономических, политических, социальных) и их конкретного сочетания в том или ином историческом периоде.

Второй компонент – экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами рынка труда. Для нормального функционирования рынка необходимы законодательные акты, нормы, правила, которые регулировали бы взаимоотношения между субъектами рынка, четко определяли бы их права, создавали равные возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений, предусматривали бы социальное страхование на случай потери работы и т.д. Такие нормы записаны в Конституции Республики Беларусь, Законе РБ о занятости населения РБ от15июня2006г.

Успешное функционирование рынка также невозможно без создания соответствующих экономических условий (налоги, льготы и т.д.), проведения активной политики занятости – разработки и осуществления Республиканской и региональных программ содействия занятости населения, программ подготовки и переподготовки высвобождаемых работников и т.д.

Безработица и социальные выплаты, связанные с ней, - необходимый компонент современного рынка труда. Действие рыночного механизма ведет к высвобождению части работников, к появлению безработицы. Чтобы поддержать высвобождаемый персонал в период отсутствия работы, создать условия для его переподготовки и повторного вовлечения в трудовой процесс, законом «Закон РБ о занятости населения РБ от15июня2006г» предусматриваются выплаты пособий по безработице, компенсаций при увольнений, при переезде к новому месту работы, выплаты стипендий во время учебы и т.п. Следует подчеркнуть, что значительная безработица возникала еще в начале XIX в., а социальные выплаты появились лишь в XX в. после упорной борьбы рабочего класса за свои права.

Рыночная инфраструктура представляет собой совокупность институтов содействия занятости, профориентации, профподготовки и переподготовки кадров. Она представляет собой сеть фондов, центров занятости, центров подготовки и переподготовки рабочей силы.

Основным элементом инфраструктуры рынка труда является государственная служба занятости, включающая органы трех уровней управления: общегосударственного, регионального и местного. Наряду с ней развиваются негосударственные структуры занятости (биржа труда молодежи, центры занятости, биржа труда для инвалидов и т.д.) [ 6, 158-159 с.].

В работе освещены вопросы, связанные с понятием и содержанием экономических категорий занятости и безработицы, проведен анализ состояния рынка труда нашей республики, а также рассмотрены пути повышения занятости молодежи и сокращения уровня ее безработицы

***Объектом*** данной работы является молодёжь как социально депривированная группа на рынке труда

***Предмет***: специфика положения молодежи на рынке труда в современных условиях и ее занятости

***Цель***: изучение специфики занятости различных социально депривированных молодежных групп. в Беларуси

***Задачи***:

1. Дать характеристику основных теорий рынка труда
2. Выявить специфику занятости различных депривированных молодежных групп в современных условиях
3. Анализ государственной нормативной системы решения проблем молодежной занятости
4. Анализ деятельности общественных организаций по содействию занятости молодежи

***Методы***: изучение научной, учебно-методической, статистической и иной литературы.

**Глава 1.Основные теоретические подходы к изучению рынка труда и положению на нем молодежи**

**1.1. Характеристика основных теорий рынка труда**

Существуют различные теоретические подходы к изучению занятости и механизма функционирования рынка труда в рамках ряда гуманирарных дисциплин (социологии, экономики, психологии и т.д.). Как правило, в экономической и социологической литературе выделяются четыре концептуальных подхода: классический, неоклассический, кейнсианский и монетаристский. А так же рассмотрим институционалистский и марксистский Мы дадим основные характеристики названных подходов

**Классическая теория рынка труда.** Основными представителями данной теории выступают Д*.* Рикардо, Дж.С. Милль, А. Маршалл. Основные её характеристики заключаются в следующем:

• Общее перепроизводство невозможно, поскольку предложение порождает свой собственный спрос;

• Не может быть недостаточного уровня расходов для закупки продукции, произведенной при полной занятости;

• Если уровень общих расходов и окажется недостаточным, то довольно быстро включатся такие рычаги регулирования, как цена и заработная плата, в результате чего снижение общих расходов не повлечет за собой сокращения реального объема производства, занятости и реальных доходов;

• Конкуренция на рынке труда исключает вынужденную безработицу. Любой желающий работать по определяемой рынком ставке заработной платы может легко найти работу;

• Такие рычаги рыночного регулирования, как колебания ставки процента и эластичность соотношения цен и заработной платы, способны поддерживать полную занятость в экономике, они превращают полную занятость в неизбежность;

• Помощь государства в функционировании экономики является излишней и вредной.

**Марксистская подход.** Представителем данной теории выступает К.Маркс. Она содержит в себе следующие идеи:

• Рынок труда отличает от других рынков разница товара «рабочая сила» и физического капитала;

• Если рабочая сила в процессе труда создает стоимость, то все прочие виды ресурсов лишь переносятся на новую стоимость самим трудом;

• Рынок рабочей силы, хотя и подчиняется общим рыночным закономерностям, имеет существенные особенности, поскольку сама рабочая сила как субъективный фактор производства, будучи то­варом, может в то же время активно влиять на соотношение спроса и предложения.

**Неоклассический подход.** Сторонниками данной теории являются Дж. Перри, М. Фелдстайн, Р. Холл.

Суть данной теории заключается в следующем:

• С помощью цены труда, или заработной платы, ре­гулируются спрос на рабочую силу и ее предложение поддерживается их равновесие;

• Цена на рабочую силу гибко реагирует на пот­ребности рынка, увеличиваясь или уменьшаясь в зависимости от спроса и предложения;

• Безработица невозможна, если на рынке труда существует равновесие;

• Безработица носит добровольный характер;

• Причиной безработицы является отказ рабочих трудиться за меньшую заработную плату;

• Поиск рабочего места — это явление, вызывающее нестабильность рынка труда;

• Влияние профсоюзов, установление государством минимальных ставок заработной платы, отсутствие информации о вакансиях и свободной рабочей силе свидетельствуют о "несовершенстве" рынка труда.

**Кейнсианский подход к изучению рынка труда.** Дж. Кейнс, Р. Гордон. Она предполагает:

• В экономике не существует никакого механизма, гарантирующего полную занятость;

• Полная занятость скорее случайна, чем закономерна;

• Воздействовать на рынок труда при помощи коле­бания ставок процента и эластичности соотношения цен и заработной платы невозможно;

• Цена рабочей силы жестко фиксирована и практически не меняется, особенно в сторону уменьшения;

• Цена рабочей силы не является регулятором рынка труда;

• Роль регулятора рынка труда должно выполнять государство, которое, уменьшая или увеличивая совокупный спрос, может ликвидировать неравновесие на рынке труда;

• Спрос на рабочую силу регулируется не колебаниями рыночных цен на труд, а совокупным спросом или объемом производства;

• Безработица носит вынужденный характер, хотя в некоторой части может быть и добровольной.

**Монетаристский подход к изучению рынка труда.** Её представителями являются М. Фридмен, Ф. Кеген, Д. Майзельман, К. Бруннер, А. Мольцер, которые выдвинули ряд следующих положений:

• Рыночное хозяйство в силу внутренних тенденций стремится к стабильности, самоналаживанию;

• Если имеются диспропорции, нарушения рыночного хозяйства, то они возникают прежде всего в результате внешнего вмешательства;

• Государственное вмешательство ведет к нарушению нормального хода хозяйственного развития;

• Число государственных регуляторов необходимо сократить до минимума, исключая налоговое и бюджетное регулирование;

• Установление государством минимального уровня заработной платы, сильные позиции профсоюзов, отсутствие информации о наличии вакансий и резервной рабочей силы усиливают рыночное неравновесие и являются негативными факторами рынка труда;

• Для уравновешивания рынка труда целесообразно использовать такие рычаги, как учетная ставка центрального банка, размеры обязательных резервов коммерческих банков на счетах центрального банка.

**Институционалистская теория рынка труда.** Дж. Данлоп, Л. Ульман. Предложили эту теорию, основными положениями которой являются:

• Основное внимание уделяется анализу профессиональных и отраслевых различий в структуре рабочей силы и соответствующих уровней заработной платы;

• Прослеживается отход от макроэкономического анализа и попытка объяснить характер рынка особенностями динамики отдельных отраслей, профессиональных демографических групп. Ни один из перечисленных выше подходов не дает полной и адекватной картины механизма функционирования рынка рабочей силы, хотя они и отражают отдельные его элементы. Как видно из таблицы, каждая из названных теорий имеет свои достоинства и недостатки. В современной практике того или иного государства можно проследить тяготение или к кейнсианству, или к монетаризму [16, с. 180-185].

**1.2. Специфика и гарантии занятости депривированных групп молодежи в современных условиях**

Получение полной информации о положении молодежи на рынке труда предполагает исследование проблем не только безработных, но и занятых, поскольку «занятые» и «безработные»- части единого целого, «совокупной рабочей силой». И занятая и безработная молодежь постоянно находится в условиях ожидания возможной смены социально-трудовой позиции. В экономическом отношении молодежь составляет сегодня значительную часть населения, называемой «работающие бедные», так как доход «работающей» молодежи и той группы, которая зарегистрирована как «безработные», и получает пособие по безработице, по своим размерам не намного отличается. [8, С.140-142].

Уровень занятости населения в любом государстве подвержен влиянию изменения деловой активности, экономических кризисов и спадов, реструктуризации, технического перевооружения и модернизации экономики, проводимой в этой области политики. Наиболее представительные социально - демографические формы регистрируемой безработицы – женская и молодёжная [15]. Рассмотрим основные факторы, которые существенно влияют на безработицу среди молодежи:

1.***Демографические***, обусловленные особенностями возрастной структуры населения. Преобладание в общей численности населения удельного веса лиц молодого возраста приводит к повышению доли молодёжи среди безработных.

2. ***Экономические***, когда реформирование экономики, сопровождаемое высвобождением работников, приводит к напряжённости на рынке труда. Процесс адаптации молодёжи к новым условиям происходит сложно. В качестве эталонов для молодёжи всё чаще выступают люди, зарабатывающие деньги сомнительным путем.

3.***Образовательные***, когда продолжается подготовка по профессиям и специальностям, которые в дальнейшем не пользуются должным спросом на рынке труда Наибольшую сложность в трудоустройстве испытывают ученики школ, ПТУ, ссузов, и вузов не имеющие опыта работы. К тому же, выпускники учебных заведений, выходя на рынок, требуют престижных рабочих мест, их соответствия полученной в учебном заведении специальности. Характерной особенностью белорусского рынка труда является так называемая «*интеллектуальная* *безработица*», имеющая тенденцию увеличения как среди мужчин, так и среди женщин [15, с 51-55].

Низкий процент трудоустройства выпускников общеобразовательных школ мотивируется нежеланием работать по предложенным неквалифицированным специальностям. При этом окончившие ПТУ в большей степени, чем другие выпускники, связывают свой профессиональный выбор с возможностью трудоустроиться и стремятся на работу за пределы республики (в основном Россию и Польшу), где заработки выше.

Обучение - дело нужное, но здесь возникает ряд проблем. Во-первых, выпускники школ получают свою первую профессию за счет средств ГФСЗ на краткосрочных курсах, которые не могут заменить систему профессионального образования, которая даёт возможность приобрести универсальную профессию по полным учебным программам и с предоставлением первого рабочего места. Во-вторых, обучающиеся выпускники не выходят на рынок труда, поэтому большая их часть и не стремиться идти на работу. Многие после окончания курсов пишут заявление о снятии их с учёта в службе занятости.

Их цель - обучение, временная занятость до поступления в учебное заведения.

Ещё немаловажной проблемой является недостаточность учебных мест в профтехучилищах, особенно для девушек, а их среди неопределившихся выпускников школ более 90%. При согласовании планов набора учащихся в ПТУ служба занятости постоянно предлагает увеличить группы набора на базе одиннадцати классов, но из-за недостаточной материальной базы училищ, вопрос о создании новых учебных мест не решается. Если не поступившие выпускники девятых классов имеют возможность продолжить учёбу в школе, то одиннадцатиклассникам путь в безработные обеспечен .

Анализ результатов социологического исследования социально-профессиональных установок безработной молодежи и выпускников учебных заведений г.Минска, а так же статистических данных Пинского регионального центра занятости показывает, что основными причинами безработицы среди молодежи являются отказ от работы по собственному желанию и невозможность трудоустроиться по окончании учебного заведения. Регистрируясь в службе занятости, молодое люди стремятся либо трудоустроится, либо получит первую профессию или переобучиться на курсах [14, с.88-93.].

На сегодняшний день весьма остро стоит проблема трудоустройства **молодежи**, многие представители которой из-за отсутствия опыта практической работы, а в ряде случаев и квалификации неконкурентоспособны на рынке труда. Лица в возрасте от 16 до 29 лет, составляя 24,1% экономически активного населения, дают 40,1% всего контингента безработных

С целью снижения молодежной безработицы и повышения шансов **молодых людей** на рынке труда государство предоставляет им **дополнительные гарантии занятости**: обеспечение первого рабочего места безработным в возрасте до 21 года, организацию профессиональной подготовки и профессиональной ориентации. Немаловажной гарантией трудоустройства выпускников высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений является их государственное распределение: **в 2008 году распределено на работу 114,5 тыс. выпускников.** Выпускники, не подлежащие распределению и испытывающие проблемы с трудоустройством, а также молодежь, прошедшая профобучение по направлению государственной службы занятости, получают возможность трудоустройства на специально созданные ученические места по **программе «Молодежная практика»**. Так, в 2008 году на забронированные рабочие места принято на работу 6 820 безработных в возрасте до 21 года, в рамках «Молодежной практики» трудоустроено 1 492 молодых человека. Кроме того, учащиеся и студенты имеют возможность подработать в свободное от учебы время в лагерях труда и отдыха, а также на временных рабочих местах в школьных и межшкольных учебно-производственных мастерских. В период летних каникул значительное число студенческих строительных отрядов занято в сельскохозяйственных и ремонтно-строительных организациях республики.

В 2008 году организована временная трудовая занятость для 39,1 тыс. человек из числа студенческой и учащейся молодежи [1].

Рассматривая специфику молодёжной безработицы, хотелось бы уделить особое внимание проблеме трудоустройства такой категории молодежи, как **молодые инвалиды**, так как, на наш взгляд, это наиболее незащищенная социальная общность в системе трудовых отношений.

И так в Законе Республики Беларусь о Социальной защите инвалидов в Республики Беларусь от 11 ноября1991г. № 1224-12(в редакции Закона от 14 июля 2000 г. № 418­З) (далее – Закон) даётся следующее определение понятию «инвалид»: Инвалидом - признаётся лицо, которое в связи с ограничением жизнедеятельности вследствие наличия физических или умственных недостатков нуждается в социальной помощи и защите. Ограничение жизнедеятельности лица выражается в полной или частичной утрате им способности или возможности осуществлять самообслуживание, передвижение, ориентацию, общение, контроль за своим поведением, а также заниматься трудовой деятельностью [5].

В республике более 409 тысяч инвалидов, что составляет свыше 4 % населения. Из них около 32 тысяч — инвалиды Великой Отечественной войны, более 29 тысяч – дети - инвалиды в возрасте до 18 лет, в том числе свыше полутора тысяч - дети-инвалиды в связи с чернобыльской катастрофой. В течение 2001г. впервые признаны инвалидами 55 тысяч человек, в том числе более 4-х тысяч детей в возрасте до 18 лет. За 9. месяцев текущего года инвалидами в республике стали 37557 граждан старше 18 лет, из них **18694** — в трудоспособном возрасте (18-59 (54) лет), и 2720 детей до 18 лет. Среди пожилых людей — старше трудоспособного возраста — инвалидами стали 18 тысяч человек [13].

Основными правами каждого человека как члена общества являются закрепленные в Конституции Республики Беларусь права на жизнь, жилище, труд, социальное обеспечение и др. Основной Закон государства возлагает на государственные органы и должностных лиц обязанность защищать жизнь и деятельность каждого человека. Особую заботу государство проявляет о ветеранах войны и труда, а также о лицах, утративших здоровье при защите государственных и общественных интересов, т.к. именно эта категория граждан больше всего нуждается в его помощи и защите. Именно вопросам правового регулирования труда инвалидов, обеспечения равенства и полноправного участия их в жизни общества (поскольку они относятся к той категории граждан, которые не способны на равных условиях конкурировать на рынке труда) законодатель уделяет большое внимание. Инвалиды обладают всей полнотой политических, социально-экономических и личных прав и свобод, закрепленных в Конституции и иных актах законодательства. Они обладают неотъемлемым правом на уважение их человеческого достоинства. Защита прав, свобод и законных интересов инвалидов обеспечивается в государстве в судебном или ином порядке, установленном законодательством Республики Беларусь.

Государственные органы Республики Беларусь призваны обеспечить условия для получения инвалидами образования, профессиональной подготовки (ст. 12 Закона). Инвалиды наравне с другими лицами могут работать на производствах, в организациях и выполнять работу, которая по состоянию здоровья им не противопоказана. Государство принимает специальные меры по трудоустройству инвалидов, включающие в себя комплекс мероприятий, направленных на обеспечение трудоустройства инвалидов и законодательное закрепление обязательств по оказанию финансовой помощи и предоставлению льгот нанимателям, создающим рабочие места (в том числе специализированные) для использования труда инвалидов. Право на труд инвалидов должно быть реализовано с учетом индивидуальных программ реабилитации.

В целях обеспечения занятости инвалидов государственными органами с участием общественных объединений инвалидов нанимателям устанавливаются нормативы по бронированию рабочих мест для инвалидов в размере не менее 5 % от численности работающих (если число работающих не менее 20 человек) (ст. 24 Закона). С учетом потребностей инвалидов и местных особенностей государственная служба занятости, наниматели создают дополнительные рабочие места, специализированные организации, цеха и участки для использования труда инвалидов. Дополнительные рабочие места – это рабочие места, созданные в соответствии с решениями местных исполнительных и распорядительных органов за счет средств местных бюджетов, предоставления налоговых льгот, средств Государственного фонда содействия занятости и других источников для трудоустройства инвалидов. В этом случае указанным лицам из Государственного фонда содействия занятости возмещаются затраты за приобретенное специализированное оборудование для создания рабочих мест инвалидов в пределах средств, предусмотренных на эти цели соответствующими программами занятости населения. Трудоустройство инвалидов в счет установленной брони осуществляется только по направлениям центров занятости населения. При этом следует иметь в виду, что ликвидация дополнительных рабочих мест, созданных в соответствии с заданиями местных исполнительных и распорядительных органов для инвалидов, осуществляется только по согласованию с указанными органами. Кроме того, законодатель обязывает нанимателей выделять или организовывать новые рабочие места для трудоустройства тех работников, которые потеряли трудоспособность в результате несчастного случая на данном производстве или получили профессиональное заболевание и вследствие этого признаны инвалидами. Инвалидам с учетом индивидуальных программ реабилитации обеспечивается право работать у нанимателя с обычными условиями труда, а также в специализированных организациях, цехах и на участках. При этом условия труда, оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность трудового отпуска устанавливаются трудовым договором, коллективным договором, соглашением. Условия труда инвалидов, созданные нанимателем, не должны ухудшать положение инвалидов и ограничивать их права по сравнению с другими работниками. Как правило, для всех работников при приеме на работу наниматель может устанавливать предварительное испытание с целью проверки их деловых качеств. Что же касается установления испытательного срока при трудоустройстве инвалидов, то наниматель при заключении любого вида трудового договора с указанными лицами предварительное испытание устанавливать не вправе. Такая норма закреплена в ст. 28, 287 Трудового кодекса Республики Беларусь. Законодатель устанавливает определенные льготы для инвалидов при определении продолжительности рабочего времени, условий труда и отдыха. Так, в соответствии со ст. 111 ТК нормальной признается продолжительность рабочего времени, равная полной или сокращенной его норме, установленной законодательством. Продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю определяется как полная норма продолжительности рабочего времени. Вместе с тем для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю, а ежедневной работы (смены) – не более 7 часов (ст. 28 Закона). Наниматель также имеет право уменьшать инвалидам нормы выработки в зависимости от состояния их здоровья. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими днями, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья. Не получив согласия работника­-инвалида, наниматель не может направить его в служебную командировку. Даже временно при производственной необходимости наниматель не может поручить инвалиду работу, не обусловленную трудовым договором, контрактом.

Трудовое законодательство содержит определенные правила о прекращении трудового договора с инвалидами. Например, не допускается увольнение с работы по инициативе нанимателя по мотивам инвалидности, за исключением случаев, когда по заключению МРЭК состояние здоровья инвалида препятствует выполнению его профессиональных обязанностей либо угрожает здоровью и безопасности труда других лиц. Не допускается также увольнение с работы по инициативе нанимателя инвалида, проходящего тот или иной вид реабилитации в соответствующих учреждениях независимо от срока пребывания в них (ч. 3 ст. 283 ТК). При расторжении трудового договора в случае сокращения численности или штата работников перед нанимателем практически всегда возникает вопрос о преимущественном праве на оставление на работе. В ст. 45 ТК предусмотрено, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией. Исключение из этого правила касается инвалидов, работающих в учебно­производственных организациях обществ инвалидов, а также в цехах и на участках для использования труда инвалидов в других организациях, которые при сокращении численности или штата работников имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации. На всех других предприятиях при равной производительности труда и квалификации именно инвалидам отдается предпочтение в оставлении на работе перед другими работниками.

Определенные льготы установлены для инвалидов при получении трудовых и социальных отпусков. Трудовой отпуск предназначен для отдыха и восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника. Под отпуском понимается освобождение от работы по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и заработной платы. Право на трудовые и социальные отпуска закреплено как общее право всех наемных работников. Право на отпуск может быть реализовано работником лишь при наличии определенных оснований, предусмотренных законом. Если продолжительность основного минимального отпуска не может быть менее 21 календарного дня, то в соответствии с п. 8 ст. 156 ТК и ч. 8 ст. 287 ТК продолжительность трудового отпуска инвалидов не может быть менее 30 календарных дней. Кроме того, в ст. 189 ТК предусмотрена обязанность нанимателя предоставлять кратковременный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней инвалидам, работающим на производствах, в цехах и на участках, специально предназначенных для их труда, а также инвалидам, работающим в учебно­-производственных организациях обществ глухих. Конкретная продолжительность этих отпусков определяется по соглашению между работником-­инвалидом и нанимателем. Наниматель обязан обеспечить безопасные условия и охрану труда инвалидов на каждом рабочем месте, в случае необходимости предоставить таким работникам средства коллективной и индивидуальной защиты, принять меры к обучению безопасным методам и приемам труда. Безопасные условия труда и надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест обеспечиваются путем:

-рационального использования производственных помещений;

-совершенствования технологических процессов и модернизации технологического оборудования;

-механизации и автоматизации технологических операций, связанных с транспортированием и использованием ядовитых, легковоспламеняющихся и горючих жидкостей и другими способами, отвечающими требованиям единых межотраслевых и отраслевых правил по охране труда, санитарным правилам и нормам, утвержденным в установленном порядке.

Наниматель обязан информировать всех работников (особенно это касается инвалидов) о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях по условиям труда. Обязанности нанимателя по обеспечению охраны труда предусмотрены в ст. 226 ТК и других актах законодательства.

Следует отметить, что защита инвалидов – одна из функций любого государственно-организованного общества. Особую остроту эта проблема получает в период экономических кризисов. Поскольку в настоящее время в Беларуси наблюдается недостаток материального обеспечения лиц пенсионного возраста и инвалидов, то, полагаем, что одной из первостепеннейших задач государства должно стать создание надлежащих условий для социальной защиты населения [12].

Как мы видим, государство прикладывает немало усилий для создания наиболее оптимальных условий труда для данной категории населения. Совершенствуется нормативно-правовая база, создаются новые рабочие места, осуществляется финансирование из различных средств государственного бюджета для создания особых условий труда: закупается и устанавливается специальное оборудование, проводятся комплексные обследования и реабилитации.

Но как бы ни старались Государственные органы Республики Беларусь, в настоящее время, данная проблема не теряет своей актуальности по большей части из-за отсутствия необходимых материальных средств.

**ГЛАВА 2 Роль социальных институтов в оказании помощи безработной молодёжи.**

1. **.Государственная нормативная система решения проблем молодежной занятости**

Нашу страну отличает политика стабильной занятости, максимально нацеленная на то, чтобы минимизировать влияние неблагоприятной экономической конъюнктуры на сокращение спроса на труд[1]. Для решения проблем молодежной безработицы в Республике Беларусь использовался опыт стран с развитой рыночной экономикой, был принят ряд программ, предусматривающих меры по трудоустройству молодежи: «О мерах по содействию в трудоустройстве студентов и учащихся в свободное от учёбы *время» (№ 736 от 18.06.97г.) ,* постановление совета министровРеспублики Беларусь от *19* декабря 2006 г. № 1681 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления первого рабочего места выпускникам государственных учреждений образования, лицам с особенностями психофизического развития и военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил или других войск и воинских формирований Республики Беларусь», постановление Совета министров Республики Беларусь О Государственной программе содействия занятости населения Республики Беларусь на 2009*-2010 год [*14, с.88-93.*].*

Указ Президента Республики Беларусь от 12.05.05, № 222 **«**О некоторых вопросах организации деятельности студенческих отрядов» **[**9], Постановление Совета Министров Республики Беларусь, от14.10.2000, № 1598 «О развитии системы профессиональнойориентации молодежи» [9], Закон Республики Беларусь от 9.11.99, № 305-З «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений в Республике Беларусь»[9] ,Постановление Министерства труда Республики Беларусь, от16.07.98, № 65 «Об утверждении Положения об организации временной занятости безработной молодежи "Молодежная практика**» [**2, С. 160—170.], Приказ Министерства финансов Республики Беларусь, от 12.12.97, № 185 «Порядок зачисления, учета и расходования средств фонда социальной защиты молодежи**»**]; постановление Государственного комитета по делам молодежи Республики Беларусь от18.07.97 № 640 ; Министерства труда Республики Беларусь от9.07.97 № 165 ; Министерства образования Республики Беларусь от18.07.97 № 66 «Об утверждении Примерного положения о Центре трудовой занятости студенческой и учащейся молодежи 17], Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 27.02.96, № 18 «Об утверждении Положения о Центре профессиональной ориентации молодежи» [17].

Выпускники, не подлежащие распределению и испытывающие проблемы с трудоустройством, а также молодежь, прошедшая профобучение по направлению государственной службы занятости, получают возможность трудоустройства на специально созданные ученические места по программе **«***Молодежная практика***»**.(№65 от 16.07.98).Так, в 2008 году на забронированные рабочие места принято на работу 6 820 безработных в возрасте до 21 года, в рамках «Молодежной практики» трудоустроено 1 492 молодых человека. Кроме того, учащиеся и студенты имеют возможность подработать в свободное от учебы время в лагерях труда и отдыха, а также на временных рабочих местах в школьных и межшкольных учебно-производственных мастерских. В период летних каникул значительное число студенческих строительных отрядов занято в сельскохозяйственных и ремонтно-строительных организациях республики [10 ].

Программой социально-экономического развития Республики Беларусь на *2006–2010 гг*. предусмотрена реализация системы мер по созданию благоприятных условий для обеспечения занятости населения путем: повышения инвестиционной активности, обновления и улучшения структуры рабочих мест. Достижения сбалансированности спроса и предложения рабочей силы; стимулирования развития самозанятости населения, расширения его деловой и предпринимательской инициативы; содействия профессиональной ориентации молодежи в выборе профессии и получении ею профессионального образования; усиления социальной защиты граждан от безработицы, смягчения и минимизации ее негативных социально-экономических последствий. Дальнейшее развитие получит система трудоустройства *молодежи*, профессиональной ориентации, профессионального обучения и повышения квалификации. Будет совершенствоваться система содействия временной занятости учащейся и студенческой молодежи. Цель данной Государственной программы – дальнейшее повышение эффективности использования трудовых ресурсов [1].

Государственными заказчиками Государственной программы являются Министерство труда и социальной защиты, облисполкомы и Минский горисполком, координацию и контроль за выполнением ее мероприятий осуществляет Министерство труда и социальной защиты.

Исполнителями Государственной программы являются, в первую очередь, Министерство труда и социальной защиты, Министерство экономики, Министерство финансов, Министерство промышленности и другие заинтересованные министерства и ведомства.

Ответственность за своевременное и качественное выполнение мероприятий Государственной программы, эффективное использование направляемых на их реализацию ресурсов несут государственные заказчики.

Исполнители Государственной программы ежеквартально до 20-го числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляют информацию о ходе ее выполнения в Министерство труда и социальной защиты.

Министерство труда и социальной защиты ежеквартально до 25-го числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляет отчет о ходе выполнения Государственной программы в Совет Министров Республики Беларусь[11, гл. 6].

Таким образом, можно сказать, что реализацией политики в области содействия занятости населения, занимаются все государственные учреждения, что способствует улучшению положения молодёжи на национальном и местных рынках труда. Такое комплексное взаимодействие ускоряет темпы развития политики в данной сфере.

**2.2. Деятельность общественных организаций по содействию занятости молодёжи**

Так же в реализации данной программы принимают участие различные молодежные организации, такие как: Белорусский республиканский союз молодежи (БРСМ), Белорусская молодёжная общественная организация спасателей и пожарных, Белорусская республиканская пионерская организация и другие.

**Общественное объединение «Белорусский республиканский союз молодежи. Ее о***сновными направлениями деятельности в области содействия занятости являются следующие:* содействие в проведении государственной политики в области занятости молодежи; подготовка молодежи к самостоятельному выходу на рынок труда, оказание содействия в трудоустройстве; улучшение материального благосостояния молодежи; организация деятельности студенческих отрядов, производственных бригад, лагерей труда и отдыха, как в Республике Беларусь, так и за ее пределами, а также формирование у молодежи гражданственности и патриотизма, посредством привлечения ее к общественно значимому труду.

*Основные направления деятельности*.

-Трудоустройство студенческой и учащейся молодежи, других категорий молодежи.

-.Формирование строительных, педагогических, экологических,

сельскохозяйственных, волонтерских, сервисных отрядов, организация

индивидуального трудоустройства:

-комплектование студенческих отрядов и бригад;

-организация прохождения медицинского осмотра;

-проведение инструктажа по технике безопасности и охране труда;

-утверждение командиров, комиссаров студенческих отрядов;

-участие в договорной кампании (заключение договоров, контроль за исполнением условий договоров).

-Разработка и выполнение планов по вопросам трудоустройства молодежи..

-Участие в подготовке и проведении массовых мероприятий в области занятости молодежи (Дни профориентации и консультирования, Дни открытых дверей учреждения образования, ярмарки вакансий, субботники, и т.д.).

-Организация общественных трудовых акций.

-Внесение в установленном порядке предложений по изменению существующих нормативных документов по организации трудоустройства молодежи

*Областной (Минский городской) штаб студенческих отрядов****:***

-проводит договорную компанию, в том числе, за пределами Республики Беларусь, осуществляет подбор вакансий с целью содействия вторичной занятости молодежи;

-организует и координирует деятельность студенческих отрядов своей области, города;

-координирует деятельность ТШСО, ШТД УО;

-создает базу данных молодежи, желающих трудоустроиться, в том числе и за пределы Республики Беларусь;

-утверждает командиров студенческих отрядов;

-утверждает начальников ТШСО, ШТД УО;

-формирует студенческие отряды;

-осуществляет контроль за деятельностью студенческих отрядов;

-организует подготовку участников студенческих отрядов;

-осуществляет проверку готовности принимающих организаций, оказывает практическую и методическую помощь студенческим отрядам;

-проводит слеты и фестивали студенческих отрядов;

-проводит областной этап республиканского конкурса на лучший студенческий отряд и лучшего нанимателя;

-информирует общественность о деятельности Штаба в СМИ;

-организует и координирует деятельность ТШСО, подводит итоги их деятельности.

*Территориальный штаб студенческих отрядов****.***

-проводит договорную компанию, осуществляет подбор вакансий с целью содействия вторичной занятости молодежи;

-организует и координирует деятельность студенческих отрядов;

-создает базу данных молодежи, желающих трудоустроиться;

-формирует студенческие отряды;

-утверждает командиров студенческих отрядов, предварительно согласовав с ОШСО (МГШСО);

-организует прохождение медосмотра командирами и участниками студенческих отрядов;

-организует обучение участников студенческих отрядов по вопросам техники безопасности и охраны труда;

-осуществляет контроль за деятельностью студенческих отрядов; -информирует общественность о деятельности студенческих отрядов в СМИ;

-организует и координирует деятельность ШТД УО, подводит итоги деятельности ШТД УО;

-осуществляет проверку готовности принимающих организаций, оказывает практическую и методическую помощь студенческим отрядам;

-проводит региональный этап республиканского конкурса на лучший студенческий отряд и лучшего нанимателя [7].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, в условиях обостряющейся тенденции к росту молодёжной безработицы, одним из стратегических направлений по её сокращению должно стать создание условий для получения профессии, пользующейся спросом на местном рынке труда. Овладение профессиональными и трудовыми навыками, получение квалификационного разряда повышают конкурентоспособность молодых людей, в особенности выпускников школ, на рынке труда. Кроме того, очное обучение снижает спрос на рабочие места, уменьшает контингент незарегистрированной безработной молодежи. Всё это необходимо учитывать при разработке политики занятости, так как молодёжь является достаточно ярко выраженной «группой риска» из-за перенасыщенности рынка труда другими, более конкурентоспособными категориями населения. Осуществление мер по содействию в трудоустройстве возможно, как в рамках региональных программ содействия занятости несовершеннолетних, так и в рамках общих программ содействия занятости, социальной поддержки учащейся молодёжи. Задача государственной службы занятости и школ- своевременно информировать молодых людей о ситуации на региональных рынке труда и рынке образовательных услуг, психологически подготовить к конкурентной борьбе за рабочие места, обучить типовым моделям поведения при трудоустройстве [14, с.88-93.]. В Беларуси назрела настоятельная необходимость разработки программы мер по созданию и сохранению рабочих мест, главной целью которой должно быть государственное регулирование рынка труда направленное, в первую очередь, подготовку и переподготовку рабочей силы. При этом социальная защита населения от безработицы должна стимулировать безработных на поиск работы и трудоустройства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. .Витебский областной исполнительный комитет:http://www.vitebskregion.gov.by//ru/informday/ec0c24aabdeead9e.htm
2. Бюллетень нормативно-правовой информации. – 1998. -- № 17. – С. 160—170.]
3. Вололжинский районный исполнительный комитет: http://www.volozhin.gov.by/den-informirovaniya/19-fevralya-edinyi-den-informirovaniya-bezrabotits.html
4. Закон РБ от 15июня 2006г. №125-3 О занятости населения РБ]
5. Закон Республики Беларусь о Социальной защите инвалидов в Республики Беларусь от 11 ноября1991г. № 1224-12(в редакции Закона от 14 июля 2000 г. № 418­З
6. Липсиц И.В.. Экономика: учебник для ВУЗов/ И.В, Липсиц.- «Омега-Л».2004. – 158-159 с.
7. Минская городская организация БРСМ: http://minsk-brsm.sml.by/stab\_del.htm.
8. Молодёжь на рынке крупного города/Р.Р.Насибуллин//Социс. – 2007.-№11.-С.140-142.
9. Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2005. -- № 74, 1/6440
10. Официальный сайт Лидского районного исполнительного комитета: http://www.lida.by/isp/87/120/doc/668.html
11. Постановление Совета министров Республики Беларусь от 29 февраля 2008 г. № 314О Государственной программе содействия занятости населения Республики Беларусь на 2008 год гл. 6
12. Право: Законодательство Республики Беларусь http://pravo.kulichki.com/dop/otdk/otdk0288.htm
13. Пресс-служба Министерства здравоохранения Республики Беларусь http://apt.by/press-center/press-release/031202.htm
14. Проблемы трудоустройства молодёжи в региональном разрезе/И.А.Андрос//Социс.- 2000.- №1.-с.88-93.].
15. Рыночные отношения в Беларуси: от эволюции к инновациям/Г.Н.Соколова//Социс.- 2007.- №2.- с 51-55]
16. Чепурин М.Н., Киселева Е.А. «Курс экономической теории: учебник». – 5-е исправленное, дополненное и переработанное издание – Киров: «АСА», 2005- с. 180-185
17. Эталон Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Мн., 2007.