# Содержание

# Введение……………………………………………………………стр.

#

# I. Сущность рынка труда, его типология и структура………….стр.

#  1.1.Эволюция понятия «рынок труда»………………………………….стр.

#  1.2. Рынок труда и зарплата……………………………………………..стр.

#  1.3. Особенности товара «труд»………………………………………...стр.

#  1.4. Типология и структура рынка труда……………………………….стр.

# Рынок труда в России……………………………………………...стр.

# Роль рынка труда…………………………………………………..стр.

# Специфические особенности регионального молодежного рынка труда………………………………………...стр.

# Роль профсоюзов…………………………………………………..стр.

# Проблема «выпускников» на рынке труда………………………стр.

# Предложения преобразования в области

#  студенческой занятости……………………………………...стр.

#  Заключение………………………………………………………..стр.

# Приложение………………………………………………………..стр.

# Список используемой литературы……………………………….стр.

# ведение

Основным законом, Конституцией, как в России, так и в прочих государствах, от имени народа, среди других важнейших положений (государственном устройстве, правительстве и т. д.) провозглашаются основные права, свободы и обязанности граждан. Среди других прав гражданина, есть право свободно выбрать себе род занятий, профессию и место работы. Никто против воли гражданина не может принудить его работать или служить, за исключением службы в Силах обороны или альтернативной ей службы, работы по пресечению распространения инфекционных болезней, в случае стихийных бедствий и катастроф, а также работы, которую на основе закона и в установленном им порядке обязаны выполнять осужденные. Государство осуществляет контроль, за условиями труда…, и организует профессиональное обучение и оказывает помощь в трудоустройстве тем, кто ищет работу.

В связи с изменением общественной формации в бывшем СССР, в этом десятилетии, изменились и отношения между людьми: от принципа — «один за всех и все за одного» (концепция И. Канта), жизнь заставила людей перейти к принципу — «человек, человеку — волк» (концепция Гоббса). Понятие ценности каждого, отдельно взятого человека заменило понятие: «что с данного человека можно «поиметь».

Буржуазное общество основано на частной собственности и эксплуатации человека человеком. Цель капитализма — обогащение эксплуататоров путем присвоения результатов труда работников, путем грабежа других стран и народов. Национальные богатства в капиталистических странах сосредоточены в руках кучки эксплуататоров. Трудящиеся испытывают постоянный гнет — экономический, социальный, национальный. Государственная власть в России принадлежит людям, которые делают вид, что национально озабочены, но на самом же деле, кроме собственных интересов, их никто и ничто не интересует.

 Происходит сращивание «представителей народа» с «акулами бизнеса» — представителями финансовой олигархии.

Рядовой гражданин, может защитить себя от произвола властей и работодателей с помощью законов, которые регулируют трудовые правоотношения[[1]](#footnote-1). Работник, в трудовых отношениях, является более слабой стороной, поэтому, в законодательстве, права и обязанности сторон строго регламентированы. Закон стоит на стороне работника, так как он является стороной более слабой.

 На протяжении семидесяти с лишним лет государство являлось единственным монопольным работодателем. До начала 1991 г. действовало законодательство, закрепляющее принцип всеобщей занятости. На большинстве предприятий имелись излишки рабочей силы, которые по различным оценкам, к началу 90-х годов составляли от 10 млн. до 20 млн. человек, и, несмотря на это администрации все равно предписывалось нанимать рабочую силу.

Ситуация, складывающаяся на российском молодежном рынке труда в последние годы, является достаточно напряженной и характеризуется тенденциями к ухудшению. Растут масштабы регистрируемой и скрытой безработицы среди молодежи, увеличивается ее продолжительность. Между тем возможности молодых людей и без того ограничены в силу их более низкой конкурентоспособности по сравнению с другими категориями населения.

 Особый интерес представляет анализ положения молодежи на российском рынке труда. Его необходимость обуславливается двумя важнейшими обстоятельствами:

 во-первых, молодые люди составляют около 35% трудоспособного населения России,

 во-вторых, они – будущее страны.

Молодежь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные процессы в обществе. Вместе с тем она во всем мире является одной из наиболее уязвимых групп на рынке труда.

На молодежный возраст приходятся главные социальные и демографические события в жизненном цикле человека: завершение общего образования, выбор и получение профессии, вступление в брак, рождение детей. Эта категория населения подразделяется на ряд групп, определяющих положение на рынке труда.

*Подростковая группа* (молодежь до 18 лет) представляет в основном учащихся средних школ и профессиональных училищ. В основном они не вовлечены в трудовую деятельность. Однако значительное снижение жизненного уровня большей части населения изменило жизненную позицию этой категории молодежи. Многие из них стремятся заработать деньги любым путем. Чаще всего это самозанятость, вроде мойки машин и торговли газетами или работа в «теневом» секторе экономики. Легальный рынок неквалифицированного детского труда крайне узок. Поэтому если не решать проблему государственного контроля за детской занятостью, возникнет опасность увеличения криминального потенциала общества.

Молодежь в возрасте 18-24 года – это *студенты и молодые люди, завершающие или завершившие профессиональную подготовку.* Они являются самой уязвимой группой, вступающей на рынок труда, так как не имеют достаточного профессионального и социального опыта, и в силу этого менее конкурентоспособны.

В *25-29 лет* молодые люди уже в основном имеют определенную квалификацию, некоторый жизненный и профессиональный опыт. Они знают, чего хотят, чаще всего уже имеют собственную семью и предъявляют достаточно высокие требования к предлагаемой работе.

Снижение общего уровня жизни населения привело к сверхзанятости среди учащейся молодежи, вынужденной работать в свободное от учебы время. Возрастает также количество предложений за счет выпускников учебных заведений. Отсутствие механизма, регулирующего трудоустройство выпускников учебных заведений, приводит, к возникновению серьезных проблем. Особенную тревогу вызывает утрата молодежью ценности профессионализма. Проявляется четкая тенденция к люмпенизации молодежи, что в ближайшей перспективе отразится на социальной структуре общества.

Несмотря на кризис, в экономике все больше ощущается рост потребности в повышении общеобразовательного уровня работников, увеличивается спрос на профессиональное образование. Если существующие в настоящее время тенденции в воспроизводстве квалифицированных кадров не изменятся, то в ближайшей перспективе можно ожидать роста безработицы среди неквалифицированного населения, и, прежде всего молодых людей, которые не продолжают дальнейшего образования, не имеющих профессии или должной квалификации. Поэтому необходима рациональная организация профессионального образования молодежи, согласованного как с развитием отечественной экономики, так и с тенденциями на мировом рынке труда. В последнее время все большее число молодых людей считает получение полноценного образования необходимым условием достижения желаемого социального статуса и более высокого материального положения. Профессиональное обучение становится важнейшим элементом рыночной инфраструктуры. Вот почему при сокращении набора в ПТУ и средние специальные учебные заведения прием студентов в вузы из года в год увеличивается.

Таким образом, по мере развития рыночных отношений и конкуренции, ускорения перестройки отраслевой структуры занятости ценность профессиональной подготовки работника неизбежно возрастет. Это будет способствовать увеличению занятости молодежи на учебе. Мировой и отечественный опыт подтверждают тенденцию роста продолжительности обучения молодежи и более позднего ее вступления в активную трудовую деятельность. Одновременно и изменяются требования нанимателей к рабочей силе. От тактики получения сиюминутной прибыли предприниматель переходит к долговременной стратегии получения устойчивых доходов в условиях конкуренции, поэтому в последствие у них появится необходимость в увеличении найма молодой рабочей силы.

Условия выхода молодежи на рынок труда были также жестко регламентированы. **Приток молодых кадров происходил двумя путями:**

-   для выпускников школ и лиц, закончивших профессионально-технические училища и решивших идти на производство;

-   выпускники других учебных заведений распределялись с учетом вакансий, с обязательным условием работы на данном месте в течение нескольких лет.

 Лишь в 1991 г. законом о занятости населения было определено право собственности граждан России на свою рабочую силу в полном объеме. Формирование комплекса рыночных отношений в сфере занятости началось с изменения приоритетов государственной политики: отказа от конституционных гарантий права на труд, сохранения за государством лишь функции содействия трудоустройству граждан. Кроме того, расширились права руководителей в вопросах найма и увольнения работников, что предполагало более эффективное использование рабочей силы.

  Молодежная безработица остается одной из острейших проблем в сфере труда. Сегодня, как никогда, актуально оценить ее масштабы и спрогнозировать ее динамику, найти пути оказания эффективной помощи молодым людям, испытывающим затруднения с трудоустройством. В России, в силу огромных масштабов и разных уровней социально-экономического развития регионов проблемы молодежной безработицы дифференцированы. Так особую актуальность представляет решение этой проблемы в таких мегаполисах как Москва, Санкт-Петербург и регионах, где в целом ситуация на рынке труда кризисная (Тамбовская, Псковская, Ивановская обл. и др.). Статистика показала, что молодежная безработица наиболее характерна для центральной части России, где она, в отличие от северных и южных регионов, моложе.

Решение этой проблемы рассматривается на различных уровнях (органах власти, прессе, министерствах и ведомствах).

Из общей информации можно выделить ряд моментов, которые рассмотрены в этой работе: понятие рынка труда в России, роль профсоюзов, предложения для преобразования в области студенческой занятости и т.д.

# I. Сущность рынка труда, его типология и структура.

1. **Эволюция понятия «рынок труда».**

Рынок труда, как и рынки капиталов, товаров, ценных бумаг и т.д., является составной частью рыночной экономики. На нем предприниматели и трудящиеся совместно ведут переговоры, коллективные или индивидуальные, по поводу трудоустройства, условий труда и заработной платы.

Исследуя механизм функционирования рыночной экономики, Карл Маркс исходил из того, что рабочая сила как «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека», является товаром, а производственные отношения базируются на свободной купле-продаже рабочей силы, где ее ценой является заработная плата.

В тот период домонополистического капитализма удовлетворение спроса на рабочую силу со стороны предпринимателей и спроса на условия труда со стороны работников осуществлялось стихийно, через одномоментные действия не несущих обязательства сторон, условием обмена было материальное вознаграждение работника за труд определенного количества и качества. Поэтому понятие «рынок труда» Маркс относил к сфере обращения.

С развитием капитализма, переходом его в монополистическую стадию усложнились экономические связи и экономические отношения, претерпел существенные изменения и рынок рабочей силы. Рабочее движение привело к расширению понятия «условия найма». Они стали включать в себя не только зарплату и рабочее время, но и гарантии занятости, оплаченное, но не отработанное рабочее время (т.е. отпуск), различные социальные выплаты и т.п.

Изменилось отношение к рабочей силе и у предпринимателей. Развитие современного производства предъявило повышенные требования к качеству рабочей силы: квалификации, профессиональной и общеобразовательной подготовке, творческому отношению к труду, высокому качеству работы. Бизнес активно включился в профессиональную подготовку кадров, авансируя тем самым работников материальными затратами на учебу. Вложение средств на переподготовку кадров в связи с научно-техническим прогрессом и стремительным развитием экономических отношений определило политику закрепления кадров, их стабилизации.

Поэтому сокращение потребности в рабочей силе в определенные периоды, ранее приводившее в росту безработицы, стало в известной мере регулируемым процессом, встроенным в рыночный механизм. Это, в свою очередь, оказывает существенное влияние не только на социально-экономические, но и на политические процессы. Так, беспрецедентный рост безработицы в Германии в годы крупнейшего мирового экономического кризиса 1929-1933г.г., когда каждый третий трудящийся оказывался безработным, сыграл свою роль в становлении фашистской диктатуры.

Сейчас рынок труда представляет собой систему общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между присутствующими на рынке силами: предпринимателями, трудящимися и государством.

Организационной формой выражения таких интересов на рынке труда являются ассоциации предпринимателей, с одной стороны, и профсоюзы – с другой. Государство же выступает в качестве работодателя на государственных предприятиях и инвестора, финансируя крупные проекты и программы развития. Однако главная его функция заключается в определении правил регулирования интересов партнеров и противостоящих сил. В результате определяется та равнодействующая, которая служит базой решений и основой механизма регулирования рынка труда, куда включается и система социальной защиты, и система стимулирования развития производительных сил.

Механизм регулирования рынка труда охватывает весь спектр экономических, юридических, социальных и психологических факторов, определяющих функционирования рынка труда. Оно осуществляется через систему трудоустройства, включая широкую сеть бюро по занятости, банки данных о рабочих местах, государственные программы помощи в приобретении профессиональных знаний и трудоустройстве незанятому, но желающему работать населению, целевые программы предприятий, предусматривающие переподготовку кадров в связи с планируемой модернизацией производства, проведение на предприятии политики стабилизации кадров и т.п. Все эти составные части рыночного механизма регулирования занятости в разных отраслях находятся в разном соотношении в зависимости от экономических и исторических условий развития данной отрасли.

#  1.2. Особенности товара «труд».

Продажа труда может иметь место лишь при условии, если работник юридически свободен и может по своему усмотрению распоряжаться своими способностями к труду. С другой стороны, юридическая свобода не вынуждает его продавать свой труд; эта необходимость появляется лишь тогда, когда он не имеет всего необходимого для ведения своего собственного хозяйства как источника получения всех нужных для жизни благ.

Появление на рынке продавца, в свою очередь, еще не гарантирует продажи его товара – для этого нужен покупатель. Таким покупателем становится предприниматель, располагающий всем необходимым для ведения своего хозяйства, кроме наемных работников. Здесь надо иметь в виду одно важное обстоятельство: предприниматель, покупая рабочую силу, вместе с этим предлагает работнику трудиться на определенном рабочем месте. В свою очередь и работник, продавая свой труд, предъявляет спрос на определенное рабочее место.

После купли-продажи обычного товара продавец и покупатель в большинстве случаев прекращают свои взаимоотношения. Отношения же купли-продажи труда непрерывны с момента найма работников до их увольнения. Поэтому не правы те, кто считает, что рынок труда существует лишь за пределами предприятия, а те работники, которые заняты на фирме, уже не состоят в отношениях купли-продажи своего труда с предпринимателем. Предъявляя спрос, предприниматель адресует его не только тем, кто ищет работу, но занятым на других предприятиях, предлагая им более выгодные условия найма. В то же время и среди занятых работников немало тех, кто ищет работу на других предприятиях с более выгодными условиями найма.

Исходя из всего вышесказанного, можно выделить следующие основные особенности товара «труд»:

собственник и носитель этого товара – человек со всеми его правами и обязанностями, охраняемыми законом. Предприниматель не может произвольно использовать работника, он должен соблюдать общественные и правовые нормы, регулирующие рынок труда.

труд – это товар производственного назначения, но, в отличие от вещественных факторов производства, он несет на себе личностную нагрузку и поэтому является решающим.

Есть еще одна сторона этого приоритета, которая выявлена мировой экономической наукой, в т.ч. трудовой теорией стоимости К. Маркса. В соответствии с этой теорией, продукт создается двумя факторами: трудом и средствами производства. Однако новую стоимость, заключенную в произведенном товаре, создает живой труд работника, тогда как стоимость вещественных факторов лишь переносится на производимый товар как составная часть издержек его производства. Вся вновь созданная живым трудом в течение года стоимость образует национальный доход, который является источником дохода всех слоев населения.

Экономико-математические исследования предельной производительности труда, проведенные в США экономистом П. Дугласом и математиком Ч. Коблом[[2]](#footnote-2)2, показали зависимость объемов производимой продукции от капитала и труда. Ими было выведено уравнение, согласно которому объем произведенной продукции на 3/4 создается трудом наемных работников и на 1/4 – капиталом, т.е. применительно к теории предельной производительности, 1% увеличения затрат труда увеличивает объем производства в 3 раза больше, чем 1% прироста капитала. Это подтверждается и официальной статистикой стран с развитой рыночной экономикой.

Особенность товара «труд» заключается также в том, что его невозможно хранить, как другие товары. Более того, если работник не продал свои способности и навыки, он не будет иметь дохода, а, следовательно, и средств к существованию, которые нужны ему постоянно. А количество этих жизненных средств и их цена на рынке не зависят от того, продал работник свой труд или нет. Эта особенность имеет огромное значение для рыночной экономики в целом.

Существенная особенность товара труд заключается также в его полезности после начала использования. Он не уничтожается при использовании, а, напротив, создает или участвует (по теории предельной производительности) в создании благ.

# 1.3. Типология и структура рынка труда.

Рынок труда имеет сложное строение. Прежде всего, из общей численности населения нужно выделить ту его часть, которая способна работать по найму. Но способность работать по найму не совпадает с понятием «трудоспособное население», к которому статистика относит лиц определенного возраста (у нас, например, это мужчины в возрасте от 16 до 60 лет и женщины в возрасте от 16 до 55). Тем не менее, в общей численности населения можно выделить 2 крупные группы: люди способные и неспособные работать по найму, которые в свою очередь подразделяются на определенные подгруппы3.Схема, приведенная в приложении, отражает составные части рынка труда: они обособлены друг от друга, самостоятельны и каждая из них выполняет особую функцию, образуя единый рынок труда, который не может существовать без какой-либо одной части.

При всей схожести развития экономик и социальных сфер развитых стран политика занятости в каждой из этих стран привела к формированию разных моделей рынка труда. Это разнообразие моделей можно свести к 2-м основным типам: внешний (или профессиональный) и внутренний рынки труда.

Внешний рынок труда предполагает мобильность рабочей силы между фирмами. Внутренний основан на движении кадров внутри предприятия, либо когда работник перемещается на новое рабочее место, сходное по выполняемым функциям и характеру работы с прежним местом, либо на более высокие должности и разряды. Внешний рынок труда предполагает наличие у работников профессий, которые могут быть использованы разными фирмами. Профессию и квалификацию работников, сосредоточенных на внутреннем рынке труда, сложнее использовать на других предприятиях, т.к. они носят специфический характер, обусловленный работой на данной фирме. Кроме того, особенности производственных отношений на внутреннем рынке труда препятствуют переходу работников на другие предприятия.

Таким образом, внешний рынок труда характеризуется большей текучестью кадров по сравнению с внутренним рынком труда, где движение кадров осуществляется преимущественно внутри предприятия.

Тенденции в экономическом развитии, которые приводят к сокращению продолжительности рабочего времени, вызывают к жизни новую форму функционирования рынка труда – *гибкий рынок труда.*

Структурная перестройка экономики, сокращение удельного веса занятости в промышленности и увеличение сферы услуг с ее возможной организацией нестандартных форм занятости, непрерывное обновление материальной базы производства, постоянное изменение объема и структуры спроса на товары и услуги изменили потребности предприятий в количестве и качестве рабочей силы. Жесткая регламентация условий труда у работников на стандартных режимах занятости стала препятствием гибкости производства, ведет к снижению конкурентоспособности предприятия. Становлению гибкого рынка труда способствовали и социальные факторы: меняющиеся потребности работников в условиях труда на протяжении трудовой жизни, необходимость в периодическом обновлении знаний, расширение профессионального профиля, возможность выбора подходящего режима рабочего времени.

При неудовлетворении спроса предпринимателя на работников на 100% за счет тех, кто уже работал по найму и в данный момент ищет работу, то, естественно, этот спрос адресуется также и тем, кто впервые предлагает свой труд. Та сфера, где формируется этот труд, изначально предназначенный на продажу, является фактически составной частью рынка труда. Это *потенциальный рынок труда*, без которого другие элементы рынка труда не могут существовать. Экономическая функция этой части рынка труда заключается в том, что здесь лишь формируется наемный труд.

Существует множество факторов, вследствие которых происходит непрерывное увольнение наемных работников с огромного числа предприятий в любой стране с развитой рыночной экономикой. Происходит массовое перемещение наемных работников с одних рабочих мест, предприятий, отраслей на другие. В ходе такого перемещения, а также при выходе из сферы потенциального рынка труда образуются перерывы в работе по найму разной продолжительности. Следовательно, в каждый данный момент времени какая-то часть наемных работников находится между выходом из одних и включением в другие части рынка труда. Это состояние как раз и есть состояние, когда работники предлагают свой труд, перемещаясь между предприятиями. Здесь труд, как и любой другой товар, циркулирует в качестве объекта торговли. А сфера торговли есть сфера обращения товаров и денег, которая находится за пределами сферы производства товара. А в сфере обращения продавец этого товара постоянно перемещается между предприятиями в поисках покупателей, как бы циркулируя между ними. Эта сфера и называется *циркулирующим рынком труда*, где начинается его купля-продажа.

Существует также рынок труда отдельных профессий. Здесь речь идет о колебаниях спроса и предложения отдельных профессий, что связано с научно-техническим прогрессом и структурной перестройкой экономики. Западные специалисты выделяют 5 групп работников, имеющих различные гарантии занятости и материальной обеспеченности:

-высокопрофессиональные работники с высоким социальным статусом и стабильной занятостью. Уровень оплаты и условия труда соответствуют мировым стандартам. Таких работников меньшинство, и рост их доходов, как правило, выше, чем рост общего экономического уровня и уровня инфляции.

-работники, конкурирующие между собой на рынке труда, но все же имеющие гарантии занятости и не подверженные массовой безработице. В их число входит большинство квалифицированных работников, и рост их доходов равен росту уровня инфляции.

-работники, занятые физическим трудом, преимущественно в обрабатывающих и добывающих отраслях промышленности. Их профессии исчезают вместе с сокращением самих отраслей. Уровень зарплаты поддерживается профсоюзными организациями, а занятость защищена коллективными договорами.

-работники тех профессий, которые имеются в избытке на рынке труда. Это сфера услуг с низкой производительностью труда. Уровень зарплаты у них низок, и их занятость не гарантирована.

-контингент населения, более или менее отстраненный от рынка труда. Это молодежь и те, кто долгое время являлся безработным.

Наряду с международным рынком товаров, услуг и капиталов все большую силу приобретает теперь и *международный рынок рабочей силы*, который не просто является системой национальных рынков, а представляет собой новое качественное развитие рынка рабочей силы в условиях усиливающихся процессов интернационализации производства, роста интеграции между нациями. Национальные рынки труда все больше утрачивают свою обособленность и замкнутость. Между ними возникают транснациональные потоки и перемещения рабочей силы, которые приобретают постоянный и систематический характер. Такие трансграничные перемещения рабочей силы наряду с движением капитала образует верхний международный уровень рынка рабочей силы. Международный рынок труда можно определить как наднациональное образование, где на постоянной основе выступают покупатели и продавцы рабочей силы в рамках межгосударственного регулирования спроса и предложение рабочей силы.

Образование международного рынка труда осуществляется двояко:

через миграцию труда и капитала;

путем постепенного слияния национальных рынков труда, когда окончательно устраняются юридические, национально-этнические, культурные и иные преграды между ними.

В основе формирования и развития международного рынка труда лежит ряд весомых обстоятельства: процесс интернационализации производства и специфическое капиталистическое восприятие рабочей силы в качестве одного из элементов в общем, перечне затрат. Отчужденное отношение к труду как к безликому экономическому агрегату, изначально присущее капиталу, с еще большей силой проявляет себя с ростом масштабов производства, с его интернационализацией. Труд в его конкретном выражении оказывается уже на самых низших уровнях иерархии экономических забот.

Такое «безразличие» капитала к конкретным формам трудовых затрат придало ему со временем необычайную гибкость и мобильность и в то же время заставило постоянно искать выгодные, взаимозаменяемые источники труда. Сам процесс капиталистической интернационализации производства изначально определяется уже природой самого капитала. Еще К. Маркс предсказывал в свое время, что «действительная задача буржуазного общества – это создание нового рынка и производства, покоящегося на базисе этого рынка. В данном случае имеется в виду не только рынок товаров и капиталов, но и рынок рабочей силы, хотя Маркс напрямую об этом не говорит.

Таким образом, рынок труда как социально-экономическая категория – это сложное и динамичное явление, связанное как с макроэкономическим развитием страны, так и с мотивацией действий самого работника. Это понятие выходит за рамки понятий «занятость» и «не занятость», которые характеризуют лишь состояние элементов рынка труда на данный период.

# II. РЫНОК ТРУДА В РОССИИ.

 При переходе к рыночной модели экономического развития одна из наиболее сложных проблем - формирование рынка труда.

С целью моделирования собственного рынка труда необходимо рассмотреть модель общего рыночного хозяйства с выделением блоков, непосредственно относящихся к рынку труда. Исследования его функционирования в отрыве от других рынков не позволяет выявить все возможные рычаги его регулирования, так как необходимо вести учет взаимодействия всех его взаимосвязанных элементов.

Макроэкономическая модель предполагает разделение отраслей народного хозяйства по признакам (функциональному, степени взаимозаменяемости труда и капитала) и качественным характеристикам используемых трудовых ресурсов (производственная сфера, включающая отрасли материального производства без торговли, сфера услуг, бюджетная сфера - наука, культура, образование).

В настоящее время прочно утвердилось представление о том, что рынок труда - это безработица, предложение труда ассоциируется с незанятым населением, а спрос на труд - с вакантными рабочими местами. Подобное смещение понятий приводит к серьезным искажениям в оценке сложившейся ситуации в области занятости и перспектив становления рынка труда в России.

В соответствии с современной экономической теорией существование и функционирование полноценного, конкурентного рынка труда предполагает ряд взаимосвязанных условий, основные из которых следующие:

- большое количество независимых субъектов, представляющих сторону спроса и сторону предложения на рынке труда;

- рыночные мотивации поведения экономических субъектов на рынке труда;

- экономическая свобода, или свобода выбора для субъектов на рынке труда;

- высокая степень потенциальной мобильности субъектов на рынке труда;

- общая рыночная (конкурентная) среда в экономике.

Становление рынка труда в России происходит не только в результате усилий реформаторов, но и благодаря развитию общества, вставшего на путь перехода к рыночной экономике.

Из - за низкой материальной обеспеченности россиян и, в особенности, безработных, а также вследствие высокой социальной напряженности в обществе, уровень безработицы, вызывающей социальные потрясения, в России значительно ниже, чем на Западе.

Анализ ситуации в сфере занятости в России показывает, что с точки зрения коллективной характеристики безработицы есть основание говорить о трех ее уровнях - естественном, приемлемом и массовом.

В каждой стране складывается свой естественный уровень безработицы, обусловленный ее географическими размерами, системой коммуникаций, темпами развития экономики и т.п.

Международный опыт позволяет убеждать, что безработица в пределах 5 - 7% от экономически активного населения не только неизбежна, но и вполне приемлема, поскольку совместима с поддержанием нормальной социально-экономической жизни в стране. Другое дело - массовая безработица, которая может привести к дестабилизации социально-экономической жизни в стране. Речь не идет о каком-то едином уровне безработицы, который постоянно может рассматриваться как общественно опасный. Изменения, происходящие в жизни общества, могут повышать или понижать критический порог. Задача состоит в том, чтобы правильно оценивать и учитывать его при реализации программы конкретных действий.

В обсуждаемых сейчас программах выхода экономики России из кризиса безработица трактуется как результат и следствие экономической политики, а потому борьбе с безработицей не отводится стратегической роли в системе мер государственного регулирования. И виной тому не только гипертрофированное внимание к финансовой стороне российского кризиса и не только невнимание к социальной цене идущих в экономике перемен. В этих программах не учитывается, что безработица выходит - точнее говоря, вышла на уровень, в весьма заметной степени предопределяющий ее грядущую динамику.

Уровень безработицы, достигнутый в 1995-1999 годах, заведомо гарантирует, что кризис занятости будет продолжаться в течение, по меньшей мере, нескольких последующих лет. Возникнут разнообразные социально - экономические диспропорции, в том числе - резкие региональные различия в динамике занятости, сегментация рынка труда, его. И безработица, точнее ее резкий рост, запустит в действие механизм дополнительного, кумулятивного снижения деловой активности. Одной из глубинных “самовоспроизводящихся” причин роста безработицы станет, например, резко нарастающая в последнее время социально - экономическая дифферентация общества, которая, естественно, по мере роста безработицы будет усугубляться и которая перераспределит национальный доход в пользу элитных слоев населения. Последние не могут сформировать мощного спроса на предметы массового потребления, а уж тем более отечественного производства, поэтому существенная дифферентация населения по доходам будет способствовать дальнейшей стагнации производства – и, следовательно, безработице.

Оценку влияния резких макроструктурных сдвигов на динамику занятости следует измерять по отношению к так называемому естественному уровню безработицы, то есть к той норме безработицы, которая устанавливается в равновесном состоянии данной экономической системы, когда фактическая инфляция совпадает с ожидаемой. Такая свободная от инфляционного давления норма безработицы для России сегодня оценивается специалистами в 3 - 3,5 % трудовых ресурсов.

Следует отметить, что в промышленно развитых странах этот показатель существенно (как правило, вдвое) выше. Не вдаваясь в подробности, назовем основные причины такого различия: в странах Запада выше стоимость рабочей силы, более высокое соотношение уровня дохода и производительности труда, существенно более развитые институты рынка труда. Все это позволяет экономике сравнительно безболезненно переносить естественный для нее уровень безработицы, который в нынешней российской ситуации был бы непомерно высок.

Главной особенностью процессов на российском рынке труда в последние два года стало то, что рост безработицы не принял масштабов, адекватных колоссальному спаду производства. Объяснение этому находится в том, что спад производства более выразился в резком снижении производительности труда, чем в росте открытой безработицы. С другой стороны, большая армия “частично” безработных, длительное время находящихся под угрозой увольнения, являющаяся еще одной из характерных черт российского рынка труда, дает объяснение его неадекватной реакции на спад производства.

 Анализируя особенности процессов на российском рынке труда нельзя не упомянуть о таком феномене, как невыплаты зарплаты. Они достигли к концу 1998 года 4,5 - 5 трлн.руб. “Переведя” их (через среднюю зарплату) в численность работающих, но не получающих вознаграждение за свой труд, можно определить, что этим охвачено порядка 1,5 млн. человек, которые хотя и работали, но не получили подтверждение этому выплатой зарплаты, и поэтому могут быть отнесены к категории безработных.

Динамика и структура безработицы в России

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 1997 г | 1998 г |  1999 г |
| Безработные, всего |  |  |  |
| млн.человек | 3,6 | 4,1 | 5,1 |
| в % к экономически активному населению | 4,8 | 5,5 | 6,8 |
| Из них имеют официальный статус безработного  |  |  |  |
| млн.человек | 0,6 | 0,8 | 1,5 |
| в % к экономически активному населению | 0,8 | 1,1 | 2,0 |
| Лица, работающие в режиме неполной рабочей недели, или находящиеся в административных отпусках |  |  |  |
| млн.человек | 1,7 | 4,0 | 4,8 |
| в % к экономически активному населению | 2,2 | 5,3 | 6,4 |

Еще одной чертой российского рынка труда является то, что на многих предприятиях промышленности, особенно крупных, до 20 -25% занятых фактически являются лишними и используются на работах, не связанных с их основной производственной деятельностью и не соответствующих их уровню образования, т.е. существует скрытая безработица.

На конец 1998 года общий потенциал безработицы составил 9,9 млн. человек, или 13,2% численности экономически активного населения. Среди них 5,1 млн. человек (6,8 % экономически активного населения) не имели работы, но активно ее искали и в соответствии с принятой методологией классифицируются как безработные. Но согласно материалам обследования населения по проблемам занятости, проведенного статистическими органами, в службы занятости за помощью в подборе работы обращается - в среднем по России - только третья часть ищущих работу и только спустя два месяца самостоятельных поисков работы.

Доля официально зарегистрированных безработных в трудовых ресурсах регионов (по расчетам региональных экономических органов)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Регион | 1997 (отчет) | 1998(оценка) | 1999(прогноз) |
|  |  |  |  |
| Северный регион | 1,81 | 3,42 | 5,14 |
| Северо-Западный регион | 1,58 | 2,86 | 4,04 |
| -в т.ч. С.Петербург | 0,95 | 1,36 | 2,25 |
| Центральный регион | 1,82 | 3,72 | 5,51 |
| в т.ч. Москва | 0 | 0 | 0 |
| Волго-Вятский регион | 1,76 | 3,66 | 6,14 |
| Центрально-Черноземный | 0,70 | 1,76 | 2,54 |
| Поволжье | 0,99 | 2,42 | 4,15 |
| Северный Кавказ | 1,52 | 2,70 | 3,23 |
| Урал | 1,02 | 2,43 | 4,05 |
| Западная Сибирь | 0,75 | 1,81 | 2,60 |
| Восточная Сибирь | 1,09 | 2,25 | 3,19 |
| Дальний Восток | 1,06 | 2,11 | 2,84 |

Определенные надежды на расширение в будущем возможности занятости связаны с иностранными инвестициями в российскую экономику. Конечно, инвестиции в реконструкцию и техническое перевооружение действующих предприятий будет иметь, как правило, трудосберегающий эффект. Однако в целом значительное увеличение иностранных капиталовложений означает создание новых рабочих мест, что поможет снять напряженность на рынке труда, которая в ближайшие годы, по- видимому, возрастет.

# III. Роль рынка труда.

 Современный этап развития связан с новым взглядом на рабочую силу как на один из ключевых ресурсов экономики. Этот новый взгляд - свидетельство реального роста роли человеческого фактора в условиях технологического этапа, когда налицо прямая зависимость результатов производства от качества, мотивации и характера использования рабочей силы в целом и отдельного работника в частности.

 Возрастание роли человеческого фактора в производстве подтверждено результатами экономических исследований ведущих американских ученых. Начиная с 1929 года главным источником роста производительности труда и национального дохода США в триаде ‘ труд - земля - капитал является первый фактор, охватывающий совокупность образовательных, квалификационных, демографических и культурных характеристик рабочей силы.

Вложения средств в человеческие ресурсы и кадровую работу становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания фирмы в условиях рыночной экономики. Не случайно прямые затраты частного бизнеса в США на все виды обучения возросли уже к началу 80-х годов до 30 млрд. долл., а полные частные и государственные затраты с учетом выплат компенсаций за время обучения достигли 100 млрд. долл.

В эпоху высокоразвитой рыночной цивилизации роль рынка труда в эволюции экономики непрерывно возрастает. Связано это с тем, что по мере расширения и углубления, особенно в последние два десятилетия, научно - технологической революции, освоения высоко сложных технологий и распространения ЭВМ народное хозяйство уже не может обходиться без массовой творческой деятельности.

Впервые в истории производительные силы выходят на такой уровень развития, при котором их эволюция возможна лишь в условиях творческой активности работников значительной части профессий и широкого использования в сфере общественного труда новейших технических средств и сопутствующих им знаний. К рабочей силе начинают предъявляться совершенно новые, по сравнению с прошлым, требования: участие в развитии производства практически на каждом рабочем месте; обеспечение высокого качества быстро меняющейся по своим характеристикам и технологически все более сложной продукции; удержание низкой себестоимости изделий путем постоянного совершенствования методов производства; индивидуализация всех видов и форм производственного и непроизводственного обслуживания.

В новых, более эффективных организационных условиях происходит соединение рабочей силы и рабочих мест, включение в инновационно - производственный процесс творческого потенциала трудящихся, подготовка и переподготовка кадров, решение проблем социальной защиты трудящихся и т.п.

Интенсивная экономика, живущая в режиме периодического технологического и организационного обновления, постепенно превращается в экономику непрерывного развития, для которой характерно практически постоянное совершенствование методов производства, принципов управления, эксплуатационных характеристик товаров и форм обслуживания населения.

Рынок труда становится важнейшим звеном национальной и мировой рыночной цивилизации, на нем формируются трудовые ресурсы творческого типа, осуществляющие повседневную эволюцию общества. Речь идет о той или иной форме инициативы, производственной самостоятельности, стремлении к совершенствованию технологии и методов обслуживания населения.

Исследования показывают, что активный созидательный труд в настоящее время в той или иной мере входит в содержание деятельности большей части работающего населения, прежде всего специалистов с высшим и средним специальным образованием, административно - управленческого персонала, высококвалифицированных рабочих, работников услуг. Это ведущий отряд национальной рабочей силы, охватывающий в западных странах от 40 до 50 % занятых в народном хозяйстве.

# IV. Специфические особенности регионального молодежного рынка труда.

Незанятая молодежь представляет собой один из четко определенных устойчивых сегментов рынка труда, характеризующийся стабильным ростом предложения рабочей силы.

Молодежный рынок труда формируется молодыми людьми, нуждающимися в трудоустройстве. Это незанятые выпускники вузов, среднетехнических и среднеспециальных, общеобразовательных учебных заведений. Рынок труда пополняется и за счет демобилизованных воинов срочной службы. В последнее время существенен для центральных районов России приток молодежи за счет беженцев и мигрантов. Разумеется, не все выпускники учебных заведений ищут работу и попадают на рынок труда. Часть из них планирует продолжить образование, другие не трудоустраиваются по иным причинам.

Молодежный рынок труда имеет свою специфику.

**Во-первых**, он характеризуется неустойчивостью спроса и предложения, обусловленной изменчивостью ориентацией молодежи, ее социально-профессиональной неопределенностью. Положение усугубляется обострением социальных проблем молодежи, связанных с коренным изменением социокультурных и политических условий развития личности, что влечет за собой возрастающие трудности самоопределения молодых людей, в том числе и в профессиональном плане.

**Во-вторых**, специфична для молодежного рынка труда низкая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами. Молодежь подвергается наибольшему риску потерять работу или не трудоустроиться. Возможности трудоустройства новой рабочей силы, вступающей на рынок труда впервые, сокращаются. Ограничение спроса на рынке труда снижает возможности трудоустройства выпускников учебных заведений.

**В-третьих,** молодежная занятость имеет явные и скрытые размеры. Продолжает увеличиваться группа молодежи, которая нигде не работает и не учиться, к концу 1998 года ее численность в целом по России превысила миллион.

**В-четвертых**, молодежный рынок труда характеризуется большой вариантностью. Это обусловлено тем, что на него выходят выпускники учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов по всем возможным профессиям. Отсутствие спроса на региональном рынке труда на многие из них, приводит к тому, что большая часть ищущих работу молодых людей, в том числе недавних выпускников учебных заведений, трудоустраивается по специальностям, далеким от базового образования, для многих переподготовка является единственной возможностью получить работу. Ежегодно из числа выпускников каждый четвертый становится потенциальным кандидатом на переобучение, получение второй профессии. Кроме того, пятая часть молодых людей увольняется из-за неудовлетворенности профессией, характером труда уже в первый год работы после окончания учебного заведения.

**В-пятых**, на молодежном рынке труда создалась чрезвычайно сложная ситуация с женской занятостью: традиционно среди выпускников учебных заведений, особенно вузов, женщины составляют значительную долю, при этом работодатели отдают явное предпочтение при приеме на работу мужчинам.

Складывающийся рынок труда предполагает выявление приоритетных профессий и специальностей на определенный момент. В связи с этим возникли теоретические и прикладные задачи по количественному и качественному сопоставлению востребуемых рынком труда профессий и специальностей, по которым ведется подготовка специалистов в учебных заведениях.

# V. Роль профсоюзов.

Московские профсоюзы обеспокоены ростом числа нетрудоустроенной молодежи

На первый взгляд, положение с безработицей в Москве вполне благополучное. Ее зарегистрированный уровень не превышает одного процента, а численность безработных снизилась к концу прошлого года примерно на 10 процентов в сравнении с годом предыдущим.

Вместе с тем значительная часть трудоспособного населения ищет работу, которая все больше становится средством выживания. Общая безработица, рассчитанная по методологии Международной организации труда (МОТ), на конец сентября 1999 г. составляла 271 тыс. человек, или 5,1% от общей численности экономически активного населения.

Ежемесячно более 100 тысяч человек трудятся в режиме неполной рабочей недели (дня). Люди вынуждены уходить в административные отпуска. Общие масштабы неполной занятости за 9 месяцев 1999 г. оцениваются в 32,5 млн. человеко-часов, что равнозначно ежедневному невыходу на работу 22 тыс. человек. Среди работников, имевших вынужденные отпуска, более половины не получали за это время денежной компенсации.

Не останавливается процесс высвобождения работников с предприятий – 29,8 тыс. человек за 9 месяцев 1999 г.

Основные мотивы увольнений по собственному желанию – несвоевременность выплаты зарплаты и ее невысокий размер. За 9 месяцев 1999 г. 308,4 тыс. человек, или 72,1% от выбывших, уволились по этой причине. В общей численности зарегистрированных безработных также преобладают уволившиеся по собственному желанию. Их доля составляет 43%, доля высвобожденных – 40%.

Все это приводит к тому, что многие вынуждены перебиваться случайными заработками, работать без оформления найма, без законодательной защиты.

Казалось бы, в городской службе занятости достаточно вакансий – около 140 тысяч на конец прошлого года. Но среди них много непривлекательных по уровню оплаты и условиям работы, не соответствующих предложениям на рынке труда.

Кадровый потенциал в городе во многом потерян, престиж ряда профессий упал. В то же время имеются существенные проблемы с трудоустройством молодежи. Зачастую выпускники учебных заведений, получив диплом, сразу пополняют ряды безработных или работают не по специальности.

За 9 месяцев 1999 года доля молодежи (16-29 лет) среди безработных составила 16%, из них на лиц в возрасте 16-24 года приходится 60%, численность выпускников различных учебных заведений среди ищущих работу граждан возросла в 1,4 раза.

Причины такого положения, по мнению Золоторева Р.Г.[[3]](#footnote-3)3, кроются в дисбалансе спроса и предложения на рынке труда, в разрыве между трудовыми притязаниями и имеющимися вакансиями, их непривлекательности из-за низкого уровня заработной платы. Сегодня система подготовки кадров выглядит оторванной от реальных потребностей народного хозяйства. Учебные заведения готовят специалистов исходя не из спроса, а из своего потенциала. Грешит этим и система переобучения ищущих работу граждан.

Что же предпринимается социальными партнерами – городской исполнительной властью, профсоюзами и работодателями – для изменения сложившейся ситуации?

Их сотрудничество в этой области реализуется через Координационный комитет содействия занятости населения г. Москвы. Участвуя в нем, профсоюзы влияют на городскую политику в сфере занятости, на формирование Фонда занятости, осуществляют контроль за использованием его средств.

Представители профсоюзов участвуют в работе Городской конкурсной комиссии по рассмотрению проектов работодателей, создающих и сохраняющих рабочие места. Эта комиссия работает коллегиально, гласно, принимает решения по результатам открытого конкурса. Профсоюзы при принятии решений настаивают на том, чтобы инвестиции за счет Фонда занятости направлялись в приоритетные отрасли городского хозяйства. Мы глубоко убеждены, что предприятия и организации, претендующие на выделение этих средств, должны действовать в рамках системы социального партнерства, обязательно иметь зарегистрированный коллективный договор, защищающий трудовые и социальные права работников. Работодатели должны обеспечивать своевременную выплату зарплаты в размере, соответствующем их обязательствам по Московскому трехстороннему соглашению.

Выделение средств за счет Фонда занятости позволило создать и сохранить в 1999 году более 15,0 тыс. рабочих мест, в том числе путем представления предприятиям компенсационных выплат.

Профсоюзы предлагают рассмотреть в ближайшее время на Координационном комитете содействия занятости населения вопрос о содействии занятости молодежи, определить конкретные меры по нормализации молодежного рынка труда.

Московским трехсторонним соглашением на 2000 год предусмотрено, что Правительство Москвы и предприниматели обязуются принять меры по повышению конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда и снижению безработицы в молодежной среде. Работодатели обязались принимать участие в выработке требований к профессиональной подготовке молодых специалистов, исходя из нужд городского хозяйства.

Внедрение городского Закона “О квотировании рабочих мест в г. Москве” позволило несколько снизить остроту вопроса с трудоустройством инвалидов и отчасти молодежи до 18 лет.

При активном воздействии профсоюзов городская служба занятости начинает финансировать проекты работодателей по созданию рабочих мест для гарантированного трудоустройства молодежи до 18 лет и инвалидов, а также Целевого счета для сбора финансовых средств за невыполнение условий квотирования рабочих мест. Уже приняты решения о финансировании ряда проектов, в том числе ОАО “Мосэлектроприбор”, ЗАО “Тушинская фабрика “Победа”, учебно-производственного предприятия N 11 ВОС, ЗАО “Фирма “Зарница”, ОАО “Фабрика швейных изделий N 3”.

Необходимо ускорить создание автоматизированной информационной системы рынка рабочей силы молодежи в возрасте до 18 лет и инвалидов, которая позволит обеспечить адресное создание рабочих мест.

Надеемся[[4]](#footnote-4)4, что предпринимаемые социальными партнерами меры помогут молодым специалистам обрести свое рабочее место в жизни.

# VI. Проблемы Выпускников на рынке труда.

Результаты работы в группе[[5]](#footnote-5)5 по теме "Выпускники вузов на рынке труда"

В первую очередь участники обсудили в целом вопрос реализации гражданами и защиты законом права на труд. При этом были выделены **следующие важные проблемы:**

**1.**Право на труд закреплено законодательством и соответствует норме демократического государства.

**2.** Защита права на труд в настоящее время существует на законодательном уровне, а так же принят Закон о занятости населения, но механизмы их реализации недостаточно отработаны и недостаточно финансово обеспечены.

**3.** Некоторые положения этого закона плохо выверены с точки зрения сегодняшней экономической и социальной ситуации. В частности, это касается определения суммы пособия по безработице. Пособие высчитывается от определенной законом суммы минимальной заработной платы, что в разы меньше, чем реальный прожиточный минимум.

**4.** Кроме того, сложным остается *вопрос о получении статуса безработного*. Наиболее остро данная недоработка в законодательстве отражается на гражданах, *уволенных в запас из российской армии (как рядовых, так и офицеров)*.

**5.** Также существует несоответствие между формальным определением в законе о занятости *понятия "подходящей работы"* и реальными требованиями к работе, которая может быть названа подходящей.

Участники группы пришли к выводу, что перечисленные проблемы могут быть решены только на федеральном уровне. Однако существует возможность выхода на федеральный уровень с законодательной инициативой через обращение к избранным в регионе депутатам федеральных структур.

На перечисленные выше общие проблемы, по мнению участников группы, накладываются сложности, характерные именно для выпускников вузов на рынке труда. После анализа и ранжирования **на обсуждение были вынесены следующие проблемы:**

 -Отсутствие у выпускников вузов требуемого работодателями стажа и опыта работы и сложность получения этого опыта.

 -Проблема дискриминации женщин при приеме на работу.

 -Проблема дисбаланса между спросом на определенные специальности на рынке труда и существующим предложением специальностей со стороны ищущих работу.

 -Проблема адаптации на рынке труда выпускников вузов, являющихся рядовыми запаса российской армии.

 -Инфантилизм молодежи в поиске работы.

 -Проблема неосведомленности населения о своих правах и возможностях в поиске работы.

В ходе обсуждения и анализа этих проблем были выработаны определенные конструктивные предложения.

### Отсутствие опыта и стажа работы

Наличие опыта работы и стажа работы, желательно по специальности, на сегодняшний день является одним из существенных требований к кандидатам на замещение предлагаемых на рынке труда вакансий. Соответственно, не имеющих опыта работы и стажа выпускников вузов в этом случае на работу зачастую берут неохотно. Следовательно, выпускники не имеют не только опыта работы, но и возможности получения такого опыта.

Решение этой проблемы участники группы видят в реализации такого механизма как квотирование рабочих мест для выпускников. В настоящее время эта практика применяется к таким категориям граждан как инвалиды, дети-сироты, члены многодетных семей. Однако реализация этих льгот носит добровольно-принудительный характер. Эффективного механизма реализации этой практики на данный момент нет.

Альтернативой практике квотирования может стать система условий, при которых работодателям было бы выгодно брать на работу выпускников, в частности - введенная на муниципальном уровне система налоговых льгот для работодателей, принимающих на работу выпускников вузов. Реализация этой идеи возможна через депутатские комиссии и комитеты исполнительных структур власти. Прежде всего, нужны конкретные финансовые расчеты, которые позволят определить стратегию реализации идеи.

Еще одной возможностью получения выпускниками вузов необходимого опыта работы может быть практика временного найма на разовые работы. Такие как различного рода рекламные акции, маркетинговые исследования, социологические опросы, работа в сфере политики, занятость на общественных работах, деятельность в общественных организациях в качестве волонтеров. Здесь полезным было бы ввести практику получения рекомендательных писем с мест такой работы. Временная занятость выпускников в данном случае не только позволит им получить опыт, но и заработать репутацию, что играет значительную роль на современном рынке труда.

Кроме того, существует еще механизм молодежной практики. В настоящее время организацией молодежной практики занимается служба занятости. Однако брать на работу человека без опыта для работодателя остается невыгодным даже при условии того, что половину заработной платы выплачивает служба занятости. Существует возможность, при которой сам кандидат будет оплачивать получение опыта работы тому предприятию или фирме, которые согласны предоставить ему место для практики. Чтобы реализовать такой механизм, необходимо создание банка данных подобного рода вакансий, продвижение этой идеи в СМИ, в школах через уроки ОБЖ, посредством создания соответствующей странички в Internet.

На федеральном уровне необходимо создание и реализация программы создания рабочих мест специально для молодых специалистов - выпускников вузов. Практическая реализация этой программы пока маловероятна из-за недостатка бюджетных средств, но идея должна продвигаться уже сейчас.

### Проблема дискриминации женщин при приеме на работу

Проблема заключается в том, что при приеме на работу работодатели предпочитаю брать на работу скорее мужчин, чем женщин. Наименее желательным кандидатом при приеме на работу оказывается молодая замужняя женщина, не имеющая детей. Работодатель в данном случае предполагает возможную скорую беременность такой женщины и, не желая нести лишние расходы на оплату декретного отпуска, однозначно делает выбор в пользу других кандидатов.

Изменить ситуацию крайне трудно. Участники группы предложили следующие решения проблемы.

Прежде всего - использование возможностей служб и курсовой сети Департамента занятости для предоставления возможности женщинам пройти специальный тренинг, позволяющий впоследствии взаимодействовать с работодателем более успешно и преодолевать предрассудки, ведущие к дискриминации по половому признаку.

Другим предложением стало - использовать некие обходные пути, позволяющие женщине, несмотря на сложившуюся ситуацию, получить работу. Такими путями могут стать: работа на дому, разовые работы, самозанятость. Последний вариант предложен для женщин, обладающих высокой квалификацией и желающих иметь работу, позволяющую раскрыть их интеллектуальный и творческий потенциал.

Еще одним решением проблемы может стать в перспективе предоставление кадровыми агентствами услуги по лизингу персонала. Однако в условиях современного налогообложения использование этих услуг для работодателя крайне невыгодно, а потому реализация данного предложения представляется в настоящее время проблематичным.

Необходима также реализация программ, позволяющих уменьшить долю женщин в домашней работе и высвободить время для профессиональной деятельности.

### Проблема дисбаланса спроса и предложения на рынке труда

Проблема заключается в том, что существует несоответствие между тем, какие специальности на конкретный момент требуются на рынке труда, и тем, специалистов каких специальностей выпускают вузы. В данном случае речь идет о том, что рынок труда в настоящее время даже приблизительно сложно прогнозировать на те же пять-шесть лет, поскольку экономическая ситуация в обществе нестабильна. Приобретая, казалось бы, престижную специальность, выпускник рискует оказаться невостребованным по окончании вуза в связи с резко изменившимся рейтингом престижных специальностей.

В данном случае наиболее важным представляется наличие у выпускников навыков, позволяющих быстро адаптироваться к изменившейся ситуации. Эти навыки должны воспитываться в процессе социализации личности, как в семье, так и во время обучения специальности.

Другим механизмом адаптации к требованиям рынка является переобучение специалистов в службе занятости и в вузах. Для этого могут быть использованы механизмы получения различного рода кредитования обучения студентов работодателями, что позволяет выпускникам определиться с дальнейшим местом работы.

Кроме того, возможно налаживание механизма, при котором вузы будут заключать с предприятиями прямые договора на обучение специалистов требуемых специальностей.

Создание информационных систем, позволяющих учитывать спектр вакансий, анализировать их и прогнозировать ситуацию на рынке труда тоже улучшит ситуацию. Такая работа уже начата, о чем проинформировали представителя муниципальной власти в группе.

***Проблема адаптации на рынке труда выпускников вузов, являющихся рядовыми запаса российской армии***

Проблема "вуз-армия-рынок" состоит в том, что молодые люди, получившие специальность в вузе, при прохождении военной службы теряют квалификацию и, возможно, уже имевшееся место работы. После возвращения со службы эти граждане зачастую в силу различных причин не имеют возможности возобновить свою квалификацию. В результате рынок труда теряет квалифицированных специалистов, а граждане, отслужившие в армии - возможность получить достойную работу. Частично это связано с тем, что в данной ситуации, оказывается, практически невозможно получить статус безработного и встать на учет на бирже труда.

В качестве возможных путей решения было предложено разработать на муниципальном уровне через департамент занятости населения специальную программу по адаптации на рынке труда выпускников вузов, являющихся рядовыми запаса российской армии. К реализации данной программы могли бы подключиться общественные организации города. Одним из шагов реализации подобной программы может стать создание при общественных организациях консультативных центров по вопросам трудоустройства для рядовых запаса российской армии.

Также необходима защита этих граждан на законодательном уровне. В частности - обеспечить этой категории молодых людей получение статуса безработного. Для чего общественным организациям необходимо выйти на федеральный уровень с соответствующими законодательными инициативами.

### Инфантилизм молодежи в поиске работы

Молодые люди зачастую не имеют активной позиции в поиске работы, а соответственно не используют многие из существующих возможностей нахождения работы. В немалой степени это связано с нежеланием попадать в некомфортные и жесткие ситуации рынка труда.

Для решения этой проблемы предложено, прежде всего, раннее привлечение подростков к труду.

Другим важным моментом является необходимость наличия у выпускников вузов высокого уровня самоорганизации с тем, чтобы в поиске работы иметь возможность соответственно встречать и преодолевать трудности, связанные с не комфортностью предлагаемого труда.

Кроме того, для российского общества актуальной является работа по включению в общественном сознании механизма активного поиска работы. Эта работа состоит, прежде всего, в информировании молодежи о принципах и технологиях поиска.

Необходимо проводить специальные курсы для родителей с тем, чтобы способствовать включению данного механизма на уровне семьи.

Подобные программы (для молодых людей и родителей) разработаны в городе, и участники семинара договорились о практическом взаимодействии по этому вопросу.

***Проблема неосведомленности населения о своих правах[[6]](#footnote-6)6 и возможностях в поиске работы***

В настоящее время население крайне неудовлетворительно информировано о возможностях поиска работы. При этом играют роль как уже упоминавшаяся пассивная позиция в поиске работы, так и определенного рода предрассудки, неверная интерпретация ищущими работу гражданами своего положения как неудачника и просителя. Кроме того, оказалось, что информационных каналов о спросе на рынке труда явно недостаточно.

В связи с этим необходимой представляется работа по широкому и доступному информированию населения о существующих на рынке вакансиях. Также необходимо информирование о существующих возможностях получить такого рода информацию.

В конечном итоге широкое информирование граждан о существующих возможностях и правах в поиске работы позволить частично снять каждую из названных в докладе проблем.

В ходе обсуждения выяснилось, что позитивные изменения, произошедшие в последнее время в структурах департамента занятости, конструктивные усилия служб занятости далеко не всегда доносятся до населения.

# VII. Предложения для преобразований в области студенческой занятости

Занятость студентов не только на временной, но на регулярной работе во время их учебы в вузе – это реальность тех экономических и социальных условий, в которых оказалась к концу XX века сфера высшего образования и рынка труда нашей страны. Об этом говорят и численность работающих студентов, и причины начала трудовой деятельности во время учебы в вузе. Среди таких причин есть общие для всех групп населения - масштабность и глубина структурной перестройки в экономике, большее разнообразие экономической практики; снижение уровня материального благополучия основной части населения – и специфические для студенчества - резкое и значительное по величине ухудшение экономического положения вузов, сокращение государственного распределения выпускников вузов по местам работы и возможностей для студентов получить опыт работы во время обязательной практики; отказ большинства вузов от ответственности за организацию досуга студентов.

 *По данным опроса, проведенного в рамках проекта среди студентов Российских вузов, работающих оказалось около половины. Почти 20% имели постоянную работу с недельной загрузкой свыше 30 часов. Более четверти работающих студентов работали в режиме полной рабочей недели. От первого к выпускному курсу занятость возрастает*.

Сегодня работа для студента – получение *практического профессионального опыта*, новых знаний, недополученных в вузе и ускоряющих процесс их профессионального становления и последующего трудоустройства; ознакомление с условиями работы в различных организациях, что помогает студентам формироваться как работникам, выбирать место постоянной работы после окончания учебы, заинтересовать собой работодателя. Для значительной части студентов работа – возможность самостоятельно зарабатывать деньги.

Есть основания предполагать, что август 1998 года внес определенные коррективы в ситуацию со студенческой занятости, обострив проблемы трудоустройства, с одной стороны, с другой – открыв новые возможности для сотрудничества с отечественными производителями, перспективу востребованности по некогда утратившим спрос специальностям. Есть основания ожидать дальнейшего роста актуальности выхода студента на рынок труда, роста численности работающих студентов.

 *Актуальность проблемы и реальная возможность ее решения дает основания для* ***некоторых рекомендаций в области решения проблем студенческой занятости* *в России*[[7]](#footnote-7)7.**

Необходима программа с более четкой координацией деятельности следующих субъектов, действующих на данном сегменте рынка труда:

 -отдельные вузы города и департамент высшего образования;

 -потенциальные работодатели студентов, их ассоциированные представители.

 -специализированные службы занятости при городской и областной администрации;

 -организации, участвующие в деятельности трудоустройству и адаптации молодежи и студентов на рынке труда на коммерческой основе (кадровые агентства, учреждения дополнительного образования) ;

 - общественные организации, выступающие как в роли работодателя, так и посредника на рынке труда, способствующие обучению и развитию студентов как будущих работников;

студенты

Эффективным решением может стать комплексная программа адаптации студентов на рынке труда с особым вниманием к “проблемным” вузам и специальностям.

Важнейшими ее направлениями должны стать:

**Область управления студенческой занятостью:**

\* Обучение студентов процессу трудоустройства, широкое информирование о возможностях трудоустройства, профессионального роста и развития для студентов. Важным моментом является стимулирование активности самих студентов через их участие в развивающей их деятельности (общественных организациях, деловых играх и пр.).

\* Принятие мер по расширению потенциального объема спроса на работника-студента (как стажера, так и полноценного работника) с разработкой системы стимулирования работодателя (налоговые льготы, частичная компенсация затрат на дообучение работника, совместные проекты по решению внутренних задач предприятий и пр.).

\* Содействие в разработке приемлемых форм сотрудничества студента и работодателя с необходимым учетом интересов и прав обеих сторон.

Область организации учебного процесса

\* Придание гибкости учебной программе и учебному расписанию.

Сотрудничество по линии “вуз-государство-работодатель” в адаптации учебной программы к требованиям вуза (прохождение стажировки на предприятиях, производственный заказ на подготовку работников, участие практиков в разработке и реализации учебных планов и пр.)

Область контроля и исследовательской деятельности

\* Продолжение исследования студенческой занятости, анализ ее динамики и специфики применительно к вузам, учебным специальностям, курсам, сферам бизнеса и типам рабочих мест. Изучение ее влияния на трудовую карьеру выпускников.

\* Использование полученных данных для разработки рекомендаций субъектам студенческой занятости.

Одним из элементов комплексного подхода к решению проблем может стать создание специального агентства студенческой занятости в кооперации. Можно открыть отделения этого агентства во всех вузах города.

**Варианты мероприятий в рамках комплексной программы содействия студенческой занятости**

Месячник ликвидации безграмотности студентов на рынке труда”, проводимый 2 раза в год (весна, осень) с комплексом мероприятий (обучение, консультации, деловые игры, лекции от практиков в различных сферах бизнеса и экономики и пр.)

Ярмарка-презентация выпускников вузов перед окончанием обучения в вузе с привлечением к участию потенциальных работодателей, кадровых агентств. Время проведения – март-апрель.

Телефонные линии”, по которым студенты смогут получить бесплатную информацию о возможностях на рынке труда (вакансии, операторы, необходимые формальности при трудоустройстве, трудовых спорах, пр.). [[8]](#footnote-8)8

##### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

 В данной работе сделана попытка, дать анализ как научно-теоретического, так и практического аспекта деятельности такого составного элемента рыночной экономики, как рынок труда. Очевидно, что из-за чрезмерной обширности данной темы невозможно подробно рассмотреть в одной работу все стороны этой проблемы. Однако, исходя из всего вышесказанного, можно сделать некоторые выводы, обобщая анализ каждого из рассмотренных вопросов.

Итак, теперь можно уже с уверенностью говорить о том, что рынок труда это не только отношения между наемными молодыми работниками как субъектами предложения труда и предпринимателями как субъектами спроса, возникающие по поводу купли-продажи этого труда. Ведь рынок труда испытывает колоссальное влияние со стороны различных субъектов трудовых отношений: это и профсоюзы, отстаивающие интересы молодых наемных работников перечисленными в пункте V. способами, и государство, поддерживающее интересы, как работников, так и работодателей посредством специализированных организаций и законодательного регулирования трудовых отношений, и предпринимательские объединения, создающиеся в противовес профсоюзам.

В нашей же экономике с присущим ей крупным государственным сектором и активным вмешательством в рыночные процессы говорить о построении эффективной социальной экономики рано. Этому способствует и несовершенство правовой базы, и налогового законодательства, и коррупция в руководящем составе. Словом, чтобы начать эффективно решать проблемы на рынке труда, нужно сначала реформировать все сферы экономической, политической и социальной жизни общества.

Обзор нормативно-правовой базы по теме “Молодёжь на рынке труда”

Основные права граждан в сфере занятости и трудоустройства закреплены в Конституции РФ. В частности, ст. 37 Конституции устанавливает, что каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. В свою очередь, государство обязуется гарантировать наиболее эффективное осуществление этих прав, а также на защиту от безработицы.

Основные направления государственной политики в сфере занятости и трудоустройства перечисляются в Законе “О занятости населения в РФ” от 19 апреля 1991 года. В частности, государственная политика направлена на развитие трудовых ресурсов, в том числе, разработку специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.

Признано, что выпускники средних и высших учебных заведений относятся к категории граждан, нуждающихся в дополнительных гарантиях по обеспечению рабочими местами, так как в основном они, не имея достаточных навыков и квалификации, не готовы к жёсткой конкуренции на современном рынке труда. Не последнее место занимает и низкий уровень социальной обустроенности молодых специалистов.

Само понятие “молодой специалист”, предполагавшее ранее некий социальный статус, гарантировавший трудоустройство после окончания учебного заведения, а также дополнительные трудовые права и социальные гарантии (не установление испытательного срока при приёме на работу, невозможность увольнения в течение первых 3 лет, право на льготную очередь при получении жилплощади и т.д.), ушло в прошлое. Сегодня “молодой специалист” – выпускник учебного заведения, готовый реализовать свои способности к труду и испытывающий сложности при устройстве на работу.

Помочь молодым специалистам в решении проблемы трудоустройства призвано законодательство о труде молодёжи[[9]](#footnote-9)7, а также правовые нормы, направленные на облегчение процесса перехода молодёжи от учёбы к трудовой деятельности.

На федеральном уровне основным нормативным актом является Федеральная целевая программа “Молодёжь России (1998 – 2000 гг.)”, которая предусматривает необходимость дальнейшего развития нормативно-правовой базы, в том числе и на региональном уровне, финансовой поддержки молодёжного предпринимательства, поддержки комплексных программ в области занятости, поддержки молодёжных бирж труда, центров занятости и т.д.

Особое место в перечне основных действий по вопросам занятости выпускников образовательных учреждений занимает программа “Молодёжная практика”, направленная на расширение возможностей трудоустройства и приобретения профессиональны знаний, навыков и умений молодых специалистов. Эта программа предполагает оказать содействие в трудоустройстве 200 – 250 выпускникам учебных заведений, 25% которых будут трудоустроены на постоянную работу по окончании “Молодёжной практики”.

Ст. 182 КЗОТ РСФСР и “Положение о целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием”, утверждённое Постановление Правительства РФ от 19 сентября 1995 года, реализуют и регламентируют механизм трудоустройства молодого специалиста на основе заключения студентом за три месяца до окончания учёбы контракта с работодателем на срок до 3-х лет, по предложению, которое делается руководителем учебного заведения.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1.**

 **Схема занятости населения.**

 **Население**

 Не способные работать по найму Способные работать по

найму

 Старики инвалиды дети Не занятые по найму Занятые по найму

 занятые в домашних предприниматели, фермеры, учащиеся высших и

 хозяйствах занятые индивидуальной средних учебных

 трудовой деятельность заведений с отрывом

 (ИТД) от производства

 военнослужащие

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2.**

#### Рекомендации по улучшению ситуации в области студенческой занятости

**1.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ПроблемныеАспекты | Задачи | Механизмы | Участники |
| Низкая информированность о возможностях и предложениях на рынке труда России, других стран | \* Сделать доступным максимально необходимый объем информации по рынку труда для всех субъектов в области студенческой занятости \* Приблизить деятельность специализированных учреждений к их реальным потребителям, добиться большей эффективности их деятельности \* Упростить некоторые этапы трудоустройства студентов и поиска работника-студента\* Аккумулировать и систематизировать имеющуюся информацию по мерам, предпринимаемым в области студенческой занятости. | Издание регулярного информационного бюллетеня “Рынок труда для студентов”, распространение по вузам, специализированным учреждениям Стенды в вузах города с информацией о месте нахождения специализированных учреждений, услугах, новости о рынке труда. Презентации деятельности специализированных учреждений по вузам города (Ярмарки-презентации операторов на рынке труда – реальные, в Интернет) Поддержание специализированной странички для Интернет, позволяющей работодателю бесплатно размещать информацию о вакансиях (временная, разовая, прочая работа для студентов), студентам предлагать собственные услуги. Систематический сбор и распространение информации о предлагаемых вакансиях  | - городские и областные молодежные службы занятости - кадровые агентства |
| Отсутствие у большинства студентов навыков ориентации на рынке труда | \* Обучать навыкам трудоустройства, воспитание культуры активного поиска работы | Введение в программу обучения лекционных и практических занятий по курсу “Ориентация на рынке труда” | - кадровые агентства- представители бизнес организаций |
| Массовый отъезд высококвалифицированных работников-студентов и выпускников на работу за границу | \* Содействовать росту привлекательности работы в стране и городах, улучшению условий работы студентам и выпускникам \* Контролировать процесс временного “отъезда” молодых людей  | Сотрудничество с организациями, принимающими стажеров и предоставляющие возможность прохождения стажировки Поддержание связи со студентом, уехавшим за рубеж, адресная рассылка тем, кто работает “там”, поиск потенциальных работодателей для них здесь (в России) |  Городские и областные службы  Организации, организующие стажировки и отъезды  Кадровые агентства  |
| Инфантилизм и пассивность студентов | \* Стимулировать активность и поддерживать деятельность молодежных общественных организаций, в т.ч. занимающихся проблемами занятости студентов\* Пропагандировать необходимость активной позиции и личной ответственности за свое будущее  | Программа сотрудничества и поддержки инициатив общественных объединений, способствующих адаптации студентов и выпускников на рынке труда | Вузывузовские и городские студенческие организации. |
| Правовая незащищенность работающих студентовПредпосылки:Распространенность неформальной занятости среди студентов (без письменного, трудового, в неформальном секторе экономики)Низкая заплата в легальном секторе | \* Содействовать развитию правового сознания и защите прав студентов на рынке труда\* Содействовать в поиске приемлемых механизмов индивидуальных и … соглашений между работодателями и работающими студентами | Консультации для студентов по вопросам, защита в спорных вопросах с льготной оплатой услугРазработка типовых трудовых договоров и распространение по различным каналамЗаключение договоров (оформление) через вузы, агентства занятости Введение в программу обучения курса “Основы трудового права” | ВузыОрганизации, предлагающие юридические услугиКадровые агентстваГородские и областные службы занятости  |
| Расхождение учебной программы и реальных потребностей рынка  | \* Создавать системы дополнительного обучения, переквалификации, при вузах и специализированных учреждениях, занимающихся трудоустройством.  | Заключение договоров между разно профильными вузами по возможности взаимного предоставления образовательных услуг для студентов и выпускниковПривлечение практиков для чтения разовых лекций и курсов по актуальным вопросамПроведение в вузах встреч со своими успешными выпускниками (ставшими профессионалами, адаптировавшимися на рынке труда) | ВыпускникиПредставители бизнес сектора Обучающие организации,  |
| Отсутствие координации между субъектами, действующими на рынке труда | \* Способствовать прозрачной деятельности полномочных субъектов с системой открытых публичных отчетов \* Регулярно обмениваться информацией между субъектами  | Проведение регулярных встреч между городскими и областными структурами, привлечение независимых организаций (кадровых агентств, общественных объединений) | Все субъекты |
| Отсутствие организованных форм стажировки и практики студентов | \* Адаптировать учебные планы к реальным потребностям рынка\* Стимулировать индивидуальной активности студента при поиске организации для прохождения стажировок | Заключение трехсторонних договоров между местной администрацией, вузом и предприятиями города по организации стажировок и производственных практик для студентов.Прямые обращения вузов в организации, сотрудничество с ассоциированными организациями предпринимательства и бизнеса |   |
| Отсутствие механизмов реализации разработанных программ | \* Использовать зарубежный и отечественный опыт содействия студенческой занятости\* Популяризовать имеющийся опыт для всех субъектов (вузов, работодателей, студентов, госучреждений) | Обмен, стажировки специалистовПроведение конференции с участием всех заинтересованных сторон Сбор и распространение информации об инициативах общественных организаций (Интернет, вузы) через каналы общественных организацийСовместные проекты  | Координационные центры общественных организаций (спец передачи на молодежную тематику, о рынке труда, занятости) |
| Учреждение “Студенческого банка” (или фонда)Назначение средств: кредиты для дополнительного обучения, прохождения платных стажировок в отечественных и зарубежных организациях | Финансирование программ занятости студентов | \*Нужны деньги!Способствовать экономии расходов бюджетных средств за счет согласованной деятельности всех субъектовПоддерживать предпринимательские инициативы студентов, других активностей на рынке труда, способствующих успешной адаптации и профессиональному росту | Взносы – отчисления от государственных и муниципальных программ, - целевые и не целевые взносы коммерческих организаций, некоммерческих фондов и прочих организаций, осуществляющих поддержку подобных мероприятий. |
| Сотрудничество вуза и предприятий Договоры на подготовку специалистов и заказы на выпускниковСтажировки и практика, экскурсии на заводыПриглашение руководителей эффективных предприятий из производстваСовместные проекты: открытие лабораторий или отделов при вузах, Написание дипломов в рамках производственных задач | Высокая конкуренция на рыке труда (много людей с высшим образованием, безработица) Дефицит рабочих мест для студентов    | \* Расширить потенциальный список рабочих мест за счет государственных, производственных предприятий\* Способствовать росту привлекательности для студентов производственной сферы\* Широко использовать найм студентов внутри вуза (обслуживающий персонал и пр.) и через вуз (предоставление образовательных и прочих услуг) | ВузыПредприятия Специализированных учреждений  |
| Сотрудничество с исследовательскими коллективами при вузах и использование имеющихся наработок | Отсутствие систематического контроля за ситуацией  | \* Регулярный (ежегодно или раз в 2 года) мониторинг занятости студентов и выпускников Российских вузов\* Разрабатывать кратко-, средне- и долгосрочные планы деятельности по адаптации студентов на рынке труда с участием всех заинтересованных сторон | Вузы, исследовательские коллективыГородские и областные службыПредприниматели города и пр. |

**Приложение 3.**

Законодательство о труде молодежи:

**1**. Не допускается прием на работу лиц моложе 15 лет.

Для подготовки молодежи к производственному труду допускается прием на работу обучающихся в образовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время по достижении ими 14-летнего возраста с согласия родителей, усыновителей или попечителей (ст. 173 КЗоТ РФ).

**2.** Несовершеннолетние (лица, не достигшие восемнадцати лет) в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются льготами, установленными настоящим Кодексом и другими актами трудового законодательства (ст. 174 КЗоТ РФ).

**3**. Запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию (в игорном бизнесе, ночных кабаре и клубах, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами). Запрещаются переноска и передвижение несовершеннолетними тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (ст. 175 КЗоТ РФ).

Помимо работ с тяжелыми, вредными или опасными условиями труда лица моложе 18 лет не могут привлекаться:

а) к работам, выполняемым вахтовым методом (п. 2.2 Основных положений о вахтовом методе организации работ (*утв. пост. Госкомтруда СССР. ВЦСПС и Минздрава СССР от 31 декабря 1987 г.*));

б) к работам по совместительству;

в) к работам, связанным с производством, хранением и торговлей спиртными напитками (ст. 11 Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 16 мая 1985 г.).

Запрещается заключение письменного договора о полной материальной ответственности с несовершеннолетними, занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей.

Запрещается привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам и к работам в выходные дни (ст. 177 КЗоТ РФ).

**4.** Работникам моложе 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 178 КЗоТ РФ).

Отпуск за первый год работы работникам моложе восемнадцати лет предоставляется до истечения одиннадцати месяцев непрерывной работы по просьбе работника (ст. 71 КЗоТ РФ).

**5**. Для рабочих моложе восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются, исходя из норм выработки для взрослых рабочих пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени для лиц, не достигших восемнадцати лет.

Для молодых рабочих, поступающих на предприятие, в организацию по окончании общеобразовательных школ, профессионально-технических учебных заведений, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в предусмотренных законодательством случаях и размерах и на определяемые им сроки могут утверждаться пониженные нормы выработки. Эти нормы утверждаются администрацией предприятия, организации по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия, организации (ст. 179 КЗоТ РФ).

**6**. Для работников, обучающихся без отрыва от производства в общеобразовательных школах и профессионально-технических учебных заведениях, устанавливается сокращенная рабочая неделя или сокращенная продолжительность ежедневной работы с сохранением заработной платы в установленном порядке; им предоставляются также и другие льготы (ст. 189 КЗоТ РФ).

**7.** Предельные нормы переноски и передвижения тяжестей для несовершеннолетних были предусмотрены еще пост. НКТ РСФСР от 4 марта 1921 г. (бюлл. Трудового фронта, 1921, № 5).

Молодые рабочие от 16 до 18 лет не должны назначаться на работы, заключающиеся исключительно в переноске или передвижении тяжестей весом свыше 4,1 кг. Предельная норма переноски тяжестей для несовершеннолетних от 16 до 18 лет составляет: для юношей 16,4 кг, девушек - 10,25 кг. Нормы передвижения касаются перемещения тяжестей на вагонетках, двух- и трехколесных тележках. Переноска и передвижение тяжестей несовершеннолетними в пределах указанных в пост. Норм, допускаются лишь в случаях, если они непосредственно связаны с выполняемой ими постоянной профессиональной работой и отнимают не более одной трети рабочего времени.

**8** Расторжение трудового договора (контракта) с работниками моложе 18 лет по инициативе работодателя помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия государственной инспекции труда субъекта Российской Федерации и районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних. При этом расторжение трудового договора (контракта) по основаниям, указанным в пунктах 1, 2 и 6 статьи 33 настоящего Кодекса, производится лишь в исключительных случаях и не допускается без последующего трудоустройства (ст. 183 КЗоТ РФ).

Ст. 33 КЗоТ РФ:

п. 1 - ликвидация предприятия, учреждения, организации, сокращение численности или штата работников;

п. 2 - обнаружившееся несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы;

п. 6 - восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу

**9.** "Молодежная практика" - одно из направлений работы органов Федеральной государственной службы занятости населения (далее - центр занятости) Российской Федерации с безработной молодежью, зарегистрированной в службе занятости, по созданию возможностей для ее трудоустройства и повышения конкурентоспособности на рынке труда (положение об организации временной занятости безработной молодежи – "Молодежная практика" (*утв. Приказом ФСЗ РФ от 22.11.94 № 150 (в ред. Приказа ФСЗ РФ от 24 января 1996 № 18*)).

**10**.  На основе обобщения и анализа собранной о предприятиях информации центр занятости проводит подбор безработной молодежи для участия в "Молодежной практике" по следующим критериям:

1) состоят на учете в районном (городском) центре занятости в качестве безработных свыше 3-х месяцев. Приоритетным правом пользуются длительно безработные граждане. При этом в исключительных случаях для выпускников образовательных учреждений среднего (полного) общего образования и лиц, не завершивших указанное образование по каким-либо причинам, в случае их отказа от профессиональной подготовки направление на "Молодежную практику" может предлагаться со дня признания их безработными;

2) отсутствие в период подбора участников подходящей для них работы;

3) возраст от 16 до 26 лет включительно ("Положение об организации временной занятости безработной молодежи – "Молодежная практика" (*утв. Приказом ФСЗ РФ от 22 ноября 1994 № 150, в ред. Приказа ФСЗ РФ от 24 января 1996 № 18*)).

# ПРИЛОЖЕНИЕ 4.

Социальные службы для молодежи являются составной частью государственно-общественной системы социальных служб и социальной помощи населению. Выделение социальных служб для молодежи объясняется спецификой данной возрастной категории и наибольшей потребностью вступающих в жизнь молодых людей в социальной поддержке.

  С 1 сентября 1993 года в г. Белгороде начала работать Молодежная биржа труда "Шанс", созданная отделом по делам молодежи администрации Белгородской области. Позже, в мае 1994 года согласно Постановления Главы администрации Белгородской области была создана Специализированная служба социальной поддержки молодежи Белгородской области, деятельность которой направлена на оказание различного вида социальной помощи молодежи и подросткам г. Белгорода и Белгородской области.

Необходимость создания службы в поддержку молодежи возникла давно.
Опыт показывает, что такие организации действительно нужны молодым людям.

Учитывая необходимость государственных мер по социальной поддержке молодежи, включения ее в производственную, творческую, духовную жизнь общества, основываясь на Указе Президента РФ №1075 от 16.09.92 года "О первоочередных мерах в области государственной молодежной политики" ***Специализированная служба социальной поддержки молодежи Белгородской области*** оказывает комплексную поддержку молодежи в целях снижения социальной напряженности.

В настоящее время директором СССПМ Белгородской области являетсяГоворушенко Светлана Николаевна

1. Статья 62 Конституции ЭР; ПАЭ № 67— 69 от 8 декабря 1995 г. [↑](#footnote-ref-1)
2. 2Павленков В.А.»Рынок труда», М.,1998г. [↑](#footnote-ref-2)
3. 3 « Экономист», Золоторева Р.Г.,1999г., с.12 [↑](#footnote-ref-3)
4. 4 Отдел МФП по защите экономических интересов трудящихся [↑](#footnote-ref-4)
5. 5 «Молодые бизнесмены» [↑](#footnote-ref-5)
6. 6 см. приложение 3. [↑](#footnote-ref-6)
7. 7 см. приложение 4. [↑](#footnote-ref-7)
8. 8 Подробнее в приложении 2: рекомендации по улучшению ситуации в области студенческой занятости. [↑](#footnote-ref-8)
9. 7 см. приложение 3. [↑](#footnote-ref-9)