

# МАРИЯ ХОХЛОВА

МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ  
ТРУДА Г.

КРАСНОЯРСКА:  
ПРОБЛЕМЫ И  
ПЕРСПЕКТИВЫ

# Мария Михайловна Хохлова Молодежь на рынке труда г. Красноярска: проблемы и перспективы

[http://www.litres.ru/pages/biblio\\_book/?art=40128994](http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=40128994)

*Молодежь на рынке труда г. Красноярска: проблемы и перспективы:*  
ISBN 978-5-7638-1925-0, 978-5-7638-1907-6

## Аннотация

Отражены результаты многолетних исследований по изучению молодежной безработицы как социальной проблемы г. Красноярска. Анализируются ситуация с молодежной безработицей в г. Красноярске, ключевые причины молодежной незанятости, требования выпускников вузов к будущей работе, деятельность различных служб по содействию в трудоустройстве молодежи. Результаты исследования опубликованы в научных журналах ВАК. По исследуемой тематике было выигран индивидуальный грант Сибирского федерального университета. Предназначена для студентов, обучающихся по специальностям «социальная работа», «социальная работа с молодежью», «психология», «социология», для специалистов, работающих в службах занятости, молодежных центрах, кадровых агентствах,

службах по содействию занятости выпускников, а также для молодых специалистов, впервые вступающих на рынок труда.

# Содержание

Введение	5
Глава 1.	10
Глава 2.	22
Конец ознакомительного фрагмента.	32

# **М. М. Хохлова**

## **Молодежь на рынке труда г. Красноярска: проблемы и перспективы**

### **Введение**

Становление современной молодежи происходит в сложных и противоречивых условиях. На смену одним ценностям приходят другие, формируются новые общественные отношения. В различных регионах России эти процессы идут неодинаково и обусловлены множеством социально-экономических, культурно-исторических и политических факторов. Красноярск не является исключением, и такая проблема, как трудоустройство молодежи г. Красноярска, имеет место в современных условиях. Безработица затрагивает молодых людей, только вступающих в жизнь.

Закончив учебное заведение и получив профессию, практически невозможно найти работу по специальности в условиях постоянного сокращения штатов на предприятиях. Даже имея рабочие места, предприятия с большой охотой принимают на них более взрослых и опытных людей, так как с

их стороны последует меньше профессиональных ошибок и брака. Такое критическое положение имеет следствием потерю молодыми людьми уверенности в будущем, разочарование, социальный пессимизм. В современных условиях проблема трудовой занятости в России коснулась всех социально-профессиональных и возрастных групп населения. Наиболее уязвимой оказалась молодежь, особенно та ее часть, которая, завершив обучение в высших учебных заведениях, готова приступить к трудовой деятельности. Противоречия, возникающие в ходе социальной интеграции молодежи, объективно препятствуют достижению социальной и экономической зрелости. В связи с произошедшими изменениями у современной молодежи, с одной стороны, появилось больше возможностей и путей интеграции в общество, но, с другой стороны, сложившаяся в стране ситуация привела к возведению «барьеров», существенно ограничивающих усвоение и выполнение молодым поколением определенных социальных ролей. Таким образом, можно говорить о том, что процесс социализации современной молодежи стал сложным и противоречивым. Наряду с проблемами здоровья, образования, досуга, создания семьи, жилья и т.д. актуальной для молодежи является проблема трудовой занятости. Актуализация решения проблем занятости молодежи г. Красноярска обусловлена рядом обстоятельств: Во-первых, занятость населения – важнейшее звено между экономической и социальной составляющей воспроизводственного процес-

са. Это проявляется в том, что занятость является фундаментом благосостояния всего общества и созданные материальные и духовные богатства служат базой для воспроизводства главной производительной силы – самого человека, его трудового потенциала. Во-вторых, в условиях модернизирующегося региона все острее встает необходимость формирования занятости, адекватной объективной потребности инновационного развития экономики. Поэтому для благоприятного существования молодежи и развития ее инновационного потенциала необходимо выбирать оптимальные формы и методы регулирования занятости, процессов воспроизводства трудового потенциала на региональном уровне. Ситуация незанятости молодежи порождает множество других, проблемы трудоустройства влекут за собой психологический дискомфорт, человек чувствует себя потерянным, неуверенным. Хорошая работа призвана оказывать помощь людям в их социальном функционировании, осуществлении своих социальных прав, сохранении или достижении благоприятного социального самочувствия, а ее отсутствие – безработица – порождает личные, семейные и социальные проблемы, увеличивая количество самоубийств и убийств и т.д. Стресс, порожденный угрозой вероятной потери работы или угрозой отсутствия работы, ухудшает отношение в семье, порождает депрессию и чувство ненужности. Основой любой экономики является полная, продуктивная, свободноизбранная занятость населения. Политика занятости имеет ключевое зна-

чение для формирования цивилизованного рынка и предотвращения социальных взрывов, поэтому очевидна необходимость ее дальнейшей активизации. В соответствии с Конвенцией Международной Организации Труда каждая страна должна защищать людей от безработицы. Цифры показывают, что безработица все еще является неизбежным и постоянным спутником общественного производства, однако следует полагать, что грамотная политика государства в области занятости поможет если не ликвидировать безработицу, то ослабить напряжение в этой области. На заседании Совета по реализации приоритетных национальных проектов В.В. Путин отметил, что сегодня выигрывает тот, кто быстрее адаптируется к запросам и требованиям динамично меняющегося мира. Мира, в котором постоянно обновляются технологии, где идет ускоренное освоение инноваций и формируются глобальные рынки трудовых ресурсов<sup>1</sup>. Поэтому именно использование наиболее перспективных форм содействия занятости, анализ и прогноз рынка труда, разработка конкретных мер по сбережению и улучшению качества трудового потенциала помогут решить проблему занятости молодых специалистов. В данной монографии на основании различных исследований:

– описано состояние молодежной безработицы г. Красноярска;

---

<sup>1</sup> Стенографический отчет заседания Совета по реализации приоритетных национальных проектов и демографической политике. Белгород, 2008.

- проанализированы факторы, влияющие на проблемы трудоустройства молодежи;
- выявлены ключевые причины молодежной безработицы в г. Красноярске;
- проанализирована деятельность различных институтов в г. Красноярске по содействию занятости молодежи;
- выявлено представление выпускника вуза о будущей подходящей работе;
- изучена реальная ситуация в школах г. Красноярска по организации и проведению профориентационной работы с подростками;
- разработан проект городской целевой программы «Содействие занятости молодежи» на 2009–2011 годы;
- представлены рекомендации по совершенствованию молодежной политики занятости в г. Красноярске.

# Глава 1.

## Состояние молодежной безработицы в г. Красноярске

Рассматривая состояние молодежной безработицы в г. Красноярске, необходимо проанализировать некоторые демографические и социально-экономические показатели. Так, по данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, численность населения в г. Красноярске на 1 января 2009 года составила 948,507 человек, что на 18,307 человек больше по сравнению с 1 сентября 2007 года, когда этот показатель составлял 930,2 тыс. человек<sup>2</sup>. На территории Красноярска расположены более 17 тыс. предприятий, организаций, учреждений, на которых занята преобладающая часть трудоспособного населения. В условиях социально-экономического кризиса деятельность работодателей прекращается, что влечет увеличение числа предприятий, которые вынуждены осуществлять массовые высвобождения работников. Так в 2008 году 29 предприятий сообщили о планируемых массовых высвобождениях, тогда как в 2005 году эта цифра составляла 23.

---

<sup>2</sup> Население г. Красноярска в цифрах. Красноярск, 2009. С.126.

По ежегодным данным городского центра занятости населения доля безработной молодежи среди клиентов службы увеличивается. В 2008 году этот показатель составил 1553 человека, или 39,4 %, в 2006 г. – 1530 человек, или 35,3 % от общего количества безработных, в 2001 году – 1357 человек, или 34,1 % молодежь в возрасте от 16–29 лет, из них 249 человек, или 18,4 % – выпускники высших и средних специальных учебных заведений. В 2000 году эта цифра составила 1350 человек, или 33,5 %, из них 294 человек, или 21,8 %, впервые ищущие работу, 356, или 24,6 % – выпускники высших и средних специальных учебных заведений<sup>3</sup>. Таким образом, молодежная безработица имеет устойчивую тенденцию к увеличению и занимает лидирующие позиции на рынке труда г. Красноярска, уступая лишь женской безработице.

По прогнозам распределения предложения рабочей силы на регистрируемом рынке труда на 2007-2009 годы, предлагаемом городской службой занятости, в 2007 году обратится 9500 молодежи в возрасте от 16-29 лет, из которых большая

---

<sup>3</sup> Занятость и безработица в Красноярске (экспресс-информация по итогам 2006 года). Красноярск: Красноярский городской центр занятости населения, 2007. С. 5, Занятость и безработица в Красноярске (экспресс-информация по итогам 2008 года). Красноярск: Красноярский городской центр занятости населения, 2009. С. 3. Занятость и безработица в Красноярске (экспресс-информация по итогам 2002 года). Красноярск: Красноярский городской центр занятости населения, 2003. С. 2, Занятость и безработица в Красноярске (экспресс-информация по итогам 2001 года). Красноярск: Красноярский городской центр занятости населения, 2002. С.4.

часть – 750 человек, молодежь с высшим образованием. – Анализируя динамику обращений и трудоустройства молодежи в службы занятости, необходимо отметить, что уровень обращений превышает прогнозируемое распределение рабочей силы на рынке труда (вместо 9500 в 2007 году обратилось 11633) (табл.1).

Рассматривая данные о спросе и предложении на рабочую силу, можно отметить, что спрос на рабочую силу по данным городской службы занятости в 2005, 2006 годах составил 49 300 тыс. человек, на прогнозируемый период (2007-2009 годы) предполагается, что спрос на рабочую силу останется на том же уровне – 49 300. Предложение рабочей силы в 2005, 2006 годах составило 54 200 тыс. человек, в прогнозируемом периоде планируется увеличение предложения рабочей силы до 54 850 тысяч человек. Таким образом, планируется нереализованный спрос на рабочую силу, который составит 5550. И ключевой проблемой в нереализации спроса на рабочую силу остается молодежная занятость.

Таблица 1

**Динамика трудоустройства молодежи г. Краснояр-  
ска**

Категории	2005 г.		2006 г.		2007 г.		2008 г.	
	Обратилось	Трудоустроены	Обратилось	Трудоустроены	Обратилось	Трудоустроены	Обратилось	Трудоустроены
Вся молодежь в возрасте от 16–29 лет	10 849	7572	11 602	7942	11 633	8221	18 730	14 829
Всего граждан	26 622	19 181	26 345	19 220	25 439	19 928	29 121	20 344

Рассматривая динамику трудоустройства необходимо отметить, что учитываются данные по следующим категориям граждан: не занятых трудовой деятельностью (не имеющих места работы и заработка); граждан, желающих сменить работу; учащихся, желающих работать в свободное от учебы время. Рассматривая динамику обращений и трудоустройства молодежи, можно выявить неблагоприятную тенденцию к увеличению доли молодежи в общем составе граждан, обратившихся в службы занятости в целях поиска подходящей работы. Так, этот показатель с 2005 года вырос с 40,7 % до 64,3 %, в то время как общее количество обратившихся граждан увеличилось лишь на 8,6 %. Среди клиентов службы занятости населения длительное время молодежь сохраняет устойчивые позиции – 46,8 %, уступая лишь женщинам – 58,4 %. Уровень трудоустроенной молодежи вырос до 95,2 % по сравнению с 2005 годом, когда этот показатель составлял 69,8 %.

В 2007 году незанятой молодежи обратилось 74 %, в 2008 – 48 %. Уменьшение числа незанятой молодежи может говорить о следующем: в нестабильной социально-экономической ситуации молодежь предпочитает не уходить с прежнего места работы, не найдя лучшее и обращаясь в службу занятости имеет статус занятого; уменьшение доли незанятой молодежи произошло за счет увеличения доли учащихся, желающих работать в свободное от учебы время. Так, в 2008 году на 26 % увеличилось количество молодежи, желающей работать в свободное от учебы время. Возможно, это связано с двумя факторами: с одной стороны, молодежь во время учебы имеет возможность получать практические навыки, что способствует формированию конкурентоспособности; с другой стороны, социально-экономический кризис повлек за собой ухудшение материального положения всего населения и молодежи в частности, что привело к необходимости реализовывать двойную занятость – учиться и работать.

Приведенные в табл.2 показатели позволяют оценить структуру профессионального портрета молодого безработного. Так, ежегодно четвертую часть всей безработной молодежи в возрасте от 16–29 лет занимают выпускники различных учебных заведений, т.е. это, как правило, лица, впервые вступающие на рынок труда. Среди всех выпускников лидирующие позиции в структуре молодых безработных занимают выпускники вузов – цифра варьирует на уровне 40–

44% ежегодно. Несмотря на увеличение числа обратившейся молодежи в службу занятости уменьшилось количество выпускников на 5,6 % в доле молодых безработных. Это уменьшение сказалось и на количестве выпускников вузов – на 4,5 %, возможно, это связано с тем, что в связи с реализацией инновационных проектов в городе и крае возрос спрос на молодых высококвалифицированных компетентных профессионалов, имеющих высшее образование. В наиболее выгодном положении на рынке труда находятся выпускники образовательных учреждений среднего звена, что объясняется их конкурентоспособностью в связи с постоянным спросом профессий рабочего характера.

Анализируя данные, приведенные в табл.3, можно сделать вывод о том, что спрос на рабочие специальности (электросварщики, водители различных категорий, слесари, каменщики, штукатуры) сохраняется длительное время и продолжает расти. Этот факт подтверждается тем, что в 2007, 2008 году наиболее востребованы на рынке труда вакансии рабочего характера – 77 % и 64 % против 23 % и 36 % вакансий специалистов и служащих. Спрос на рабочие специальности значительно превышает спрос на специалистов. Такое состояние рынка труда еще в большей степени затрудняет занятость молодежи, поскольку молодежь не ориентирована на рабочие специальности. Цифры также показывают, что наибольшее число безработной молодежи – это молодежь с высшим образованием, которая попадает, прежде

всего, в категорию специалист.

Таблица 2

**Анализ обращения и трудоустройства выпускников учебных заведений за 12 месяцев 2005-2006, 2007-2008 годах ( г. Красноярск)**

Категории	2005		2006		2007		2008	
	Обратилось	Трудоустроены	Обратилось	Трудоустроены	Обратилось	Трудоустроены	Обратилось	Трудоустроены
Выпускники, всего В том числе по видам учебных заведений:	1858	1232	2041	1210	1864	1301	1495	901
высших	748	518	803	540	766	574	614	375
средних специальных	598	406	728	405	639	460	494	300
ПТУ	389	247	395	226	355	215	308	192
общеобразовательных школ	123	61	115	39	104	52	79	34

Таблица 3

**Соотношение спроса и предложения на рынке труда**

Категории	Количество вакансий		Предложение незанятой рабочей силы	
	2005 г.	2006 г.	2005 г.	2006 г.
Руководители	252	288	661	649
Специалисты	1080	1273	2331	1362
Служащие	40	25	255	262
Рабочие	3913	5926	1477	1304
Не имели профессии	89	133	61	78
Всего	6657	7515	3817	3717

Показатели, характеризующие потребность в работниках для замещения свободных рабочих мест в различных секторах и отраслях экономики представлены в табл.4.

Таблица 4

## Потребность в работниках для замещения свободных рабочих мест (в течение 2006, 2008 годов)

Отрасли	2006 г.		2008 г.	
	Всего	В том числе рабочих	Всего	В том числе рабочих
Государственный сектор	21 574	15 681	8953	4359
Негосударственный сектор	35 646	29 173	46 047	37 671
Промышленность	10 326	9124	8936	7434
Сельскохозяйственное производство	403	329	615	512
Транспорт и связь	3416	2954	2990	2532
Строительство	10 560	9550	7101	6126
Торговля и общественное питание	6997	5839	6560	5009
ЖКХ и бытовое обслуживание	4374	3635	13 505	12 505
Здравоохранение, социальное обеспечение, образование, наука, культура	7505	4187	7288	3293
Управление	494	254	1690	526

Таким образом, можно сделать вывод о том, что большая часть предложенных вакансий в различных секторах и отраслях экономики является вакансиями рабочего характера. Современная молодежь ориентирована на управленческие, экономические, бухгалтерские специальности. По данным отраслям потребность в работниках для замещения вакантных должностей составила наименьшую долю среди всего количества вакансий. Если более детально рассмотреть ситуацию по спросу и предложению рабочей силы и специалистов на регистрируемом рынке труда в 2008 году, то получается следующее: предлагается рабочая сила – менеджер, бухгалтер, инженер, экономист, кладовщик, продавец, тех-

ник, что составляет 47 % рабочих профессий и 53 % служащих и специалистов; требуется рабочая сила – каменщик, бетонщик, плотник, водитель, что составляет 64 % рабочих профессий и 36 % служащих и специалистов. Таким образом, рынок труда г. Красноярска характеризуется нехваткой рабочей силы по рабочим профессиям и переизбытком служащих и специалистов.

Это обусловлено тем, что значимость высшего образования для молодежи повышается из года в год. Получив высшее образование и обратившись в службу занятости за содействием в трудоустройстве, выпускники вузов оказываются самой уязвимой категорией, поскольку, во-первых, имеется определенный уровень притязаний (высокая заработная плата, возможность карьерного роста, хорошие условия труда и т.д.), во-вторых, ситуация на рынке труда складывается не в пользу молодежи с высшим образованием (высок спрос на рабочие специальности). В такой ситуации молодежь готова идти на работу, не требующую знаний по полученной специальности, что приводит к потере профессиональной квалификации и в дальнейшем работе не по специальности. Каналы поиска работы, которые использует молодежь, разнообразны, но самым распространенным и эффективным способом поиска работы молодежь признает знакомых, друзей, родственников. К деятельности государственных служб занятости молодежь прибегает очень редко, поскольку считает, что они не в состоянии решать проблему

трудоустройства молодых людей. Данный факт говорит, о том, что нежелание молодежи обращаться в службу занятости свидетельствует о наличии латентной молодежной безработицы. Таким образом, молодежная безработица реально намного выше, чем данные городской службы занятости, поскольку они учитывают только официально зарегистрированных безработных.

Рассматривая состояние молодежной безработицы в г. Красноярске, также можно отметить тот факт, что большая часть обратившейся молодежи в целях поиска работы в городскую службу занятости – женщины. Из них 67,5 % были трудоустроены при содействии службы занятости. Такой большой показатель безработных женщин говорит об их особой уязвимости на рынке труда. Такое положение связано с различными факторами, где приоритетную роль играет отношение работодателя. По словам специалистов городской службы занятости, портрет невостребованного у работодателей специалиста выглядит следующим образом: женщина старше 40 лет, имеющая длительный перерыв в работе. Но, работодатель настораживается и при виде молодой женщины, только что закончившей вуз. Нежелание работодателя брать на работу молодую девушку объясняется рядом причин: представление о том, что женщина не способна выполнять быстро и качественно работу, семейное положение (наличие мужа и детей либо отсутствие).

Если анализировать данные по продолжительности моло-

дежной безработицы, то в 2006 году большая часть молодых безработных пребывает в данном статусе от 1 до 4 месяцев (57 %) и только 3 % молодежи находятся в статусе безработных более года. В 2008 году эта тенденция относительно недлительного срока продолжительности безработицы сохранилась – от 1 до 4 месяцев 52 %, а вот количество молодых безработных, не нашедших работу более года, значительно сократилось до – 0,9 %. Такой весомый показатель говорит, с одной стороны, о мобильности и активности молодых людей, с другой – об эффективной реализации различных программ по содействию занятости молодежи, реализуемой городской службой занятости.

### **Основные выводы по главе:**

– ежегодно по данным городской службы занятости молодежная безработица постепенно увеличивается. Наибольшая часть безработной молодежи – это выпускники вузов;

– несмотря на увеличение уровня молодежной безработицы уменьшилось число обратившийся незанятой молодежи, что может, с одной стороны, быть обусловлено: нестабильной социально-экономической ситуацией, в которой молодежь предпочитает не уходить с прежнего места работы, не найдя лучшее и обращаясь в службу занятости имеет статус занятого;

уменьшением доли незанятой молодежи за счет увеличе-

ния доли учащихся, желающих работать в свободное от учебы время. С другой стороны, уменьшение числа незанятой молодежи может быть обусловлено тем, что молодежь не выбирает такой канал поиска работы, как государственная служба занятости;

– спрос на рабочие специальности ежегодно растет, что неблагоприятно влияет на молодежный рынок труда, так как молодежь в большей степени ориентирована на более престижные профессии;

– продолжительность молодежной безработицы в большинстве случаев длится от 1 до 4 месяцев;

– молодежная безработица имеет женское «лицо» (в 2006 году – 62,5 %).

## Глава 2.

# Факторы, влияющие на проблемы трудоустройства молодежи

Уровень молодежной безработицы ежегодно сохраняет тенденцию к увеличению, что может говорить об отсутствии позитивных изменений на молодежном рынке труда и о влиянии негативных факторов, затрудняющих процесс трудоустройства молодежи.

*Первый фактор – это несоответствие спроса и предложения*, порождаемое тем, что кадровые потребности работодателей диаметрально противоположны профессионально-половозрастному составу безработных. По словам специалистов городского центра занятости, портрет востребованного у работодателей специалиста выглядит следующим образом: мужчина в возрасте от 20 до 45 лет, имеющий рабочие специальности, имеющий квалификацию по профессии, физически здоровый, не имеющий увольнений за виновные действия. Анализируя данный портрет, можно сказать, что современный молодой человек, во-первых, не ориентирован на рабочие специальности, во-вторых, не всегда физически здоров. Именно эта указанная категория граждан составляет меньшинство среди безработной молодежи, но в свою очередь, привлекает в большей степени ра-

ботодателей. Таким образом, мы имеем ситуацию, когда рынок перенасыщен специалистами в области маркетинга, менеджмента, права, управления при значительном дефиците кадров по рабочим профессиям. Этот дисбаланс характерен не только для г. Красноярска, но и для России в целом. По словам министра образования, сейчас лишь 15–20 % российских вузов готовят выпускников, востребованных на современном рынке труда. Возможно, поэтому выпускники вузов идут работать не по полученной специальности и, как правило, по существенно более низкой квалификации. Ситуация перенасыщения рынка труда наблюдается во многих регионах России. Так, например, О. Кирилюк отмечает, что на рынке труда Омской области не востребованы экономисты, инженеры, менеджеры, юристы. Причем доля выпускников вузов по указанным специальностям велика. Так, на долю безработных экономистов приходится 21 %<sup>4</sup>. Еще одним примером могут служить данные исследований по Курской области, где большая часть молодежи мечтает о поступлении в вуз и лишь некоторые планируют поступить в учреждения начального и среднего профессионального образования и выбрать рабочие профессии, которые требуются региональному рынку труда. Рейтинг основных профессий, выбираемых выпускниками, выглядит следующим образом: экономист, юрист, специалист по компьютерным тех-

---

<sup>4</sup> Кирилюк О. Как трудоустроить молодежь по специальности // Служба занятости. 2008. №3. С.27.

нологиям, преподаватель, инженер и т.д. <sup>5</sup>. Таким образом, среди молодых граждан России сохраняется устойчивая тенденция роста интереса к профессиям интеллектуального характера, профессиям социально-практической значимости (юрист, финансист и т.п.).

Губернатор Красноярского края указывает не на недостаток рабочих кадров, а на проблему нехватки кадров, особенно кадров высокой квалификации, и в Красноярском крае особо остро ощущается этот дефицит, особенно в свете тех инвестиционных проектов, которые уже активно развиваются в регионе. Поэтому фактор несоответствия спроса и предложения имеет две стороны: во-первых, дефицит кадров рабочих профессий, во-вторых, дефицит квалифицированных кадров любого профиля, способных успешно участвовать в реализации инновационных и инвестиционных проектов, быстро адаптироваться в изменяющихся ситуациях, постоянно профессионально самосовершенствоваться.

*Второй фактор – изменение социально-экономической ситуации в стране в конце 2008 года, вызванное общемировым экономическим кризисом.* Вследствие постепенного сокращения объемов производства промышленных и потребительских товаров, остановки многих предприятий, перехода на сокращенный режим работы или практики предоставления работникам отпусков без сохранения

---

<sup>5</sup> Ильченко В. Осознанный выбор профессии // Служба занятости. 2008. №4. С.38

содержания миллионы работников лишились рабочих мест, а молодежь – возможности трудоустройства после окончания учебного заведения, соответственно, источника средств жизнеобеспечения. По мнению Б.Г. Збышко, в этих условиях увеличивается предложение рабочей силы на рынке труда, возрастает число безработных, а значительная часть неработающих в поисках средств существования устремляется в частный сектор и сферу нелегальной экономики<sup>6</sup>. Борьба за выживание российских предприятий приводит к ужесточению условий вступления молодежи на рынок труда. Между тем возможности молодых людей и без того ограничены в силу их более низкой конкурентоспособности по сравнению с другими категориями населения. В период рыночных отношений стал возможным переход предприятий в руки частных собственников, предполагавший модернизацию производства, это ужесточило требования к профессионализму работников и наличию трудового стажа. Большинство предприятий новых форм собственности было создано акционированием государственных предприятий, а новые возникали в основном в сфере услуг и финансово-кредитной сфере. В результате рабочие места с менее жесткими требованиями были ликвидированы, а вновь созданные характеризовались более жесткими условиями найма.

Оказавшись в результате рыночных реформ наименее за-

---

<sup>6</sup> Збышко Б.Г. Проблемы профессиональной подготовки // Социально-трудовые проблемы молодежи и пути их решения. М.: Профиздат, 1999. С. 21-23.

щищенной частью трудовых коллективов, молодежь страдает от различных форм социальной дискриминации. Незаконные увольнения, штрафы, использование неоплаченного труда молодежи в период продолжительного испытательного срока, без твердых гарантий предоставления им впоследствии постоянной работы, принимают по отношению к молодым работникам массовый характер. Более половины молодежи заняты неквалифицированным или малоквалифицированным трудом, у многих выполняемая работа так или иначе связана с криминалом, производится в неблагоприятных, зачастую опасных психофизических условиях, без четкого ограничения рабочего времени. По данным опросов экспертов в сфере молодежных проблем, требования Трудового Кодекса РФ по отношению к молодежи нарушаются систематически, особенно в частном секторе. Этот факт подтверждается данными, приведенными в табл.5.

Таблица 5

### **Степень выполнения Трудового кодекса РФ на различных типах предприятий**

Тип предприятия	Характер выполнения Трудового кодекса РФ			Затруднились ответить
	в основном	частично	не выполняют	
Госпредприятия	21,8	35,5	25,8	16,9
Акционерные, кооперативные	8,9	26,6	26,6	37,9
Частные	6,5	20,2	42,7	30,6
Смешанные	5,6	26,6	28,2	39,5

Источник: Зубок Ю. А. Молодежь между интеграцией и исключением: социально-экономический аспект // Социально-гуманитарные знания. 2001. № 2. С. 186.

Самыми распространенными нарушениями при оформлении трудовых отношений являются: неоформление трудового договора в письменной форме; отсутствие в договоре информации о существенных условиях труда (права и обязанности работника и работодателя, конкретный размер оплаты труда, виды и условия социального страхования, режим рабочего времени и времени отдыха и т.д.). Результаты анкетирования показывают, что только для 80 % молодежи важно оформить трудовые отношения по всем правилам, а для 20 % совсем не важны формальности, так как они считают, что оформление трудовых отношений не повлияет на трудовой процесс<sup>7</sup>. Таким образом, правовое бессилие, а иногда правовая неграмотность молодых работников закрывают перед ними трудовую карьеру, вынуждая их искать другие способы жизнеобеспечения, и выступают еще одним фактором, затрудняющим занятость молодежи. Еще более ограничены возможности молодых граждан в области частного предпринимательства, требующего наличие стартового капитала или определенных связей. Эмпирические данные

---

<sup>7</sup> Серегина С.В. Нарушение норм трудового законодательства при оформлении трудовых отношений и деятельность государственной инспекции труда по их выявлению // 3S. 2003. №3. С 148.

показывают, что владеют своим бизнесом с привлечением наемного труда 4 % молодых респондентов, занятых в сфере распределения и обмена, и всего 4,1 % – в материальном производстве; каждый десятый занят мелкой коммерцией и индивидуальной трудовой деятельностью<sup>8</sup>. Таким образом, только минимальная доля молодежи имеет возможность реализовать себя в частном предпринимательстве.

Со снижением объемов производства, ростом безработицы, падением престижа труда отдельные молодые люди потеряли надежду на содержательный, свободно избранный труд, оплачиваемый по международным стандартам. Развивающиеся рыночные отношения негативно повлияли на сознание определенной части молодежи. Это привело к тому, что профессиональная деятельность в сфере материального производства перестала быть в центре внимания и интересов молодежи.

**Третий фактор – упал престиж высокопрофессионального труда.** Молодежь все больше ориентируется на труд, дающий возможность много заработать при минимальных умственных и физических затратах, на периферии общественного сознания оказались мотивы общественного долга, добросовестного труда, общественной пользы. В общественном производстве массовое распространение получила социальная и трудовая пассивность, хотя предпола-

---

<sup>8</sup> Государственная и корпоративная политика занятости / под ред. Т.М. Малевой. М.: Московский центр Карнеги, 1998. С. 170.

емая модернизация экономики и ситуация необходимости разработки мер по выходу из мирового социально-экономического кризиса, возможно, повысят престиж высокопрофессионального труда, что скажется некоторым образом позитивно на положении рынка труда. Так, Т.Шумилова утверждает, что интенсивные структурные сдвиги в пользу высокотехнологичного и информационного секторов экономики потребуют появления иной по качественным характеристикам рабочей силы, отвечающей задачам современного производства. Занятая рабочая сила будет постепенно перемещаться в более привлекательные сферы рынка труда, а также в те сферы деятельности, которые появятся вновь с высокоинтеллектуальными высокооплачиваемыми рабочими местами в области транспорта, авиации, энергетики, электроники, машиностроения и других приоритетных отраслей<sup>9</sup>. Возможно, именно эти изменения повлекут за собой осознание молодежи необходимости получения не просто образования, а знаний и умений, являющихся факторами высокой производительности, совершенствования профессионального мастерства и залогом профессионального совершенства.

***Четвертый фактор – проблемы профессиональной подготовки молодых специалистов.***

На протяжении семидесяти с лишним лет государство яв-

---

<sup>9</sup> Шумилова Т. О политике на российском рынке труда в условиях модернизации экономики и общества на период до 2010 года // Служба занятости. 2008. №3. С.19.

лялось единственным монопольным работодателем. До начала 1991 года действовал законодательно закреплённый принцип всеобщей занятости. Для каждого предприятия регламентировались численный и профессионально-квалификационный состав работников (в том числе и по возрастному признаку), уровень оплаты труда, их руководители обладали чрезвычайно узкими полномочиями по найму и увольнению кадрового состава, сфера занятости была лишена гибкости. На большинстве предприятий имелись излишки рабочей силы, которые, по различным оценкам, «к началу 90-х годов составляли от 10 млн до 20 млн человек, несмотря на это администрации все равно предписывалось нанимать рабочую силу»<sup>10</sup>. Вуз был частью единого народнохозяйственного комплекса и действовал в соответствии с правилами планового механизма регулирования развития производственных и человеческих ресурсов. Государством формировались учебные планы, где определялись обязательные дисциплины и объём аудиторных часов. Успешная учеба гарантировала получение диплома с отличием и, как следствие, – выгодное трудоустройство. Размер заработной – платы молодого специалиста варьировался в пределах от 105 до 120 руб. в зависимости от отрасли. Предоставлялся пакет социальных льгот для молодого специалиста: оплачивался проезд до места работы, подъемные, предоставлялось жилье. Основным мотивирующим фактором работы в той или иной ор-

---

<sup>10</sup> Дунаева Н. Молодежь на рынке труда // Вопросы экономики. 1998. №1. С. 81.

ганизации была перспектива – получить квартиру, защитить кандидатскую диссертацию, стать начальником отдела. По мнению В.Карезина, государственная система распределения неплохо решала проблемы трудоустройства и социальной защиты молодых специалистов<sup>11</sup>. Согласно статье 182 КЗоТ РСФСР выпускник высшего и средне специального учебного заведения обеспечивался работой в соответствии с полученной специальностью и квалификацией. В результате количество молодых специалистов и профиль их подготовки соответствовал требованиям экономики страны. Таким образом, в советский период не существовало ситуации дисбаланса спроса и предложения на рынке труда. Государственный заказ соответствовал количеству и качеству подготовленных молодых специалистов.

---

<sup>11</sup> Карезин В. Куда податься молодому специалисту? (ВУЗы и рынок труда) // Управление персоналом. 2000. №2. С. 63.

# Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.