

ПРИЧИНЫ МОЛОДЕЖНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ (НА ПРИМЕРЕ г. КРАСНОЯРСКА)

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, опосредуясь множеством социально-экономических, культурно-исторических и политических факторов. Красноярск не является исключением, и такая проблема, как трудоустройство молодежи города Красноярска, имеет место в современных условиях. Социально-экономические преобразования в стране не могли не оказать влияние на выбор молодежью ценностных приоритетов в сфере труда. С одной стороны, идет процесс обретения экономической свободы, что вызывает положительную реакцию части молодежи. Ее показателем служит быстро растущий слой предпринимателей. С другой – происходит дальнейшее обнищание молодежи.

Социально-экономические перемены в стране способствовали значительному изменению в массовом сознании молодежи. Так, нормы и принципы коллективистской морали постепенно вытесняются моралью индивидуалистической. Безработица затрагивает молодых людей, только вступающих в жизнь. Даже закон-

* © М.М. Хохлова, Красноярский государственный университет, 2006.

чив какое-то учебное заведение и получив профессию, практически невозможно найти работу по специальности в условиях постоянного сокращения штатов на промышленных предприятиях. Но, даже имея рабочие места, предприятия с большой охотой принимают на них более взрослых и опытных людей, т.к. они будут допускать меньше профессиональных ошибок и брака. Такое критическое положение имеет следствием потерю молодыми людьми уверенности в будущем, социальный пессимизм. Основным нормативно-правовым актом в сфере занятости является Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. Настоящий закон определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан РФ на труд и социальную защиту от безработицы.

Согласно статье 1 данного Закона занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая гражданам, как правило, заработок, трудовой доход.

Безработица – сложное, многоаспектное социально-экономическое явление, присущее обществу с рыночной экономикой, когда часть трудоспособного населения, не занятая в производстве товаров и услуг, не может реализовать свою рабочую силу на рынке труда из-за отсутствия подходящих рабочих мест и лишается вследствие этого заработной платы как основного источника необходимых средств жизни.

Безработица, по определению МОТ, трактуется как потеря заработка по причине невозможности получить подходящую работу лица, способного трудиться, готового трудиться и действительно ищущего работу [2].

По данным Городского центра занятости населения, молодежная безработица в 2004 г. составила 2606 человек, или 43% от общего числа безработных, в 2002 - 1303 человека, или 26,3% от общего количества безработных, в 2001 г. - 1357 человек, или 34,1% молодежи в возрасте от 16-29 лет, из них 249 человек, или 18,4%, - выпускники высших и средних специальных учебных заведений. В 2000 г. эта цифра составила 1350 человек, или 35,5%, из них 294 человек, или 21,8%, впервые ищущие работу, 356, или 24,6%, - выпускники высших и средних специальных учебных заведений [1]. Таким образом, положение молодежи на рынке труда меняется не в лучшую сторону. С 2000 по 2004 гг. безработица среди молодежи в возрасте от 16-29 лет увеличилась вдвое.

Для изучения проблем трудоустройства молодежи г. Красноярска необходимо рассмотреть источники этой проблемы.

1. В первую очередь надо говорить о том, что решающее влияние на состояние рынка труда, занятость и безработицу оказывает *экономическая ситуация в стране*: чем больше генерируется рабочих мест и чем больше они соответствуют предложению рабочей силы, тем лучшие перспективы открываются для занятости. Можно говорить о том, что создание большего числа рабочих мест – главная альтернатива безработице. Теперь посмотрим, какова реальная ситуация в г. Красноярске: только 30% красноярских заводов функционируют нормально, кроме того, по данным Красноярской городской службы занятости, имеют место массовые высвобождения работников в связи с ликвидацией предприятия. И самой уязвимой группой в данной ситуации оказывается молодежь.

В производстве можно рассматривать два состояния: спад и оживление, и, следовательно, две ситуации на рынке труда. Если наблюдается спад в производстве, то, как правило, он сопровождается формированием относительного избытка рабочей силы, поскольку для производства меньшего количества продукции требуется и меньшая численность работников, а значит, и рабочих мест. Если на фазе спада сокращаются рабочие места, то происходит сокращение фонда рабочего времени. Рабочая сила частично высвобождается, а частично переходит в режим «недозанятости», то есть люди вынуждены отрабатывать неполное рабочее время по экономическим причинам. Если говорить об обратной ситуации, когда происходит экономическое оживление, то увеличение производства, как правило, не сопровождается одновременным и адекватным расширением найма новых работников. Можно сказать, что первейшими задачами в период экономического оживления являются скорейшее восстановление уровня производительности труда, темпов роста ВВП до показателей, соответствующих году, предшествовавшему спаду, а затем регулирование ситуации в сфере занятости. Следовательно, если наблюдается на производстве период экономического оживления, это вовсе не означает, что предприятие готово принять новую рабочую силу. Кроме того, важным фактором, который влияет на динамику занятости, является состояние крупных предприятий, так как дополнительным фактором риска, способным осложнить проблему занятости, служит сохраняющаяся высокая доля работающих на крупных предприятиях. Более 2/3 работников промышленности концентрируется на предприятиях с числом персонала свыше 500 человек. В этой ситуации в случае спада производства численность сокращенных рабочих мест может быть весьма велика [3].

В данной социально-экономической ситуации, когда не создаются новые рабочие места, молодежь оказывается весьма уязвимой по сравнению с другими категориями, поскольку отсутствуют опыт и стаж работы, не сформированы навыки предоставления себя работодателю и т.д. Отсутствие вакантных мест на промышленных предприятиях сопровождается предложением рабочих мест для молодежи в сфере малого бизнеса. Осуществляемые в нашей стране экономические реформы явились условием становления и развития

малого предпринимательства, которое решает основные функции, присущие предпринимательской деятельности. Малое предпринимательство играет большую роль в экономике, его развитие влияет на экономический рост, на научно-технический прогресс, на насыщение рынка товарами необходимого качества, на создание новых дополнительных рабочих мест, т.е. решает многие экономические, социальные и другие проблемы. Актуальным становится вопрос социальной защиты работников малых предприятий. Уровень социальной защищенности работников малых предприятий продолжает оставаться недопустимо низким, особенно относительно молодых работников, так как последние в свою очередь в силу неопытности и отсутствия необходимых правовых знаний не могут себя защитить от неправомерных действий работодателя. Такое положение предопределено тем, что государство рассматривает малые предприятия только как источник пополнения бюджетов всех уровней, в то время как такие предприятия выполняют важную социальную задачу, насыщая рынок доступными товарами и услугами, создавая рабочие места, способствуя тем самым снижению безработицы, созданию основы для развития экономики. Отсутствуют достоверные данные о социально-трудовых отношениях на малых предприятиях, государственная статистика об условиях труда, о травматизме и заболеваемости, о соблюдении трудового законодательства не ведется. Серьезным тормозом в работе по усилению социальной защищенности работников малых предприятий является крайне низкий уровень регулирования там социально-трудовых отношений коллективными договорами и соглашениями. До сих пор не создано объединение работодателей, которое могло бы совместно с их социальными партнерами - профсоюзами, объединяющими работников малых предприятий, активно влиять на уровень социальной защищенности работников. Усиление налогового бремени, введение все новых федеральных и местных налогов практически не оставляет малым предприятиям возможности для развития социальной сферы, улучшения условий труда. В силу этого все больше малых предприятий уходит "в тень", где не может быть и речи о какой-либо социальной защищенности работников. Эгоистические побуждения работодателей-предпринимателей направлены на получение максимально возможной прибыли, что определяет существующую тенденцию к минимизации издержек производства, включая заработную плату и социальные выплаты. Данная тенденция приводит к ухудшению материального и социального положения наемного персонала, а крайние ее формы ведут к деградации условий жизнедеятельности работников. Данная неблагоприятная обстановка в сфере малого предпринимательства исключает еще одну возможность для трудоустройства молодежи.

2. Второй источник неудач в сфере трудоустройства молодежи – **демографические процессы, миграционная подвижность**. Так, например, давление молодежи, впервые вступающей на рынок труда в поиске работы, может «перекрыть» объемы генерируемых рабочих мест, что не только осложнит проблему первой работы, но и сократит потенциальные возможности возвращения к занятости граждан. Кроме того, в последнее время в городе мы можем наблюдать наплыв людей других национальностей, что связано с миграционной подвижностью, что в свою очередь также создает дополнительную нагрузку на рабочие места.

3. **Межотраслевые сдвиги**. Существенное значение имеет и возможность перемещения работников из отраслей, теряющих численность, в расширяющиеся сектора экономики. При этом возможности для занятости тем шире, чем больше компенсирующее создание рабочих мест в отраслях, расширяющих численность. Очень важно, чтобы во все сферы, отрасли пополнение рабочей силы шло равномерно. Говоря об этих источниках неудач молодежи в сфере трудоустройства, надо отметить, что эти причины экономического характера, но многое также зависит от самих молодых людей, от их ценностей, потребностей, возможностей, способностей.

4. **Изменение системы ценностей в сфере труда** при огромном влиянии такого фактора, как престиж и привлекательность профессии. По данным Красноярской городской службы занятости, на 01.01.2005 г. потребность в рабочей силе по отраслям распределилась следующим образом:

Потребность в рабочей силе по отраслям

Отрасли	В процентном соотношении
Промышленность	10,6
Транспорт и связь	5,3
Строительство	15,5
Торговля и обществ. питание	10,6
ЖКХ и бытовое обслуживание	6,9
Здравоохранение, социальное обеспечение, образование, наука	16,3
Другие отрасли	29,8

Таким образом, потребность в рабочей силе есть, но отнюдь не в престижных специальностях, на которые ориентирована сегодняшняя молодежь. Наоборот, постоянным спросом на рынке труда пользуются рабочие строительных профессий, слесари, водители, машинисты, врачи, газосварщики, электромонтеры, плотники, токари. Не требуются товароведы, психологи, социальные работники, журналисты. Почти

не пользуются спросом специалисты в области транспорта и связи, экономисты, юристы, менеджеры. Надо изменить и направить в другое русло профориентационную работу среди юношества, молодежи. Существенным недостатком профориентационной работы в школе является отсутствие информации о состоянии рынка труда, о том, какие профессии востребованы на рынке труда, а какие нет.

В рамках пилотажного исследования ситуации на рынке труда был проведен опрос школьников Балашихинского района старших классов. Так, 36% выпускников решили учиться в тех высших учебных заведениях, которые окончили их родители или родственники. 32% согласовали свой выбор с друзьями-студентами этих вузов или поступающими в них, остальные свой выбор называют самостоятельным, однако на вопрос «Откуда Вы узнали об этом учебном заведении?» называют все те же каналы [4]. В ответах на данный вопрос косвенно прослеживается стремление не отрываться от привычной группы, боязнь первых самостоятельных шагов в новой ситуации. В результате можно ожидать к концу лета после окончания вступительных экзаменов большой «выброс» на рынок труда абсолютно неприспособленных к самостоятельной деятельности молодых людей, не имеющих профессии и не представляющих, чем они хотят заниматься. Таким образом, молодежь, впервые вступающая на рынок труда, не имеет реального представления о его состоянии и нуждается в подробной информации, кроме того, очень влияет на позицию школьника мнение референтных групп, которые также не владеют ситуацией.

5. Консерватизм в деятельности работодателей. Как уже отмечалось, даже закончив какое-то учебное заведение и получив профессию, практически невозможно найти работу по специальности в условиях постоянного сокращения штатов на предприятиях. Но даже имея рабочие места, предприятия, организации с большей охотой принимают на них более взрослых и опытных людей с такой же профессией, т.к. с их стороны последует меньше профессиональных ошибок и брака. Таким образом, работодатели предпочитают оставаться на консервативных позициях, боясь перемен и неудач, которых можно ожидать от молодых специалистов.

6. Неумение молодых специалистов представить себя работодателям. Работодатели отмечают, что зачастую молодежь не умеет представить себя. Это связано с неопытностью, боязнью получить отрицательный ответ. В большинстве случаев молодой специалист даже не обладает навыками составления резюме, правилами поведения на собеседовании и т.д. Неспособность презентовать себя работодателю порождает отрицательный ответ. Для решения этой проблемы службы занятости совместно с Департаментом занятости создают различные клубы, такие как «Новый старт», «Клубы ищущих работу» и т. д., где различные специалисты помогают определить источники проблем и содействуют в их решении. Кроме того, ежегодно службы занятости проводят и организуют ярмарки рабочих и учебных мест, одной из целей которых является установление первичного контакта с работодателем для дальнейшего взаимодействия.

7. Завышенные, иллюзорные требования к работе. Сегодняшняя молодежь имеет завышенные требования к будущей работе, но и работодатель в свою очередь предъявляет достаточно жесткие требования к молодым специалистам. Одним из условий работодателей, предъявляемых к молодым специалистам, является наличие стажа работы по специальности, что невозможно, так как после учебы в вузе молодой человек не мог получить практические навыки. Кроме того, работодатель это мотивирует тем, что теоретическая подготовка специалиста идет вразрез практическим навыкам, необходимым для осуществления профессиональной деятельности, поэтому считает данные требования обоснованным. Было проведено социологическое исследование в виде анкетирования среди выпускников Академии цветных металлов и золота, цель которого определить настроение молодежи в сфере трудоустройства, требования к будущей работе.

Вопрос: «Собираетесь ли Вы в будущем работать по специальности полученной в учебном заведении?»

Варианты ответов	Процент к итогу	
	юноши	девушки
Да	40	65
Скорее всего, да	35	35
Скорее всего, нет	25	0
Нет	0	0

Такой ответ среди юношей, возможно, связан со статусом мужчины, т.е. глава семьи не может позволить себе низкооплачиваемую работу, поэтому совсем не обязательно работать по специальности, полученной в вузе. Но, с другой стороны, высокооплачиваемая работа молодым людям нужна для того, чтобы удовлетворять свои личные потребности: путешествия, развлечения, дорогие спортивные товары. Утвердительный ответ прозвучал у 40% респондентов. Большинство респонденток ответили «да», следовательно, девушки уверены в специальности, полученной в вузе, и считают, что она сможет обеспечить подходящую работу.

Вопрос: «Считаете ли Вы, что безработица - необходимое явление?»

Варианты ответов	Процент к итогу	
	юноши	девушки
Да	45	50
Нет	55	50

Более 50% юношей ответили, что безработица - ненужное явление, но 45% ответили положительно, отмечая при этом, что в допустимых пределах. Таким образом, можно увидеть весьма размытые представления о безработице и непонимание того, нужна она или нет.

Вопрос: «Как Вы думаете, отчего зависит Ваше устройство на работу?»

Варианты ответов	Процент к итогу	
	юноши	девушки
От Вас самих	85	55
От родственников, друзей	10	15
От службы занятости	0	0
От законодательства в сфере занятости	5	25
От начальника	0	5

В сфере трудоустройства, несмотря на свои годы, молодежь надеется только на себя и считает, что все зависит от них – «хорошая подготовка, активность, следовательно, хорошая работа». Это связано также с половой принадлежностью. Большинство респонденток надеются на себя и считают, что «все в моих руках», а вот 5% респонденток ответили, что все зависит от начальства. Сегодняшняя молодежь думает, что служба занятости не решит проблему трудоустройства.

Вопрос: «Каким требованиям, по-Вашему, должна отвечать подходящая работа?»

Варианты ответов	Процент к итогу	
	юноши	девушки
Высокая заработная плата	90	85
Возможность профессионального роста	65	90
Соответствие специальности	35	55
Недалеко от дома	15	5
Хорошее начальство	30	15
Наличие льгот	10	5
Государственное предприятие	10	20
Наличие детского сада, поликлиники	5	5
Коммерческое предприятие	5	0
Экологически чистый район	10	0

90 % опрошенных юношей считают, что главным требованием, которым должна отвечать подходящая работа, является высокая заработная плата, немаловажна и возможность профессионального роста, т.е. самоутверждение, самореализация за счет продвижения по профессиональной лестнице. Возможность профессионального роста для девушек важнее, чем высокая заработная плата, а 20% респонденток ответили, что хотели бы работать на государственных предприятиях, что говорит о более доверительном отношении к такой форме собственности, нежели к коммерческим организациям.

На вопрос «Какой бы уровень заработной платы вас устроил?» ответы распределились следующим образом. Большинство опрошенных согласны на 6-6,5 тыс. рублей, что является не достаточно высоким требованием, но 20% опрошенных имеют более завышенные перспективы на уровень заработной платы – 9-10 тыс. рублей.

Вопрос: «Допускаете ли Вы, что в условиях рыночных отношений, можете не найти подходящую работу?»

Варианты ответов	Процент к итогу	
	юноши	девушки
Да	90	85
Нет	10	15

90 % опрошенных юношей и 85% девушек допускают, что в условиях рыночных отношений могут не найти подходящую работу, что позволяет определить настрой молодых выпускников в плане трудоустройства.

Таким образом, на основании полученных данных можно сделать некоторые выводы:

- Работать однозначно по специальности, полученной в учебном заведении, собираются в большей степени девушки, нежели юноши.
- Устройство на работу в большей степени зависит «от нас самих» – считают 85% юношей и 55% девушек.
- Основными требованиями, которым должна отвечать подходящая работа, являются высокая заработная плата и возможность профессионального роста. Для юношей наиболее важное требование - высокая заработная плата.
- Наиболее завышенные требования к уровню заработной платы у юношей (9-10 тысяч рублей).

Молодежь – самая перспективная часть населения, которая как никто другой обладает большими ресурсами: образовательными, экономическими, физическими, следовательно, для ее благоприятного существования в обществе необходимо предоставить всевозможные условия, которые может обеспечить высокооплачиваемая, интересная, дающая возможность профессионального роста работа.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Занятость и безработица в Красноярске (экспресс-информация по итогам 2005 года). – Красноярск.: Красноярский городской центр занятости населения, 2005. – 25 с.
2. Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2002-2003 годы // Труд за рубежом. – 2002. – №2. – С. 106-122.
3. Старовойтова, Л.И. Занятость населения и ее регулирование / Л.И. Старовойтова, Т.Ф. Золотарева. – М.: Издательский центр «Академия», 2001. – 192 с.
4. Тихонова, Е.В. Анализ баз данных состояния рынка труда и занятости населения Балашихинского района / Е.В. Тихонова, В.Н. Князев. – М.: Центр занятости Балашихинского района, 2000. – С.28.