

**Е.И. Нефедьева
Г.С. Бахирева**

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА МОЛОДЕЖИ В СФЕРЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ (НА ПРИМЕРЕ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ)

В статье рассматриваются основные меры социальной поддержки молодежи в сфере труда и занятости. Представлены результаты социологического исследования экономической активности молодежи на рынке труда, основных проблем молодежной занятости и трудоустройства выпускников без опыта работы. Предложены рекомендации по предупреждению проблем молодежи на рынке труда.

Ключевые слова: молодежь; выпускник; занятость; экономическая активность; социальная поддержка; безработица.

**E.I. Nefedyeva
G.S. Bakhireva**

SOCIAL SUPPORT OF YOUTH IN THE SPHERE OF WORK AND EMPLOYMENT (BY A CASE STUDY OF THE IRKUTSK REGION)

In article the main measures of social support of youth in the sphere of work and employment are considered. Results of a sociological research of economic activity of youth are presented at labor market, the main problems of youth employment and employment of graduates without experience. Recommendations about prevention of problems of youth in labor market are offered.

Keywords: youth; graduate; employment; economic activity; social support; unemployment.

В большинстве стран мира молодые люди гораздо чаще, чем представители старших возрастных групп оказываются в рядах тех, кто не имеет работы. Наряду с инвалидами, женщинами, лицами предпенсионного возраста молодежь традиционно относится к категории наиболее уязвимых работников на рынке труда. Между тем молодежь как социально-демографическая группа трудоспособного населения обладает существенными преимуществами перед другими возрастными категориями [5, с. 46]:

- более длительный период предстоящей трудоспособности;
- более высокие показатели физического здоровья и выносливости;
- более высокий общеобразовательный уровень и база теоретических знаний по профессии;
- наибольшая мобильность, которая проявляется как в миграционной мобильности, так и в сравнительно легком овладении новыми знаниями и умениями, в большем стремлении к творчеству.

Молодежные контингенты крайне неоднородны по возрасту, образовательному и профессиональному уровню, и каждый из них нуждается в своем подходе к решению проблем занятости. Речь идет о первичной занятости как

тех, кто имеет образование и специальность, так и тех, кто не имеет ни того, ни другого [7, с. 30].

Система социальной поддержки молодежи на рынке труда охватывает не только безработных, но и занятых по найму. Трудовое законодательство регламентирует и защищает трудовую молодежь путем ограничения рабочей недели, продолжительности рабочего дня, охраны труда и др. гарантий. Согласно трудовому законодательству (ТК РФ, ФЗ «О занятости населения в РФ») предусмотрены как общие, так и специальные меры социально-экономической поддержки молодежи на рынке труда (в статусе занятых и безработных) [1; 2; 3].

В рамках мероприятия «временной занятости», реализуемого центрами занятости населения с молодежью, есть такое направление, как «стажировка выпускников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не имеющих опыта работы по специальности». Временная занятость предлагается только с учетом профессиональной подготовки безработного с целью возможного потенциального трудоустройства. Заработная плата выплачивается на паритетной основе (50 % платит работодатель, а другие 50 % платит органы службы занятости). Такая занятость предлагается в первую очередь для безработных, которые уязвимы на рынке труда, неконкурентоспособны (инвалиды, несовершеннолетние: от 14 до 15 лет, от 16 до 18 лет, дети-сироты от 18 до 23 лет и другие категории граждан). На период временной занятости человека с учета не снимают и пособия по безработице продолжают выплачивать. Те, кто участвуют в данном направлении и смогли зарекомендовать себя перед работодателем, их принимают на работу [2].

Если же говорить о тех молодых людях, которые после окончания учебного заведения не смогли трудоустроиться по своей специальности в течение большого промежутка времени, то диплом не аннулируется, так как данный документ не имеет ограничений срока действия. Однако с точки зрения многих работодателей, отсутствие у молодого специалиста работы в течении 3–5 лет свидетельствует об утрате им квалификации. При этом в соответствии со ст. 196 ТК РФ работодатели определяют необходимость подготовки специалистов для собственных корпоративных нужд (в плане получения ими дополнительного профессионального образования) [4].

На сегодняшний день большинство молодежи не знают своих социально-трудовых прав и гарантий, в результате чего они не защищены от обмана со стороны работодателя. Неграмотность в области трудового законодательства является серьезным недостатком молодежи, поскольку в спорных ситуациях молодые работники не могут отстоять свои права и интересы [5, с. 47].

Молодежь сталкивается с большим количеством проблем как при поиске работы, так и в процессе занятости. Невысокая конкурентоспособность молодых людей в сфере труда и занятости объясняется высочайшими затратами на их приспособление к трудовой среде и рисками работодателей при их найме; нежеланием нанимателей принимать на работу мало квалифицированных и неопытных молодых работников; высокими запросами молодых людей, а также из-за несоответствия структуры предложения и спроса на рынке труда [6, с. 15].

Среди причин объективного и субъективного характера сравнительно низкой конкурентоспособности молодых на рынке труда, можно выделить следующие:

- неумение применять теоретические знания, полученные в вузе, на практике;
- отсутствие достаточной информации о ситуации на рынке труда, требованиях работодателей; о состоянии спроса на конкретные специальности;
- отсутствие навыков адаптивного поведения на рынке труда;
- недостаток профессионализма, отсутствие достаточной квалификации, умений и навыков, отсутствие необходимого опыта работы;
- стремление части молодежи совмещать работу с учебой;
- чрезмерные требования к будущему рабочему месту, условиям и содержанию работы, а также к первоначальному размеру заработной платы;
- отсутствие у части молодежи готовности работать в соответствии с установленными на рабочем месте режимом и дисциплинарными требованиями [8, с. 163].

Основное противоречие, характерное для современного молодежного рынка труда – это увеличивающийся разрыв между трудовыми притязаниями молодых и возможностями их удовлетворения. Поскольку молодежь, как правило, не имеет практического опыта трудовой деятельности (либо он недостаточный), ее высокие требования к оплате труда делают проблематичным поиск подходящей работы. Отсутствие соответствующего стажа часто становится препятствием при заполнении вакансий, так как руководители предприятий и организаций предпочитают нанимать специалистов, имеющих достаточный опыт работы. В результате неполное использование трудового потенциала молодежи – негативное явление, поскольку замедляется процесс обновления рабочей силы и ротация кадров, особенно в тех отраслях, работа в которых для молодых людей не привлекательна. А растрата их трудового потенциала сегодня – это потеря качества рабочей силы в ближайшем будущем [8, с. 165].

Для изучения проблем молодежи на рынке труда было проведено социологическое исследование. Сбор первичной социологической информации осуществлялся методом анкетирования. Респондентами являются безработные граждане в возрасте от 14 до 30 лет, которые официально зарегистрированы в Центре занятости г. Иркутска. В Иркутской области молодежь от 18 до 29 лет составляет почти треть среди безработных. Их доля в числе зарегистрированных незанятых по области практически не меняется в течение последних лет.

Молодежь на рынке труда – это люди, которые обладают высоким уровнем образованности. Большая часть респондентов имеет высшее (33 %) и среднее профессиональное образование (28 %). 14 % молодых людей имеют неполное высшее и среднее образование. Лишь 7 % из всех опрошенных граждан имеет неполное среднее образование и 5 % – начальное профессиональное.

Для молодежи с профессиональным образованием, особенно высшим, риски безработицы и время поиска первой работы меньше, ведь люди с высшим образованием имеют наибольшие преимущества. С чем может быть связа-

но то, что большинство молодых людей, даже имея высшее (среднее) профессиональное образование, не трудоустроены? Во-первых, большинство работодателей предпочитают нанимать персонал с уже имеющимся профессиональным опытом работы. Во-вторых, выбранная молодым человеком профессия оказалась невостребованной на рынке труда. В-третьих, получив некачественное образование, молодежь не обладает достаточными компетенциями для того, чтобы конкурировать на рынке труда, в результате чего становятся безработными.

Большая часть респондентов не стремится к повышению своего образования, поскольку считают себя достаточно образованными. Из всей опрошенной молодежи 39 % считают, что им не нужно повышать свое образование, а 26 % затрудняются в ответе. Но, среди опрошенных треть тех, кто считает целесообразным повышение своего уровня образования (35 %).

Результаты исследования показали, что большинство респондентов (37 %) отдадут наибольшее предпочтение постоянной работе с полным рабочим днем. Также многие молодые люди высоко ценят свое время, в том числе для совмещения работы и учебы. Поэтому они предпочли следующий режим работы: на первом месте у них стоит работа по гибкому графику (19 %); на втором месте – другая форма занятости (14 %), к которой относятся работа с ненормированным рабочим днем и удаленная работа; на третьем месте – временная занятость (12 %), на четвертом – постоянная работа с неполным рабочим днем (7 %) и любая форма занятости; на пятом месте находится случайная, разовая подработка (5 %).

В основном безработная молодежь намерена искать работу только в своей местности, рассчитывая, прежде всего, на собственные силы, на помощь со стороны друзей, родственников, знакомых и государственной службы занятости.

Современная молодежь предпочитает искать работу, просматривая объявления о вакансиях (65 %) и используя возможности сети Интернет (54 %), а также обращаться за помощью к своим друзьям, родственникам, знакомым (51 %) или в государственную службу занятости (44 %). Данные говорят о том, что на первоначальном этапе поиска работы молодежь в основном рассчитывает на собственные силы, а уже потом на помощь других.

Рассматривая сроки трудоустройства, то 23 % молодых людей устроились практически сразу после окончания учебного заведения. Другие 23 % искали работу в течении определенного количества времени (от 0,5 до 5 месяцев). Но есть и те, кто так и не смог трудоустроиться – их 14 %. Среди опрошенных есть и те, кто на момент окончания обучения уже имели работу по специальности (14 %). Скорее всего это была малоквалифицированная работа, которая была необходима для получения опыта работы по специальности. Те, кто не смогли устроиться на работу по специальности – устроились не по специальности. Их 9 %. Есть и те, кто изначально не искали работу по специальности (16 %). Бытует мнение, что многие подростки выбирают свою будущую специальность под давлением своих родителей и по итогу обучения трудоустраиваются в другую сферу деятельности.

Также при опросе респондентов выявлено, что 30 % молодых предпочли бы много работать и хорошо зарабатывать даже без гарантий на будущее, 26 % предпочитают стабильность, 21 % вели бы собственное дело на свой страх и риск, а остальные 23 % неопределенны в своих предпочтениях.

Заработная плата стоит на первом месте в отличие от других критериев при поиске работы. Этот факт подтверждают результаты исследования. В случае трудоустройства большая часть молодежи (54 %) желает найти работу с высокой оплатой, независимо будет ли эта работа по специальности. 28 % желают найти работу по специальности, независимо от сроков поиска.

Среди программ содействия занятости и трудоустройства самыми популярными являются ярмарка вакансий (23 %) и профессиональное обучение, переподготовка, повышение квалификации (12 %), остальные виды программы являются менее популярными среди опрошенной молодежи (временное трудоустройство, стажировка выпускников, содействие самозанятости и пр.).

Для решения проблем молодежи в сфере труда и занятости желательно:

- уделить большее внимание улучшению профориентационной работы в общеобразовательных учреждениях;
- внедрить обязательное распределение выпускников по рабочим местам на определенный срок, чтобы они получили необходимый опыт работы по своей специальности; распределение будет гарантировать выпускникам рабочие места по окончании обучения;
- создать квотирование рабочих мест для выпускников высших (средних) учебных заведений; на сегодняшний день существует лишь квотирование рабочих мест для инвалидов и несовершеннолетних;
- развивать самозанятость и индивидуальное предпринимательство среди молодежи [4; 8].

Список использованной литературы

1. Об утверждении основ государственной молодежной политики : распоряжение Правительства от 29.11.2014 г. № 2403-р [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_171835.

2. ВЦП «Организация стажировок выпускников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях приобретения ими опыта работы в Иркутской области» в 2019–2024 гг. [Электронный ресурс] : приказ Министерства труда и занятости Иркутской области от 24.10.2018 г. № 52-мпр // Электронный фонд правовой и нормативно-технической информации. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/550220711>.

3. Закрепление молодых специалистов и востребованных высококвалифицированных кадров на территории Иркутской области : программа Мин. труда и занятости Иркут. обл. на 2018–2022 гг.

4. О молодом специалисте в Иркутской области : закон Иркут. обл. (проект) от 01.01.2020 г.

5. Журавлева И.И. Исследование проблем трудоустройства молодежи / И.И. Журавлева, Н.Д. Тимошкова // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2017. – № 1 (6). – С. 44–48.

6. Лутовина К.В. Почему выпускники вузов не работают по специальности / К.В. Лутовина // Молодой ученый. – 2017. – № 36 (170).

7. Макаров В.В. Безработица молодежи как социальная проблема / В.В. Макаров // Молодой ученый. – 2017. – № 47 (181).

8. Тарасов А.В. Теоретические основы изучения государственной молодежной политики / А.В. Тарасов // Вестник Самарского государственного университета. – 2011. – № 1/1. – С. 161–167.

Информация об авторах

Нефедьева Елена Ивановна – кандидат экономических наук, доцент, кафедры социологии и психологии, Байкальский государственный университет, г. Иркутск; e-mail: nei10@mail.ru.

Бахирева Галина Сергеевна – студент бакалавриата направления «Социальная работа», Байкальский государственный университет, г. Иркутск; e-mail: galina_bahireva97@mail.ru.

Authors

Nefedyeva Elena Ivanovna – PhD in Economics, Associate Professor, Department of Sociology and Psychology, Baikal State University, Irkutsk; e-mail: nei10@mail.ru.

Bakhireva Galina Sergeevna – bachelor student in Social Work, Baikal State University, Irkutsk; e-mail: galina_bahireva97@mail.ru.