

МОЛОДЕЖЬ КАК СОЦИАЛЬНАЯ КАТЕГОРИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

А. Б. Александрова

*Институт социально-политических исследований при
Администрации Президента Республики Беларусь,
г. Минск, Республика Беларусь*

В настоящее время в Республике Беларусь, где прежде господствовала планово-социалистическая система хозяйствования, осуществляется переход к социально ориентированной рыночной экономике. Одним из направлений в процессе реализации указанной экономической модели предусматривается формирование конкурентной среды, цивилизованных рынков и в частности – формирование и развитие рынка труда.

Для запуска механизмов рынка труда необходимы радикальные изменения в экономическом поведении массового субъекта труда. Рынок формирует иной характер требований к работнику. Изменение структуры спроса и предложения на рынке рабочей силы за период 1992-1998 гг. обострили основные проблемы занятости в РБ, которые нашли свое выражение в появлении "скрытой безработицы", "молодежной безработицы", начался процесс вынужденного высвобождения работников. По данным Минского городского центра занятости населения, молодые люди до 30 лет, являющиеся безработными составили в 1997 г. 42,2 % от общего количества безработных.

Мировое сообщество исходит из того, что молодежь представляет собой наиболее важный ресурс для будущего и более широкие вложения в них со стороны родителей и общества имеют ключевое значение для обеспечения устойчивого роста и развития. В современный трансформационный период формирования и развития рынка труда Беларуси необходима активизация механизма трудовой мобильности как наиболее эффективного и действенного средства включения молодежи в производственную сферу жизнедеятельности общества. Именно в трансформационных процессах, характеризующихся "текучестью и изменчивостью", механизм трудовой мобильности играет все возрастающую роль и повышает жизненные шансы молодежи на рынке труда.

Трудовая мобильность – есть процесс изменения трудового статуса, определяемый активизацией трансформаций качественных характеристик работника. Трудовая мобильность, как способность работника к

изменениям в системе социальных позиций и как объективная возможность этих изменений, порождаемая количеством и проницаемостью стратификационных каналов на рынке труда, определяется даже не самими трудовыми характеристиками работника, а скоростью их изменения. Скорость изменения качественных характеристик работника (образования, квалификации, профессии и др.) задает темп его трудовой мобильности в той мере, в какой это возможно при данном социальном устройстве в условиях перехода к рыночным отношениям. Вклад указанных характеристик в процесс трудовой мобильности различен; интенсивность последней в значительной мере варьируется в зависимости от возраста работника на рынке труда. Трудовая мобильность молодежи как социальной категории на рынке труда имеет свою специфику и качественные особенности.

Молодежь до 18 лет относится к слабозащищенной категории населения на рынке труда, эта категория в государственном стратегическом аспекте развития представляет собой наиболее важный ресурс будущего. В то же время ее профессиональная мобильность, связанная с приобретением первичного трудового статуса, существенно ограничена профессиями неквалифицированного промышленного труда и малооплачиваемой, социально не престижной сферой индивидуальных услуг. Очевидно, следует в соответствии с мировыми тенденциями расширять масштабы всех форм профессионализации молодежи и поощрять продолжение подростками своего образования, с тем чтобы расширяя свою профессиональную и образовательную мобильность, они могли повысить свои жизненные шансы в условиях нестабильного социума.

Трудовая мобильность более старшей группы молодежи (от 18 до 30 лет) характеризуется вынужденным снижением исходного профессионального статуса и перемещением молодых работников в сферы неквалифицированного промышленного труда и в сферы малооплачиваемых индивидуальных услуг. Интенсификация механизма образовательной мобильности (прохождение курсов профессионального обучения и переобучения) в этой группе молодежи может способствовать сохранению или даже повышению исходного социально-профессионального статуса, что возможно при наличии высокого первоначального образовательного уровня.

В целом, анализ трудовой мобильности молодежи на рынке труда показал, что она вынужденно перемещается в непроизводственные низкооплачиваемые сферы народного хозяйства или в производственные

сферы мало - и неквалифицированного труда. Сохранение же высоких конкурентоспособных позиций на рынке труда требует от нее активизации трудовой мобильности, в частности, через механизм профессионального обучения и переобучения. Последний наиболее эффективен именно в социальной группе молодых людей до 30 лет.

Литература

1. Данилов А.Н. Переходное общество: Проблемы системной трансформации. Мн., 1997.
2. Беларусь: государство для человека. Национальный отчет о человеческом развитии. 1997.UNDP.
3. Соколова Г.Н. Экономическая социология: Учеб. для вузов. Мн., 1998.
4. Молодежная безработица: проблемы, тенденции, перспективы. Под ред. Г.Н. Соколовой. Мн., 1994.
5. Социальная эффективность профессиональной подготовки незанятого населения: оценка перспектив. Под ред. Г.Н. Соколовой. Мн., 1996.
6. Слабозащищенные категории на рынке труда. Под ред. Г.Н. Соколовой. Мн., 1998.
7. Экономическое поведение безработных в контексте длительности безработицы. Под ред. Г.Н. Соколовой. Мн. 1997.

МОЛОДЁЖЬ И ЕЁ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ

И. Г. Грибова

*Экономический факультет, БПИ,
г. Брест, Республика Беларусь*

Профессиональный выбор – это выбор индивидом определенного вида трудовой деятельности на основе существующего разделения труда. Он связан с реализацией таких ценностей как возможность для творчества, квалификационный рост, материальное вознаграждение, общественное признание. Ценностные ориентации в отношении профессии вырабатываются у индивидов под действием семьи, школы, малой группы, средств массовой информации и многих других факторов.