

- проблемы, связанные с репродуктивным здоровьем и ответственным репродуктивным поведением мужчин трудоспособного возраста, с девиантным поведением мужчин;

- проблема насилия в семье.

Проблему насилия в Алтайском крае стараются решать межсекторально, партнерски. В крае заключены договоры о социальном партнерстве между рядом общественных организаций — и женских, и мужских. Эта проблема была актуализирована общественными организациями, которые впоследствии получали поддержку по многим проектам, в том числе и из бюджета Алтайского края, которая продолжает существовать и сегодня.

Сегодня в Барнауле существуют 3 мужские общественные организации:

- «Кризисный центр для мужчин».
- «Мужской разговор».
- «Фонд поддержки отцов».

Деятельность данных организаций руководствуется рекомендациями, изложенными в официальных документах. Так, в Пятом периодическом докладе Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин четко прописаны ориентиры для правительства и негосударственного сектора о том, что необходимо активизировать работу по осуществлению просветительских программ, в том числе адресованных непосредственно мужчинам, добиваться изменения стереотипных представлений о роли и обязанности женщин и мужчин. До сих пор существует стереотип, что мужчина никогда не обратится за помощью и никогда об этой помощи не попросит. В настоящее время в Алтайском крае 10 тысяч мужчин обращается в Центр и в те организации, которые работают в регионе. Это уже сеть мужских организаций, которая образовалась в Алтайском крае [2].

Следует отметить, что сегодня в России жертвы насилия могут получить помощь как в государственных учреждениях, так и в учреждениях, созданных женскими неправительственными организациями. В настоящее время женскими общественными организациями создано 50 кризисных центров помощи женщинам, которые работают в тесном контакте с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления. Активно развивается сотрудничество органов государственной власти

с неправительственными организациями в решении проблем насилия. К сотрудничеству привлечены органы внутренних дел, социальной защиты населения, здравоохранения, образования.

Так, в октябре 2004 г. состоялись общественные слушания по теме «Роль неправительственных организаций в развитии негосударственного сектора социального обслуживания семьи и детей», организованные Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Ассоциацией «Остановим насилие» и Союзом женщин России, на которых обсуждался широкий круг вопросов предотвращения домашнего насилия, оказания помощи семье, женщинам и преодоления ситуации насилия. В частности, были обсуждены вопросы взаимодействия и сотрудничества государственных учреждений (правоохранительных органов и органов социальной защиты) и кризисных центров; формирования государственной стратегии разгосударствления социальных учреждений; развития законодательства в сфере предотвращения насилия в семье; комплексного подхода и межведомственного взаимодействия в сфере предотвращения насилия в семье, а также разработки стандартов, социальных индикаторов, просветительской работы среди врачей, со СМИ.

Итак, деятельность специалиста по социальной работе при взаимодействии с лицами, подвергшимися насилию, заключается в правильном и эффективном взаимодействии с государственными и негосударственными структурами и органами власти. Взаимодействие между государственными учреждениями, правоохранительными органами, органами здравоохранения, кризисными центрами имеет особое значение. При этом важно, чтобы все эти структуры работали в тесном контакте, а пострадавшие от насилия могли получать всестороннюю поддержку и своевременную квалифицированную помощь. Специалист социальной работы играет ключевую роль в этом процессе, так как именно он должен осуществлять координацию государственных и негосударственных учреждений, только таким образом возможно достичь желаемых результатов. Социальный работник также не должен забывать, что социальная работа и ее гендерная составляющая тесно связаны между собой. Эффективность социальной работы зависит от того, насколько она отражает интересы того или иного гендерного сообщества.

ЯЛОНЕН ИННА СЕРГЕЕВНА

*ведущий инспектор отдела содействия трудоустройству граждан
СПбГУ Центр занятости населения Кировского района, аспирантка СПбГУ*

НАПРАВЛЕНИЯ ОПТИМИЗАЦИИ РАБОТЫ С СОЦИАЛЬНО-УЯЗВИМЫМИ КАТЕГОРИЯМИ НАСЕЛЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

АННОТАЦИЯ. В данной статье рассматривается положение социально-уязвимых категорий населения на рынке труда Санкт-Петербурга и проблема их трудоустройства. Выделяются основные причины снижения эффективности деятельности государственной службы занятости в работе с этими категориями населения, а также предлагаются направления оптимизации работы с социально-уязвимыми категориями населения.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: рынок труда, социально-уязвимые категории населения, трудоустройство, служба занятости.

На сегодняшний день ситуация на городском рынке труда остается достаточно сложной. Наиболее острой проблемой является дефицит рабочих кадров. Более того, тенденция превышения спроса на рабочую силу над ее предложением приобрела устойчивый характер. За прошлый год работодатели подали в городскую службу занятости около 300 тысяч заявок на подбор кадров. На конец года в банке вакансий имелась информация о 63 тысячах свободных рабочих мест. Доля вакансий по рабочим специальностям составила 79%. Общая численность безработных в Санкт-Петербурге составляет 58 тысяч человек, а уровень общей безработицы, рассчитанный как отношение численности безработных к численности экономически активного населения, составляет в Санкт-Петербурге 2,2%.

Число официально зарегистрированных безработных в Петербурге продолжает сокращаться. За прошедший год, например, количество безработных уменьшилось на 4,6 тысячи и на сегодня составляет 16,1 тыс. человек. Однако, по оценке председателя Комитета по занятости населения Санкт-Петербурга Павла Панкратова, в Петербурге растет удельный вес социально незащищенных людей, которые не могут самостоятельно найти работу — инвалидов, женщин с малолетними детьми, одиноких, многодетных родителей, людей предпенсионного и пенсионного возраста.

Так, если в 2005 году инвалиды составляли порядка 10% от количества безработных, зарегистрированных в Петербургском отделении службы занятости, то сегодня — 24%. Проблематично найти работу и женщинам, среди безработных соискателей они составляют около 70% [1].

Социальное расслоение общества, ухудшение общего состояния социальной среды и снижение возможностей государства обеспечить

гарантированный уровень качества жизни большинства своих граждан вывело проблемы трудоустройства и занятости населения в отдельную группу социальных задач, решение которых имеет особое значение.

Наиболее остро такая проблема стоит перед социально-уязвимыми категориями населения, т.к. только трудоустройство и получение дополнительного дохода оставляет им возможность обеспечить приемлемый уровень существования и жизнедеятельности. Созданная 16 лет назад государственная служба занятости (и ее структурные подразделения) призвана решать проблемы содействия занятости населения и оказывать комплекс соответствующих услуг. Однако в настоящее время с силу объективных и субъективных причин, связанных с резким изменением как внешних, так и внутренних условий, государственная служба занятости испытывает серьезные сложности по оказанию качественных услуг социально-уязвимым категориям населения.

Среди безработных соискателей женщины составляют около 70%, в то время как вакантные рабочие места для женщин составляют всего лишь 40% от заявленных вакансий. Учащаяся молодежь ищет временные рабочие места, а работодатель заинтересован в постоянной рабочей силе. Среди состоящих в службе занятости безработных до 70% лиц с высшим и средним профессиональным образованием, а получаемые заявки на 80% полны требованиями о наборе рабочих. Работодатели в заявках обозначают требования по условиям труда к возрасту кандидатов, ограничивая его в 25-40 лет, а в составе зарегистрированных ищущих работу граждан до 20% в возрасте менее 20 лет и более 40% старше 45 лет.

Основные причины снижения эффективности деятельности государственной службы занятости:

- социально-уязвимые категории населения, ставшие основными клиентами службы, как

1. Информация о мерах по предотвращению насилия в отношении семьи, женщин и детей, предпринимаемых в Российской Федерации // http://www.mzsrif.ru/inf_soc_pol_wom_cild/64.html
2. Костенко М.А. Методики и опыт работы по преодолению домашнего насилия в Алтайском крае // Материалы расширенного заседания Координационного совета по гендерным проблемам Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Москва, 9 декабря 2005) // <http://www.mzsrif.ru/gendr/363.html>
3. Мартыненко А.В. Медико-социальная работа: теория, технологии, образование. — М., 1999. — 220 с.
4. Насилие в семье: Особенности психологической реабилитации: Учебное пособие / Под ред. Н.М. Платоновой, Ю.П. Платонова. — СПб., 2004. — 135 с.
5. Петрова Р.Г. Гендерология и феминология: Учебное пособие. — М., 2006. — 156 с.
6. Социальному работнику о проблеме домашнего насилия / Под ред. Синельникова А. М. — М., 2001. — 115 с.

правило, неконкурентоспособны в рыночных условиях, и уже само их трудоустройство, даже при наличии государственной поддержки, представляет определенную сложность и требует поиска новых путей решения проблемы;

- используемые в работе методы и технологии, ориентированные на помощь в самостоятельном трудоустройстве (информирование, консультирование, профориентация и сопровождение), не годятся для социально-уязвимых категорий населения, т.к. изначально не учитывают психо-эмоциональные и физиологические особенности, присущие большинству лиц из этих категорий;

- отсутствие согласованных на уровне местной и региональной власти совместных программ содействия занятости населения, учитывающих социально-экономические и демографические особенности территорий, не позволяет службе решить задачи консолидации финансовых ресурсов и сформировать взаимодополняющую систему мер воздействия на складывающуюся ситуацию.

Рынок труда Санкт-Петербурга характеризуется несбалансированностью между имеющейся рабочей силой и потребностями в ней, все более нарастающим несоответствием между потребностями в специалистах, владеющих современными знаниями и технологиями, и существующей квалификацией людей, оказавшихся безработными. Сложившаяся ситуация оставляет два пути решения этой проблемы: восполнение дефицита рабочих мест за счет привлечения и использования иностранной рабочей силы или правильное использование уже имеющихся трудовых ресурсов, их профессиональной доподготовки (переподготовки).

Присутствие среди трудовых ресурсов неконкурентоспособных представителей, с одной стороны, увеличивает общий уровень и длительность безработицы в регионе, с другой стороны, использование подобного трудового потенциала позволяет сократить количество безработных.

Положение может изменить принятая «Программа развития рынка труда в Санкт-Петербурге на 2006-2015 годы». Она направлена на формирование кадрового потенциала для эффективного социально-экономического развития Санкт-Петербурга, с учетом существующих тенденций на рынке труда. Основные задачи Программы:

- создание условий для обеспечения необходимой численности, демографической и квалификационной структур трудовых ресурсов и повышения трудоспособности населения Санкт-Петербурга в соответствии с потребностями экономики Санкт-Петербурга;

- повышение эффективности использования организациями в Санкт-Петербурге имеющихся трудовых ресурсов;

- оптимизация структуры профессиональной подготовки кадров для обеспечения экономики Санкт-Петербурга кадрами необходимой квалификации и снижения уровня структурного дисбаланса

спроса и предложения по специалистам различной квалификации;

- совершенствование инфраструктуры и механизмов функционирования рынка труда в Санкт-Петербурге.

Основные усилия по развитию рынка труда в Санкт-Петербурге до 2015 года будут направлены на:

- приоритетное использование национальных трудовых ресурсов в Санкт-Петербурге;

- квотирование рабочих мест для социально незащищенных групп населения;

- организацию системы трудовой адаптации женщин, длительно не работающих в связи с сокращением рабочих мест, ликвидацией организаций, рождением и воспитанием детей;

- разработку и реализацию мероприятий по увеличению доли обучения взрослого населения (безработных граждан, экономически неактивного населения, имеющего ограничения трудоспособности) в государственных образовательных учреждениях.

Рынок труда Санкт-Петербурга ощущает нехватку рабочей силы. Вместе с тем при избытке вакансий служба занятости испытывает трудности в трудоустройстве безработных из-за их низкой квалификации либо из-за отсутствия у них востребованной на рынке труда профессии. В то же время единственная возможность для социально-уязвимых категорий населения конкурировать за рабочее место — обладать высоким уровнем квалификации.

Среди наиболее важных направлений в сфере содействия занятости инвалидов можно выделить:

- техническое оснащение рабочих мест;
- возможность доступа к рабочим местам;
- индивидуальное профессиональное обучение под конкретное рабочее место;
- защита от незаконных увольнений;
- налоговые льготы или денежные компенсации работодателю за каждого трудоустроенного.

В государственной службе занятости на сегодняшний день круг возможных специальностей для переобучения узок, он не в полной мере соответствует контингенту безработных по социально-демографическому составу, трудоустройство после обучения не гарантировано, дальнейшая судьба и профессиональная карьера не отслеживается, не поддерживается обратная связь с обучающим центром.

Квотирование рабочих мест для слабо защищенных категорий населения, законодательное запрещение дискриминации по социально-демографическим признакам без четко прописанных санкций (например, денежных штрафов) за их неисполнение и реальных возможностей их применения оказывается малоэффективным. Для включения этих категорий в трудовой процесс необходимо изменять стереотипы, сложившиеся у работодателей, и в первую очередь работать с общественным мнением.

Таким образом, проблема трудоустройства уязвимых категорий населения на рынке труда Санкт-

Петербурга и их адаптация к современным условиям является комплексной и требует согласованных действий от государства, работодателей и служб занятости.

Для оптимизации работы с социально-уязвимыми категориями населения и успешного включения их в трудовую деятельность, на наш взгляд, необходимо:

- развитие нестандартных, гибких форм занятости: неполное рабочее время, надомный труд, совмещение одной штатной должности несколькими лицами;

- регулярное проведение мониторинга рынка труда и образовательной сферы, долгосрочное и среднесрочное прогнозирование спроса на рабочую силу, востребованности тех или иных профессий, расширение круга специальностей, по которым проводится переобучение;

- применение личностного подхода в работе с клиентами при трудоустройстве, повышение квалификации специалистов службы занятости;

- социальная поддержка безработных не должна превращаться из адресной поддержки действительно нуждающихся в ней в поощрение иждивенческой позиции неактивной части населения, для чего необходимо создать единую автоматизированную информационную систему с целью совместной деятельности органов службы

занятости с администрациями районов, налоговой инспекцией и органами социальной защиты населения;

- стимулирование заинтересованности работодателей в повышении квалификации своих сотрудников при взаимовыгодном сотрудничестве с центрами занятости;

- организация центров содействия трудоустройству выпускников при вузах, которые должны нести ответственность за выпускаемых ими молодых специалистов и содействовать в поиске первого места работы;

- привлечение в процесс оказания услуг по трудоустройству негосударственных образовательных учреждений, использование ресурсов и возможностей некоммерческих общественных организаций для работы с социально-уязвимыми категориями граждан при координирующей и контролирующей позиции государственных центров занятости

- переход от одностороннего субсидирования лиц с ограниченными возможностями (одной из социально-уязвимых категорий) к реабилитационным технологиям, в обязательном порядке предусматривающим профессиональную реабилитацию таких лиц, реализуемые услуги в части профконсультаций, профдиагностики, профориентации и подбора специализированных рабочих мест, включая их мониторинг.