

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Саратовский государственный технический университет
имени Гагарина Ю.А.»



На правах рукописи

Богаченко Екатерина Дмитриевна
**РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПОВ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В СФЕРЕ
ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

ДИССЕРТАЦИЯ
на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель:
доктор экономических наук,
профессор Санкова Л.В.

Саратов 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРИНЦИПОВ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ	15
1.1. Концептуальные основы достойного труда в современной экономике	15
1.2. Принципы достойного труда в сфере занятости молодежи:	31
подходы к исследованию	31
1.3. Рынок труда молодежи и регулирование занятости молодежи с учетом принципов достойного труда: зарубежный опыт.....	53
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В РОССИИ	65
2.1. Методические подходы к оценке достойного труда в сфере занятости молодежи.....	65
2.2. Занятость молодежи в России: анализ с позиции достойного труда	77
2.3. Возможности реализации принципов достойного труда в рамках нестандартных форм занятости молодежи	99
ГЛАВА 3. НАПРАВЛЕНИЯ ПРОДВИЖЕНИЯ ПРИНЦИПОВ ДОСТОЙНОГО ТРУДА ДЛЯ МОЛОДЕЖИ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ НА ФЕДЕРАЛЬНОМ И РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЯХ	117
3.1. Основные направления и механизм обеспечения достойного труда молодежи в России	117
3.2. Особенности реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи на региональном уровне.....	143
3.3. Программы и меры по реализации принципов достойного труда для молодежи на уровне региона	157
Заключение	176
Список литературы	185
Приложения	207

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Решение масштабных задач инновационного развития экономики предполагает более эффективное использование трудового и интеллектуального потенциала молодежи, являющейся основным источником пополнения и обновления трудовых ресурсов, носителем и «генератором» инновационных идей и профессиональных знаний. Учитывая это, необходимо признать, что повышение эффективности занятости молодежи невозможно без обеспечения условий для ее достойного труда. Среди ключевых факторов, требующих новых теоретических и практических подходов к реализации принципов достойного труда для молодежи, наиболее значимыми являются следующие: *Во-первых*, недостаточная разработанность в современной экономике труда теоретических положений комплексного исследования принципов, элементов и показателей достойного труда применительно к сфере занятости молодежи. *Во-вторых*, детерминированность результатов реализации принципов достойного труда молодежи комплексным воздействием разноуровневых и многообразных факторов, способных вызывать двойственные эффекты. *В-третьих*, ограниченность статистической, методической базы и инструментария оценки и мониторинга достойного труда в сфере занятости молодежи. *В-четвертых*, особая роль молодежного сегмента рынка труда в обеспечении сбалансированности региональных рынков труда. *В-пятых*, новые вызовы современного этапа реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи в России, связанные с развитием новых форм занятости, модернизацией институтов рынка труда, информатизацией, индивидуализацией, ростом неустойчивости в молодежном сегменте рынка труда; рисками безработицы, экономической «неактивности», неформальности трудовых отношений, низкого качества рабочих мест.

Международной организацией труда в докладе «Глобальные тенденции занятости в 2015 году» и в рамках Инициативы МОТ о будущем

сферы труда отмечена необходимость принятия мер по продвижению занятости молодежи с учетом общей динамики и ориентиров процесса преобразований сферы труда. В России на государственном уровне, в научном сообществе осознается острота проблем молодежного сегмента рынка труда и принимаются меры по их решению. Вместе с тем повышение их эффективности, ориентация на решение не только оперативных задач, но и на достижение долгосрочных социально-экономических целей, предполагает разработку механизма реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи с определением конкретных инструментов. Необходим комплекс мер по реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи с учетом специфики различных категорий субъектов молодежного рынка труда, уровней социально-трудовых отношений и технологий взаимодействия социальных партнеров, ведущих к сокращению безработицы молодежи, расширению занятости и созданию рабочих мест с достойными условиями труда. В связи с этим исследование теоретических, методических и практических проблем реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи в России является актуальным и практически значимым.

Степень научной разработанности проблемы.

Концептуальная платформа диссертационного исследования опирается на фундаментальные исследования классиков экономической науки в области исследования проблем труда и трудовых отношений (Т. Веблен, Дж. Кейнс, К. Маркс, А. Маршалл, Д. Рикардо, А. Смит и др.). Ведущими разработчиками теоретической базы концепции достойного труда и подходов к оценке достойного труда явились Р. Анкер, Д. Бесконд, Ф. Бон-не, Д. Гай, Г. Стэндинг, Г. Филдс, И. Чернышев, А. Шатеньев, Ф. Эггер и др.

Исследованию особенностей современного этапа реализации принципов достойного труда в России и осуществляемым мерам в данной области посвящены труды российских ученых: Г.Р. Баймурзиной, В.Н. Бобкова, Н.А. Волгина, Т.В. Гришиной, Б.Г. Збышко, С.Г. Землянухиной, Р.П.

Колосовой, Л.А. Костина, И.А. Кульковой, Ф.И. Мирзабалаевой, О.В. Мраморновой, Ю.Г. Одегова, Е.А. Павловой, В.Д. Роика, Г.Г. Руденко, Е.К. Самраиловой, Л.В. Санковой, М.В. Симоновой, Т.В.Смирновой, Н.З. Шаймарданова, А.А. Федченко, Е.В. Янченко и др.

В работах Т.В. Блиновой, А.А. Борисовой, Н.Г. Вишневской, В.Е. Гимпельсона, А.М. Донецкого, И. Задорожной, А.В. Звездинской, Р.И. Капелюшниковой, О.А. Колесниковой, Т.О. Разумовой, С.Ю. Рощина, В.Н. Рудакова, А.А. Слесаревой, Г.А. Чередниченко и др. освещаются тенденции развития и регулирования рынка труда и занятости молодежи. Вопросы развития новых форм занятости, в том числе молодежи, исследуются в трудах отечественных учёных (Е.Я. Варшавская, В.Е. Гимпельсон, Р.А. Долженко, С.А. Долженков, И.Д. Котляров, М.В. Луданик, Л.И. Смирных, Д.О. Стребков, А.В. Шевчук, И.В. Цыганкова и др.). Проблемы молодежного рынка труда и политики занятости, перехода «учеба-работа» рассматриваются и зарубежными исследователями (Л. Кан, К.Кларк, Т. Майер, Г. Мартин, Д. Парсонс, Л. Саммерс, П. Риан, С. Розен, Р. Фриман и др.).

Несмотря на то, что проблемы обеспечения занятости молодежи, выпускников на рынке труда находят отражение в научных трудах, комплексное исследование принципов, факторов, особенностей современного этапа реализации принципов достойного труда применительно к молодежному сегменту рынка труда, методический инструментарий оценки его достойности, механизм и меры обеспечения достойного труда с учетом новых тенденций развития мирового, национальных и региональных рынков труда недостаточно разработаны. Вместе с тем недооценка проблем реализации принципов достойного труда для молодых работников генерирует серьезные риски роста безработицы, угрозы социальной безопасности, снижения уровня жизни, неэффективного использования трудового потенциала страны. Таким образом, актуальность, недостаточная изученность и высокая научная и практическая

востребованность исследования проблемы реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи определили выбор темы диссертационного исследования, постановку цели, задач, выбор объекта и методов исследования.

Целью диссертационного исследования является развитие теоретических и методических положений, разработка практических рекомендаций по реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи на современном этапе развития экономики России.

Для достижения цели диссертационного исследования были поставлены и решены следующие **задачи**:

- 1) уточнить принципы достойного труда с учетом специфики занятости молодежи и раскрыть содержание процесса их реализации;
- 2) определить факторы, стимулирующие и ограничивающие реализацию принципов достойного труда в сфере занятости молодежи;
- 3) разработать методический инструментарий измерения и оценки достойного труда применительно к молодежному сегменту рынка труда;
- 4) определить характерные черты современного этапа реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи в России;
- 5) предложить модель механизма реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи;
- 6) разработать комплекс мер по реализации принципов достойного труда, обеспечиваемых социальными партнерами на молодежном рынке труда.

Область исследования. Тема диссертации соответствует специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда, в частности: п.5.3.Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений; п.5.5. Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации); п.5.11.

Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Международные трудовые отношения и роль Международной организации труда. Регулирование социально-трудовых отношений – федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты; активное влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и её отраслей.

Объект исследования – рынок труда, занятость и безработица молодых работников, рассматриваемые с позиции достойного труда.

Предмет исследования – социально-трудовые и управленческие отношения, складывающиеся по поводу реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи.

Теоретической и методологической основой диссертационного исследования послужили методологические подходы и концептуальные положения теории экономики труда, теории рынка труда, социально-трудовых отношений, Концепции достойного труда (Международной организации труда), фундаментальные положения, изложенные в трудах отечественных и зарубежных ученых по проблемам рынка труда молодежи, результаты прикладных исследований в области рынка труда и занятости молодежи, регулирования социально-трудовых отношений, политики занятости. В процессе исследования использованы принципы системного, диалектического, институционально-эволюционного, междисциплинарного подходов; комплекс общенаучных и специальных методов исследования (сравнительного, структурно-функционального, экономико-статистического анализа, социологические методы), а также – графическая и табличная интерпретация эмпирической и фактологической информации.

Информационной базой исследования являются программные документы органов государственной власти РФ и Международной организации труда, федеральные и региональные нормативно-правовые акты; материалы Министерства труда и социальной защиты РФ, Федеральной службы по труду и занятости РФ, Министерства занятости, труда и

миграции Саратовской области; официальные статистические данные Федеральной службы государственной статистики, материалы ВЦИОМ, российских и зарубежных периодических изданий. Эмпирическую базу исследования составили данные, полученные в ходе исследования проблем достойного труда молодежи региона, проведенного автором.

Рабочая гипотеза исследования состоит в следующем: реализация принципов достойного труда в молодежном секторе рынка труда характеризуется определенными критериями, индикаторами, факторами и имеет временную, региональную, отраслевую специфику. Знание данной специфики должно стать основой для разработки комплекса мер управленческого воздействия на рынок труда и различные уровни социально-трудовых отношений, в которые включены молодые работники, что позволит повысить эффективность занятости и качество жизни молодежи с учетом инновационного вектора развития экономики, уменьшить риски безработицы, структурных дисбалансов на молодежном рынке труда.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в развитии теоретико - методических подходов и разработке практических рекомендаций по реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи. Основные результаты, отражающие новизну проведенного исследования, состоят в следующем:

1. Уточнены принципы достойного труда с учетом специфики занятости молодежи (принципы доступности рабочих мест, социализации, защищенности, устойчивости, безопасности, продуктивности, партнерства, комплементарности элементов достойного труда). Предложено анализировать реализацию принципов достойного труда молодежи в ценностном, структурно-функциональном и динамическом разрезах с учетом современных тенденций развития занятости. Дана авторская трактовка содержания реализации принципов достойного труда для молодежи, отличающаяся акцентом на следующих аспектах: реализация принципов достойного труда осуществляется в процессе сорегулирования элементов

социально-трудовых отношений со стороны их субъектов; данный процесс охватывает этапы включения, адаптации и участия в общественном производстве молодых работников; результатом реализации является соответствие элементов социально-трудовых отношений определенным социально-трудовым стандартам и этапу развития экономики. Сформирована единая система принципов, элементов и показателей, позволяющих определять степень реализации достойного труда в сфере занятости молодежи и проводить мониторинг, который необходим для информационного обеспечения управления и контроля за реализацией принципов.

2. Определены факторы, стимулирующие и ограничивающие реализацию принципов достойного труда в сфере занятости молодежи, включающие: институциональные, экономические, социально-психологические, технические (технологические) и организационно-управленческие факторы, действующие на различных уровнях социально-трудовых отношений, имеющие внутренний и внешний характер и различную меру управляемости, - учет и понимание специфики которых необходимы для разработки мер обеспечения достойного труда молодежи.

3. Разработан методический инструментарий измерения и оценки достойного труда в сфере занятости молодежи, отличающийся: а) выделением показателей по блокам («Доступ к рабочим местам и занятость молодежи»; «Достойная заработная плата»; «Безопасность на рабочем месте» и др.) и построением интегрального показателя достойного труда для молодежи; б) обоснованием основных количественных и качественных показателей, позволяющих определять степень достойности труда и уровень его дефицита (индекс дефицита достойного труда молодежи); в) определении шкалы оценивания достойности труда молодежи; г) расчетом индекса Дункана для определения несоответствия уровня образования выполняемым трудовым функциям или занимаемой должности; д) формированием «профилей» достойного труда занятой молодежи в разрезе видов экономической деятельности, форм занятости и возрастных групп.

Предложенный подход позволяет определить степень достойности труда в различных сегментах молодежного рынка, проводить компаративный анализ в региональном, отраслевом и внутрифирменном разрезах, разработать комплекс селективных мер по достижению стандартов достойного труда.

4. Определены характерные черты современного этапа реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодых работников в России: амбивалентный характер новых форм занятости молодежи с точки зрения принципов защищенности, устойчивости, безопасности; несбалансированность элементов в структуре достойного труда в молодежном сегменте рынка труда, различные «профили» достойного труда в рамках форм занятости, видов экономической деятельности, региональных рынков труда; сокращение степени несоответствия навыков и образования потребностям рынка; высокая региональная дифференциация в реализации принципа доступности рабочих мест и др. Полученный результат дает возможность выявить системные проблемы и определить направления регулирующего воздействия на молодежный рынок труда.

6. Предложена модель механизма реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи, отличающегося целостным видением субъектно-объектного состава его элементов, многосубъектным и многоуровневым характером регулирования, составом и содержанием методов и инструментов (социально-экономических, ресурсных; нормативно-правовых, институциональных, информационных), а также - целевых ориентиров, представленных в комплексе уточненных стандартов в области занятости, заработной платы, безопасности труда и социального партнерства, адаптированных к сфере занятости молодежи. Это позволяет повысить эффективность процесса реализации мер по обеспечению достойного труда молодежи.

7. Разработан комплекс мер институционального, социально-экономического, организационно-управленческого, информационного характера по реализации принципов достойного труда, обеспечиваемых

социальными партнерами на молодежном рынке труда, отличающийся учетом специфики различных категорий его субъектов, форм занятости, этапов карьеры и структурированный по уровням социально-трудовых отношений. Предложен подход к разработке региональной Программы достойного труда для молодежи с акцентом на целевые показатели; изложены предложения по совершенствованию информационно-аналитического обеспечения и мониторинга продвижения принципов достойного труда молодежи, что позволит повысить эффективность регулирования молодежного сегмента рынка труда и уровень жизни молодежи.

Теоретическая значимость диссертационного исследования заключается в следующем:

- обосновании положений, развивающих и дополняющих ряд соответствующих разделов современной экономики труда (в частности, расширяющих представления о специфике социально-трудовых отношений молодых работников, о принципах достойного труда молодежи с учетом современных тенденций развития занятости);

- изложении и содержательной характеристике факторов, стимулирующих и ограничивающих реализацию принципов достойного труда в сфере занятости молодежи;

- модернизации методического инструментария измерения, оценки и мониторинга обеспечения достойного труда для молодежи;

- выявлении характерных черт (структура, динамика) и новых проблем на современном этапе обеспечения достойного труда в сфере занятости молодежи в России на федеральном и региональном уровнях;

- раскрытию элементов механизма реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи;

- обосновании комплекса мер по реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи.

Практическая значимость диссертационного исследования.

Разработанные стандарты, методические подходы к измерению и оценке уровня достойности труда и его дефицита в молодежном сегменте рынка труда, а также рекомендации по обеспечению принципов достойного труда молодежи адресованы руководителям органов власти и управления федерального и регионального уровня, разрабатывающим и реализующим социально-экономическую и молодежную политику, политику занятости молодежи, региональные Программы достойного труда; информационно-методического обеспечения мониторинга достойного труда для молодежи, а также - руководителям предприятий, организаций в целях совершенствования регулирования социально-трудовых отношений с молодыми работниками, мер кадровой и молодежной политики организаций.

Теоретические и методические разработки, касающиеся тенденций развития молодежного рынка труда на национальном и региональном уровнях, новых форм занятости, измерения и оценки достойного труда молодежи, регулирования социально-трудовых отношений с молодыми работниками подлежат применению в преподавании и изучении дисциплин «Рынок труда», «Экономика труда», «Управление качеством трудовой жизни».

Апробация результатов диссертационного исследования:

Основные результаты и выводы диссертационного исследования были представлены в докладах и выступлениях на Санкт-Петербургском международном экономическом конгрессе «Форсайт “Россия”: дизайн новой промышленной политики» (Санкт-Петербург, 2015), на международных и всероссийских научно-практических конференциях, проводимых в гг. Воронеж, Москва, Санкт-Петербург, Саратов, Орел, Пенза в 2010-2017 гг.

Результаты диссертационного исследования, посвященные обеспечению основных положений достойного труда в аспекте мониторинга ключевых показателей достойного труда, рекомендаций по разработке молодежной кадровой политики в организации приняты для использования при реализации управленческих решений в области работы с персоналом на

Нижне-Волжском предприятии магистральных электрических сетей ПАО «ФСК ЕЭС» (подтверждено документально).

Положения и результаты исследования используются в учебном процессе в Саратовском государственном техническом университете имени Гагарина Ю.А. в преподавании дисциплин «Экономика труда», «Рынок труда»(подтверждено документально).

Публикации. По теме диссертации опубликована 21 работа общим объемом 8,78 п.л. (авторских 7,84п.л.), в том числе 4 статьи в изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ, в которых *отражено* основное содержание диссертационной работы. Основные результаты диссертационного исследования приведены в следующих работах, представленных в разделе 4 автореферата «Основные публикации по теме диссертации»:

- теоретические положения о реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи (2, 4, 7, 12, 15);
- факторы, стимулирующие и ограничивающие реализацию принципов достойного труда в сфере занятости молодежи (8, 14);
- положения, обосновывающие методический инструментарий измерения и оценки достойного труда в сфере занятости молодежи (3, 10, 13);
- характерные черты современного этапа реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи в России (5, 11, 16, 18, 20);
- положения, обосновывающие механизм реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи (4, 8, 17,19);
- меры по реализации принципов достойного труда(2,8,12,17, 19).

Положения, выносимые на защиту:

- уточненные принципы достойного труда с учетом специфики занятости молодежи и авторская трактовка содержания реализации данных принципов; единая система принципов, элементов и показателей достойного труда в сфере занятости молодежи в современной экономике;
- факторы, стимулирующие и ограничивающие реализацию принципов достойного труда в сфере занятости молодежи;
- методический инструментарий измерения и оценки достойного труда применительно к молодежному сегменту рынка труда;
- характерные черты современного этапа реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодых работников в России; индекс достойного труда молодежи на региональном уровне;
- модель механизма реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи;
- комплекс мер по реализации принципов достойного труда, обеспечиваемых социальными партнерами на молодежном рынке труда.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРИНЦИПОВ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ

1.1. Концептуальные основы достойного труда в современной экономике

Устойчивое экономическое развитие страны связано с прогрессом и эффективным функционированием социальной-трудовой сферы на основе стандартов и принципов достойного труда. Концепция достойного труда. Концептуализация достойного труда находит отражение в документах МОТ, в принятых межгосударственных соглашениях, в принимаемых национальных трудовых стандартах и др. Впервые она была озвучена на 87-й сессии Международной конференции труда (1999 год) Х.Сомавия (Генеральным директором МОТ). Концепция достойного труда реализуется посредством решения 4 стратегических задач МОТ: создание новых рабочих мест; всеобщие гарантии прав в сфере труда; расширение прав в сфере социальной защиты; содействие эффективному социальному диалогу, способному согласовать интересы наемных работников и собственников средств производства в целях достижения социального компромисса¹.

В данном параграфе мы проанализируем концептуальные основы достойного труда с учетом эволюции отдельных представлений о его элементах и специфики современного этапа развития экономики и социально-трудовых отношений. Под социально-трудовыми отношениями понимается «существующее взаимодействие субъектов этих отношений, происходящее в сфере трудовой деятельности во взаимосвязи с ее социально-правовыми и нравственно–этическими сторонами, направленное на повышение качества трудовой жизни»². В таблице 1 (Приложение А) мы представили наиболее важные, на наш взгляд, теоретические положения, характеризующие различные аспекты «достойности труда» и

¹ Кудрин, А.С. Реализация концепции достойного труда в современной России: социологический анализ/ А.С.Кудрин // Вопросы управления. - 2014. - №3(28). – с. 206-211.

² Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда. В 2-х т.-М:Альфа Пресс, 2007.

способствующие развитию концептуальных основ достойного труда. Отдельные теоретические положения, которые в дальнейшем нашли отражение в развитии элементов Концепции достойного труда, эволюционируют, начиная с положений А. Смита в работе «Исследование о природе и причинах богатства народов», идей К.Маркса, немецкой исторической школы (В. Рошер, Ф. Лист, В. Зомбарт, М. Вебер и др.); старого и «нового» институционализма; различных теорий заработной платы; положений теории человеческого капитала Т. Шульца и Г. Беккера; теории «фильтра»; концепции менеджмента (научного менеджмента, школы «человеческих отношений», содержательных, процессуальных теории мотивации, ситуационного направления, «партиципативного управления», теории представительства; социально ответственного, этического менеджмента, обучающейся организации); развитие идей управления трудом в России (А.К. Гастев, П.М. Керженцев, Н.А. Витке); французская школа регулирования (модель отношения труда и капитала в формате «постфордизма»); теории неокорпоративизма; концепции человеческих ресурсов и др.

Особое значение имеют положения концепции качества трудовой жизни³. Российские исследователи в рамках концепции качества трудовой жизни разрабатывают следующие аспекты: выделения основного и дополнительного блоков КТЖ, использование зарубежного опыта, связь КТЖ с управлением персоналом, анализ факторов КТЖ и показателей его оценки и др.⁴. В Концепции человеческого развития проблематика достойного труда рассматривается как необходимое условие «расширения человеческого выбора», что в значительной степени зависит от качества работы, условий труда социальной ценности и т.д. В Докладе о человеческом

³ В частности, В.Ф. Потуданская, В.А. Цыганков выделяют основной (обеспечение занятости, достойного уровня оплаты труда, создание безопасных условий труда) и дополнительный (повышение содержательности труда, развитие трудовой демократии, целенаправленное изменение отношения к труду) блоки направлений повышения качества трудовой жизни.

⁴ Цыганкова И.В. Качество трудовой жизни молодежи России – концептуальные основы формирования. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экон. наук.- М., 2008 – С.16-24.

развитии 2015 г.⁵ ставится новая проблема – обеспечение устойчивого труда как важнейшего элемента устойчивого развития в целом. С точки зрения институционального подхода интерес представляет вклад анализа институтов, регулирующих трансакции на рынке труда; контракты, политика занятости; институты установления заработной платы, защиты занятости; компенсации безработным и др.

Таким образом, можно констатировать, что развитие идей достойного труда происходило в рамках различных направлений экономической науки в целом, теорий экономики труда, менеджмента. Современный этап развития социально-трудовых отношений характеризуется следующими чертами:

- появление нового типа работника (с концептуальным типом мышления, более образованного, поливалентного, гибкого, ответственного, инициативного, мобильного, ориентированного на саморазвитие в процессе труда, с новой моделью трудового поведения и потребностями (новый баланс сил в системе «работник-работодатель», «работа - личная жизнь»);

- усиление влияния глобализационных процессов в экономике на рынки труда в развитых и в развивающихся странах, усиление неравенства, генерация рисков прекаризации занятости, рост неформального сегмента рынка труда, безработица, снижение длительности контрактов занятости, рост нестандартной занятости, сетевой характер трудовых отношений и др.;

- трансформация системы «человек- производство» под влиянием НТР, усиление неравенства в качестве занятости работников, обладающих различным уровнем образования, знаний, навыков. Усиливается «дуализм» рынка труда, дисбаланс между сектором качественных рабочих мест с достойными условиями труда и незащищенной занятостью;

- развитие новых видов деятельности, новых форм занятости, появление новых профессиональных рисков. С ростом диверсификации форм занятости и организации рабочих мест, расширение только одной занятости

⁵ Доклад о человеческом развитии 2015 «Труд во имя человеческого развития». Резюме. United Nations Development Programme, 2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hdr.undp.org/en/2015-report>

без должного учета качества рабочих мест и обеспечения достойного дохода не способно обеспечить устойчивую поддержку совокупного спроса. В условиях высокой гетерогенности работников (по типам занятости) и работодателей (по дисклокации в цепочках создания добавленной стоимости) их социальная сплоченность усложняется⁶;

- необходимость обеспечения инновационной направленности развития. Без создания условий для достойного труда невозможна эффективная адаптация работников к меняющейся производственной среде, генерирование и реализация новых идей. Опыт ряда стран показывает наличие успешных практик в достижении баланса высокой производительности, технологических инноваций и достойного труда;

- существенное влияние на сферу труда в целом демографических и социально-экономических факторов⁷, макроэкономической политики.

Названные изменения актуализируют проблематику достойного труда не только как исследовательскую матрицу, но и как глобальную и национальную политическую платформу в области труда и занятости. Рассмотрим более подробно исследовательские позиции в отношении сущностно-содержательных, функциональных и структурных аспектов достойного труда. Еще задолго до появления Концепции достойного труда, основы ее элементов нашли отражение в Конвенциях МОТ⁸ (Рисунок 1). Тем не менее отсутствовал комплексный подход к изучению и решению проблем в сфере труда. Новым подходом к решению этих проблем и стала *Концепция достойного труда*⁹, рассматриваемая как объективная закономерность развития общества, отвечающая вызовам времени и принципам социального

⁶ World Employment and Social Outlook – The changing nature of jobs 2015 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf

⁷ См. Капелюшников Р.И., Ощепков А.Ю. Российский рынок труда: парадоксы посткризисного развития // Вопросы экономики. 2014. - № 7. - С. 66–92.

⁸ Международная организация труда. Конвенции, документы, материалы: справочное пособие. М.: Изд-во «Дело и Сервис». 2007.

⁹ Понятие «концепция» означает определенный способ понимания, восприятия и трактовки какого-либо явления, процесса или предмета. Это основная точка зрения на предмет, руководящая идея для его комплексного и систематического освещения, комплекс взглядов, которые связаны между собой и вытекают один из другого, система путей решения выбранной задачи.

государства. В 2008 г. в Декларации «О социальной справедливости в целях справедливой

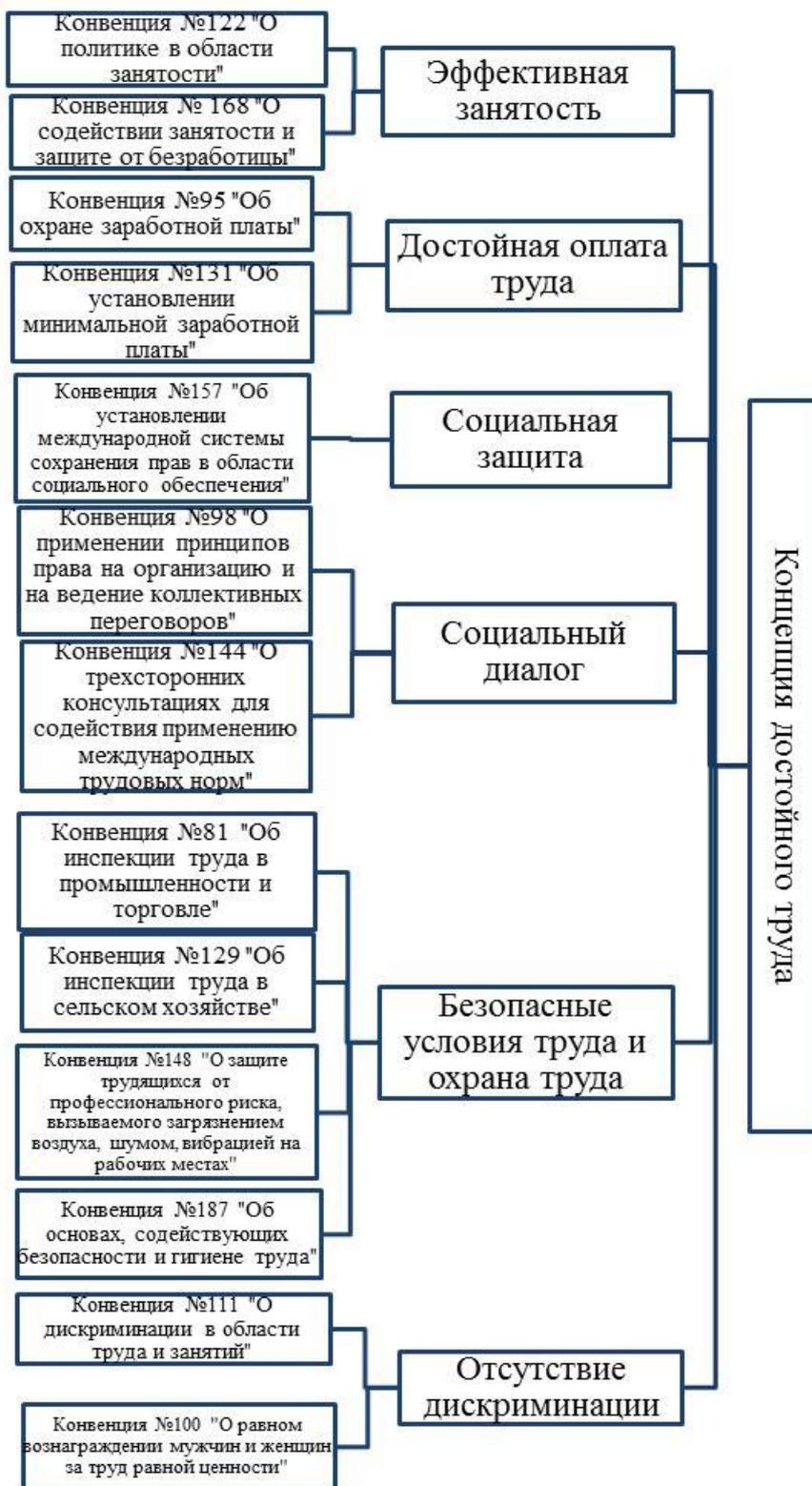


Рисунок 1 – Конвенции МОТ и их соответствие отдельным составляющим достойного труда (составлено автором).

глобализации» произошло признание Концепции достойного труда в качестве научной платформы, реализуемой в трудовой политике¹⁰.

Ведущими разработчиками теоретической базы Концепции достойного труда явились такие зарубежные исследователи, как Р. Анкер, Г. Филдс, И. Чернышев, Д. Гай, Ф. Эггер, Ф. Бонне, А. Шатенье, Г. Стэндинг, Д. Бесконд и др. В России проблему достойного труда и отдельных его аспектов освещают Г.Р. Баймурзина, В.Н. Бобков, Б.Г. Збышко, С.Г. Землянухина, Е.Д. Катульский, Р.П. Колосова, Л.А. Костин, И.А. Кулькова, Ю.Г. Одегов, Т.О. Разумова, В.Д. Роик, Г.Г. Руденко, Л.В. Санкова, Е.К. Самраилова, Т.В. Смирнова, А.А. Федченко, Н.З. Шаймарданов и др. В современной экономике труда представлен круг трактовок достойного труда, рассматриваются его аспекты.

Анализ научной литературы позволяет констатировать наличие близких позиций в отношении как самого понятия «достойный труд», так и взаимосвязей его различных сторон. Исследуя понятие достойного труда, обратимся к значению термина «decent work» на английском языке, которое используется в первоисточниках МОТ. Данный термин дословно переводится на русский язык как «подходящая, приличная, пристойная работа».

В русском языке «достойный» означает заслуживающий чего-либо, справедливый, обладающий необходимыми достоинствами, подобающий. Однако следует учитывать и экономическое содержание данного феномена. Мы представили в таблице 1 трактовки категории «достойный труд», присутствующие в научной литературе.

¹⁰ О значимости данной проблематики свидетельствуют на международном уровне многочисленные документы МОТ и ПРООН, включение достойного труда в число целей тысячелетия ООН; разработка проекта «Достойный труд» Единой партии России, реализация программы ФНПР «За достойный труд»; проведенная в Москве по инициативе Министерства труда и социального развития РФ 11-12 декабря 2012 года международная конференция за достойные условия труда; Программа сотрудничества между РФ и МОТ на 2013-2016 гг.; ежегодные научно-практические конференции по проблемам достойного труда. Всего в России прошли 72 тысячи таких мероприятий, участниками которых стали шесть миллионов человек. В качестве одной из важных мер, ориентированных на продвижение Концепции достойного труда в России, можно выделить Программу сотрудничества между РФ и МОТ на период 2010-2012 гг.

Таблица 1 - Трактовки понятия «достойный труд»¹¹

Авторы, программы	Трактовка понятия «достойный труд»	Примечание
Пилотная программа МОТ по реализации Концепции достойного труда	Это труд, который приносит адекватный доход и при этом оставляет время для других сторон жизни, предоставляет надежность семье, уважает права человека, дает право голоса и открывает дорогу социальной интеграции. Достойный труд – это путь, соединяющий социальные и экономические цели.	Достаточно емкое определение, которое может быть конкретизировано и развито в различных аспектах. Важный аспект: взаимосвязь экономических и социальных целей, достигаемая через механизм обеспечения прав и гарантий в сфере труда.
Концепция достойного труда МОТ	Производительный труд, который одновременно является свободным, безопасным, справедливо оплачиваемым, развивающим и не принижаящим достоинство человека.	Категория интегрирует социальные и экономические аспекты труда, однако роль социального партнерства и диалога присутствует латентно как некий механизм достижения поставленных целей.
Международная конференция труда. (1999 год)	Возможность мужчин и женщин заниматься достойным и производительным трудом в условиях свободы, равенства, социальных гарантий и уважения человеческого достоинства	Развивает предыдущее определение достойного труда, конкретизирует его в аспекте проблематики гарантий, отсутствия дискриминационных практик.
Г.Филдс	Необходимость и возможность иметь работу, отвечающую трудовым стандартам и дающую возможность к повышению ее качества.	Определение сконцентрировано на соответствии «трудовым стандартам» (которые могут различаться в конкретных странах и принятом в нем трудовом законодательстве при наличии общей логики регулирования сферы труда).
Шаймарданов Н.З.	Это труд, который обеспечивает достойную заработную плату, соблюдение трудовых прав граждан, социальных гарантий и создание безопасных условий труда.	При емкости данного определения требуется дополнительно обоснование категории «достойная заработная плата». В данном случае можно выделить различные подходы к определению величины такой заработной платы.

¹¹Decent work pilot programme [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp/>
 ILO. 1999 . Report of the Director-General: Decent work // International Labor Conference, 87th Session, Geneva [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
 Доклад генерального директора Международного бюро труда (МБТ) на 87-й сессии Международной конференции труда. Женева, июнь, 1999 г. – с.4.
 Fields, Gary S. Decent work and development policies || International Labor Review (Geneva). – 2003. – Vol.142 - №2. – pp.239-262.
 Шаймарданов, Н.З. Достойный труд как интегрированный показатель социально-трудовых отношений / Н.З.Шаймарданов //Управление. – 2009. - №3-4. С.22.
 Костин. Л.А. Реализация в России Концепции МОТ о достойном труде / Л.А.Костин // Ломоносовские чтения, круглый стол «Достойный труд в XXI веке». – М., 2004.
 Программа ФНПР «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/n/249/6183.html>
 Там же.
 Смирнова, Т.В. Базовые и дополнительные критерии достойного труда для работников интеллектуальной собственности / Т.В.Смирнова// Экономические науки. – 2010. - №1. – с.198.
 Павлова, Е.А. Реализация концепции достойного труда на предприятиях электроэнергетики: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Саратов. – 2013. –166 с.

Продолжение таблицы 1

Костин Л. А.	Высокоэффективный труд в хороших и безопасных производственных условиях, дающий работнику удовлетворение, возможность в полной мере проявить свои способности, навыки и мастерство, труд с достойной оплатой и справедливым распределением плодов прогресса, труд, когда права трудящихся защищены и они активно участвуют в деятельности организации, внося макси-мально возможный вклад в общее благополучие.	На наш взгляд, важный аспект - подчеркивается значимость паттернов не только обозначенных в ранних определениях достойного труда, но и проблематики распределения, роли субъекта труда в достижении целей организации, учет общих интересов (через вклад в общее благополучие).
Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР) М.Шмаков	Достойный труд определяется достойной заработной платой, эффективной занятостью, сбалансированным рынком труда, эффективной системой социального страхования, социальной защиты и социальных услуг, социальным партнерством, соблюдением трудовых прав и уважением интересов работников, гендерным равенством, безопасными условиями труда и сильными профсоюзами. Это безопасный, высокопроизводительный труд, хорошо организованный и естественно предусматривающий высокую и справедливую оплату труда. Это тот идеал, к которому стремятся профессиональные союзы всего мира.	В данном определении проблематика достойного труда расширяется на сферу рынка труда, конкретизируется через систему социального страхования, подчеркивается роль сильных профсоюзов. Рассмотрение характеристик достойного труда как идеала, цели деятельности профсоюзов.
Партийный проект Единой России «Достойный труд»: Достойный труд определяется как достойная заработная плата и соблюдение трудовых прав граждан.		
Смирнова Т.В.	«Труд, удовлетворяющий индивида по своим моральным, материальным, качественным, количественным и содержательным характеристикам, не наносящий вред здоровью и способствующий развитию способностей человека»	В данном определении акцент переносится на субъективную удовлетворенность различными характеристиками труда
Павлова Е.А.	В узком смысле, достойный труд представляет собой труд, удовлетворяющий индивида по уровню дохода, безопасности, социальной защищенности, возможностям профессионального роста, а также содержательным, морально-нравственным характеристикам. В широком смысле, достойный труд – сложная система социально-экономических, институциональных, организационных параметров, характеризующих участие работников в общественном производстве и соответствующих требованиям современного этапа эволюции системы отношений «человек-производство».	Представлена узкая и расширенная трактовки достойного труда, отражающие аспекты с различной степенью конкретизации.

Источник: Составлено автором.

Как мы видим из приведенных в таблице определений данной категории, авторы рассматривают достойный труд через перечень его компонентов.

С нашей точки зрения, трактовка достойного труда Костина Л.А. наиболее полно раскрывает основные принципы достойного труда. Предлагаемая Е.А. Павловой трактовка достойного труда в узком и широком смыслах позволяет комплексно анализировать проблематику достойного труда как с позиций отдельного работника, так и с позиций общественного производства. С.Г. Землянухина¹² наряду с представленными ключевыми элементами достойного труда выделяет содержание и характер труда, отмечая, что содержание труда, будучи обусловлено технологическим процессом и фиксированным в пространственно-временном аспектах, выступает объективным фактором формирования достойного труда. В Докладе о человеческом развитии 2015 г. отмечается более широкий контекст достойного труда, в частности, «...придает ли труд на рабочем месте человеку чувство собственного достоинства и вызывает ли у него ощущение гордости, а также, облегчает ли он участие в общественной жизни и взаимодействие с другими людьми»¹³.

Необходимым элементом Концепции достойного труда являются его принципы как исходные положения, установки для практической деятельности в сфере регулирования социально-трудовых отношений. Проведенное нами исследование позволило выявить наличие разнообразных позиций авторов относительно выделения принципов достойного труда. Рассмотрим некоторые из них (см. таблица 2). Проведенный нами анализ дискурса исследований достойного труда позволяет констатировать, что авторы зачастую отождествляют принципы, элементы, компоненты и

¹² Достойный труд в современной России: теория и практика /Л.В.Санкова, С.Г.Землянухина, Е.В.Янченко; под ред. Л.В.Санковой. – Саратов:Издательство КУБиК», 2014. – с.39.

¹³ Доклад о человеческом развитии 2015 «Труд во имя человеческого развития». Резюме. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr15_standalone_overview_ru.pdf

критерии достойного труда. На наш взгляд, данный аспект требует уточнения.

Таблица 2 - Перечень принципов достойного труда в трактовках авторов

Авторы	Принципы достойного труда
Г.Р. Баймурзина, Р.М.Валиахметов, Р.П. Колосова ¹⁴	Достойная оплата труда; эффективная занятость; основополагающие права в сфере труда; социальный диалог; безопасные условия труда; отсутствие дискриминации в сфере труда.
Программный документ ФНПР «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны» (Постановление VII съезда ФНПР, 2011) ¹⁵	Достойная заработная плата, эффективная занятость, сбалансированный рынок труда, эффективная социальная защита, социальное партнерство в сфере труда, обеспечение правовой защиты работников, гендерное равенство, безопасные условия труда, сильные профсоюзы, международная профсоюзная солидарность. ФНПР определила конкретные стандарты достойного труда, индикаторы и механизмы продвижения по каждому из направлений
Программа сотрудничества между РФ и МОТ на период 2010-2012 гг.	Основополагающие права в сфере труда, занятость и трудовая миграция, совершенствование охраны труда, социальный диалог, социальная защита.

Источник: составлено автором.

Н. З. Шаймарданов выделяет принципы формирования института достойного труда (защищенность труда, эффективность, удовлетворенность трудом, доступность и непрерывность профессионального образования, справедливость, творческая самореализация в труде) и принципы его реализации, которые структурирует по блокам (условия труда, оплата труда, организация труда и результаты труда)¹⁶. В частности, к принципам реализации института достойного труда в области его оплаты Н.З. Шайморданов относит обязательность, своевременность и мотивированность, а применительно к условиям труда, – безопасность, содержательность и эргономичность.

Мы считаем, что необходимо выделить четыре основных блока, в рамках которых должны рассматриваться принципы достойного труда: а) эффективная занятость (продуктивная, высокопроизводительная занятость, низкий уровень безработицы, сбалансированный рынок труда, отсутствие

¹⁴ Баймурзина, Г.Р. Реализация принципов концепции Достойного труда в России: региональный аспект (на примере Республики Башкортостан) / Г.Р. Баймурзина, Р.М. Валиахметов, Р.П. Колосова. – УФА: АН РБ, Гилем, 2012. – с.25.

¹⁵ Программа ФНПР «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/n/249/6183.html>

¹⁶ Шаймарданов, Н. З. Институт достойного труда в контексте региональных рыночных преобразований //Вестник Челябинского государственного университета. - 2011. - № 36 (251). Экономика. Вып. 35. С. 71–74. (С.72).

дискриминации в сфере труда, возможность профессионального роста и др.); б) достойная оплата труда; в) безопасные условия труда и охрана труда; г) социальный диалог¹⁷ и социальная защита (обеспечение правовой защиты работников, социальное партнерство в сфере труда, сильные профсоюзы и др.). Кроме того необходимо учитывать следующие моменты: во-первых, субъективные аспекты восприятия труда как «достойного»; во-вторых, институциональный контекст, соответствие принятым международным и национальным стандартам в сфере социально-трудовых отношений; в-третьих, динамический аспект, отражающий продвижение к моделям достойного труда по различным параметрам; в-четвертых, структурно-функциональное наполнение принципов достойного труда; в-пятых, уровневый (мега-, макро-, мезо-, микро- и наноуровни) и категориальный (категории субъектов трудовых отношений) аспекты.

Мы предлагаем выделить следующие укрупненные принципы достойного труда: социализации, устойчивости, защищенности, продуктивности занятости и труда, справедливости оплаты труда, безопасности, комплементарности, партнерства (таблица 3). Названные принципы тесно взаимосвязаны, взаимодополняют друг друга. В процессе реализации принципов достойного труда необходимо обеспечить одновременно гибкость и защищенность субъектов труда, необходимых для развития инновационной экономики. Принципы могут быть конкретизированы для сегментов рынка труда, категорий занятых, сфер экономики, мигрантов.

¹⁷ Европейская Комиссия определяет социальный диалог как процесс постоянного взаимодействия социальных партнеров, с целью прийти к соглашениям по экономическим или социальным вопросам на уровне государства, сектора экономики или предприятия.

Таблица 3 - Принципы достойного труда

№	Принцип	Содержание
1	Социализация	Принцип социализации отражает процесс наполнения экономических элементов, характеризующих достойный труд, более широким, социальным, содержанием, ориентированным на реализацию в том числе социальных потребностей, обеспечение взаимосвязи личных и общественных экономических интересов, закрепление стандартов «достойного труда» на уровне всей системы социально-трудовых отношений. В частности, это находит отражение в росте социальной стабильности за счет повышения степени удовлетворенности трудом и достижения справедливости в оплате труда; ликвидации принудительного и детского труда; воспитании социально ответственного, инициативного, самостоятельного и лояльного к организации работника. Принцип социализации в большей степени взаимосвязан и получает реализацию в таких элементах достойного труда, как занятость, гендерное равенство, социальное партнерство и диалог, социальная защита. В то же время можно отметить, что данный принцип также затрагивает содержание и характер труда, реализацию социокультурных потребностей в труде и др. Следует отметить усиление социальной направленности корпоративной политики в компаниях, развитие систем социальной защиты и законодательства о защите занятости.
2	Устойчивость	Данный принцип отражает, с одной стороны, обеспечение взаимосвязи условий достойного труда, созданных в организации (в экономике в целом) и устойчивости как организации (эффективность деятельности, возможность дальнейшего развития, конкурентоспособность), так и экономики в целом (обеспечение полной занятости, платежеспособного спроса, воспроизводства трудовых ресурсов, роста производительности труда, прогрессивных сдвигов, баланса интересов экономических субъектов и др.), повышение качества жизни населения в целом. Вместе с тем соблюдение стандартов достойного труда в различных аспектах создает возможность развивать и реализовать трудовой потенциал будущим поколениям работников. Данный принцип связан с гарантиями и правами в сфере занятости, возможностью профессионального роста, достойной оплатой труда, социальной защищенностью, результативностью социального диалога.
3	Защищенность	Предполагает способность системы социально-трудовых отношений, «человек-производство» противостоять внешним и внутренним «угрозам», «шокам» при сохранении возможности выполнять основные функции. Данный принцип включает социальную и институциональную защищенность (реальную осуществимость закрепленных гарантий в сфере оплаты, величины рабочего времени, безопасности труда, доступа к рабочим местам, выражения и представительства интересов; отсутствие дискриминации).
4	Безопасность	Принцип безопасности отражает необходимость создания условий труда, не содержащих риски для жизни и здоровья, состояния работника; обеспечение различными элементами защиты от социальных рисков (сосредоточенных в сфере труда и занятости). Только труд в благоприятных, безопасных условиях при достаточной защищенности, предоставлении возможностей участия в процессе принятия решений в организациях, возможностях повышения образовательного и профессионального уровня может быть продуктивным.

Продолжение таблицы 3

5	Продуктивность труда и занятости	Принцип продуктивности имеет прямую проекцию на такой элемент, как занятость (обеспечение эффективной, продуктивной занятости, высокопроизводительного труда), достойная оплата труда. Соответствие оплаты и эффективности труда, наличие определенных пропорций распределения между трудом и капиталом, обеспечение средств для воспроизводства работника, отсутствие дискриминации в оплате, справедливость, равенство возможностей работников в аспекте доступа к элементам нематериального стимулирования и др. Высокая производительность труда, эффективная занятость обеспечиваются созданием благоприятных условий, соответствующей оплатой труда, гарантиями защищенности в случае наступления социальных и профессиональных рисков, проведением соответствующей политики в области содействия занятости, регулирования рабочего времени, обеспечением возможности повышения профессионального и образовательного уровня, участия в принятии решений в организациях, творческой самореализации, удовлетворенностью трудовым процессом. Понимание занятости в широком смысле предполагает учет таких аспектов, как эффективность, справедливость и право голоса. ¹⁸
6	Комплементарность элементов достойного труда	Принцип комплементарности элементов достойного труда представляет собой некую характеристику целостности института достойного труда и отражает системное единство структурных и функциональных его характеристик, обеспечивающих их воспроизводство в единстве с ценностями и другими компонентами социального устройства общества. Принцип комплементарности элементов достойного труда базируется на взаимосвязях этих элементов, их упорядоченности, согласованного развития. Комплементарность в отношении структуры отражает организационную взаимосвязь форм проявления базовых компонент «достойного труда» (интеграция в систему занятости, обеспечение цивилизованных, партнерских форм взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений, достойную заработную плату, формирование безопасных условий труда, формы социального диалога и др.). Функциональная комплементарность отражает скорее механизм реализации и качество функций (выполняемых каждым элементом достойного труда), отношения и взаимозависимости участников социально-трудовых отношений, процессный характер достижения стандартов «достойности».
7	Партнерство (социальное партнерство в широком смысле)	Отражает добровольное соглашение субъектов социально-трудовых отношений о сотрудничестве, при котором все субъекты (работники, работодатели, государство) договариваются взаимодействовать для достижения целей достойной заработной платы, эффективной занятости, сбалансированности рынка труда, обеспечения правовой защиты работников, гендерного равенства, охраны и безопасности труда, участия в принятии решений и др., а также готовность субъектов трудовых отношений разделять риски, ответственность, результаты.

Источник: составлено автором

¹⁸ Budd J. Employment with a Human Face: Balancing Efficiency, Equity, and Voice. Ithaca: Cornell University Press, 2004.

Реализация указанных принципов достойного труда предполагает институциональную поддержку. В процессе эволюции состав принципов достойного труда остается неизменным, вместе с тем в пределах каждого элемента с течением времени происходят качественные изменения (усложняется система оплаты труда и вознаграждений, модернизируются рабочие места, повышается безопасность труда, совершенствуются формы социального диалога), меняется и приоритетность ряда принципов. Кроме того, реализация указанных принципов достойного труда предполагает институциональную поддержку через систему нормативно-правовых актов международного (Конвенции и Рекомендации МОТ), национального уровня (трудовое законодательство, законодательство о защите занятости, социальное законодательство, миграционное, налоговое и др.), региональных законодательных инициатив, систему локальных нормативных документов, инфраструктурных элементов; корпоративную социальную ответственность.

Предметное поле современных социально-трудовых отношений (гарантии занятости, социальное партнерство, оплата и безопасность труда, дискриминация и др.) многообразно. Р.П. Колосова справедливо отмечает, что «проблематика Концепции достойного труда синтезирует в себе представления многих наук: общеэкономической теории, экономики труда, политологии, права, демографии, этики, экологии и т.д. Внешнее проявление свойств Концепции достойного труда в системе социально-трудовых отношений находит отражение в выполняемых ею функциях. Авторы (Г.Р. Баймурзина, Р.М. Валиахметов, Р.П. Колосова) рассматривают следующие ее функции: а) методологическая (формирование теоретических основ изучения социально-трудовой сферы, методологических подходов к выделению критериев Достойного труда, к оценке реализации целей данной концепции, разработке научно обоснованных рекомендаций в сфере занятости); б) социально-экономическая (отражает возможности Концепции достойного труда в повышении социально-экономической эффективности

развития социально-трудовой сферы: рост производительности труда и ВВП, повышение конкурентоспособности экономики, сокращение профессиональной заболеваемости, травматизма, снижение расходов на защиту безработных, сокращении общей бедности и др.); в) организационно-управленческая (научное обоснование социально-экономической политики государства в целом); г) мировоззренческая (реализуется через систему научно-обоснованных принципов, ориентированных на роль и взаимодействие субъектов социального партнерства). «Концепция достойного труда формирует новую культуру труда, ведения бизнеса, управления, которая основана на принципах уважения достоинства работающего человека»¹⁹.

Концептуализация достойного труда с учетом реалий современной экономики (глобализация, повышение сложности экономических процессов и появление новых правил игры в системе трудовых отношений, рост неопределенности и турбулентности, расширение новых подходов к управлению трудом и производительностью в организациях и др.) предполагает применение *системного* подхода. В рамках такого подхода достойный труд рассматривается с позиций системных принципов, как совокупность взаимосвязанных элементов, взаимодействие которых порождает синергетический эффект.

Более детальное изучение проблематики реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи предполагает использование междисциплинарного подхода, позволяющего обеспечить многогранность и многогранность анализа взаимозависимой сферы достойного труда с другими сферами жизни общества.

¹⁹ Баймурзина, Г.Р. Реализация принципов концепции Достойного труда в России: региональный аспект (на примере Республики Башкортостан) / Г.Р. Баймурзина, Р.М. Валиахметов, Р.П. Колосова. – УФА: АН РБ, Гилем, 2012. – с.30-32.

На рисунке 2²⁰ обобщены факторы формирования, принципы и возможности Концепции Достойного труда в аспектах теории, методологии и практики регулирования сферы труда.



Рисунок 2 – Факторы формирования Концепции Достойного труда в аспектах теории, методологии и практики регулирования сферы труда (составлено автором)

Ключевая тематика Доклада о человеческом развитии 2015 г. «Труд во имя человеческого развития» -обеспечение достойного труда для всех категорий населения. Согласно Докладу, в 2014 г. в мире 204 млн. чел. не имели работы (74 млн. молодых людей), 830 млн. человек относятся к категории работающих малоимущих, а свыше 1,5 млрд. чел. – к сфере незащищенной занятости; гендерный разрыв в оплате труда составляет 24%; лишь 27% населения мира охвачены системами социальной защиты.

²⁰ Достойный труд в современной России: теория и практика /Л.В.Санкова, С.Г.Землянухина, Е.В.Янченко; под ред. Л.В.Санковой. – Саратов: Издательство КУБиК», 2014. – 296 с.

Кратко характеризуя специфику состояния социально-трудовой сферы в России с позиций достойного труда, отметим следующее: в 2015 г. на фоне невысокого уровня безработицы отмечается высокий уровень занятости в неформальном секторе экономики (20,5% в 2015 г.) с высокой региональной дифференциацией, работающие бедные составляют 10,7%, занятые с низким уровнем заработной платы - 27,3% , 4,5% занятых работают более 48 часов в неделю, уровень неравенства в распределении доходов - 15,5, а гендерный разрыв в оплате труда составил 24,4%²¹. В 2014 г. рабочие места с вредными условиями труда составляли до 40% рабочих мест, а доля занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по экономике составила 39,7%²².

Учитывая вышеизложенные явления и процессы в мире труда, следует подчеркнуть, что Концепция достойного труда становится не только методологической, но и глобальной политической платформой в сфере труда и занятости, о чем свидетельствуют принятые в последние годы программы и тематика ежегодных докладов МОТ²³. Программы достойного труда реализуются более чем в 40 странах мира.

Таким образом, концепция Достойного труда может рассматриваться сегодня как новая исследовательская матрица сферы труда, обладающая своими функциями, принципами, методами, инструментарием.

1.2. Принципы достойного труда в сфере занятости молодежи: подходы к исследованию

При исследовании принципов и критериев достойности труда следует отметить, что наряду с общими существуют и специфические критерии для

²¹ Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>

²² (См. <http://www.trudcontrol.ru/press/statistics?tag=78>). В частности, в сфере добычи полезных ископаемых - 57,1 % , на транспорте - 42,1%, в обрабатывающих производствах -41%.

²³ Так, в 2009 г. принят Глобальный пакт о рабочих местах, в основе которого лежит Концепция достойного труда; в 2010 г. был представлен доклад МОТ «Восстановление и рост на основе Достойного труда»; ежегодный доклад МОТ о тенденциях безработицы в мире в 2014 году – «Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?»; доклад МОТ «Мир труда в 2014 году. Улучшение качества рабочих мест»; доклад МОТ «Перспективы в сфере глобальной занятости и социальной сфере на 2015 год» (World Employment and Social Outlook – Trends 2015) и др.

различных видов деятельности и сфер экономики, профессиональных групп занятых и категорий работников. О значимости категориального подхода к анализу достойного труда свидетельствует тот факт, что в числе основных направлений правового регулирования МОТ находится правовое регулирование труда отдельных категорий работников (запрет детского труда, охрана труда женщин, достойные условия труда молодежи и др.). Концепция достойного труда «требуется достойных условий жизни для всех, кто трудится, а также и для тех, кто не может работать, или не может найти адекватную работу²⁴».

В современных условиях основными источниками пополнения и обновления трудовых ресурсов страны являются молодежь. Переход к инновационной модели экономического развития в России предполагает особое внимание к проблемам обеспечения занятости молодых работников, поскольку именно данная категория занятых является наиболее динамичной, мобильной и активной, быстро адаптирующейся к постоянно меняющимся условиям функционирования бизнеса и спроса на труд. Проблематика занятости молодежи, рассматриваемая в рамках аспекта достойного труда, является общемировой и одной из наиболее актуальных в современных условиях. Так, в докладе МОТ «Перспективы в сфере глобальной занятости и социальной сфере на 2015 год» (World Employment and Social Outlook – Trends 2015), отмечается, что наиболее сильно экономический кризис затронул молодых работников в возрасте 15-24 лет. В частности, 74 млн. молодых людей в возрасте 15-24 лет в 2014 г. искали работу. Уровень молодежной безработицы в мире достиг почти 13% в 2014 году и, по прогнозам на ближайшие годы, продолжит расти²⁵.

Анализ реализации выделенных в параграфе 1.1. принципов достойного труда в сфере занятости молодежи предполагает обращение к

²⁴ Достойный труд 2.0 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ktr.su/content/articles/detail.php?ID=210>

²⁵ World employment and social outlook: Trends 2015 / International Labour Office. – Geneva: ILO, 2015. [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_337069.pdf

особенностям занятости молодых работников. Занятость населения является важной социально-экономической категорией, связанной с реализацией права человека «свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию»²⁶. В Законе о занятости представлено следующее определение: «Занятость - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход»²⁷. Наиболее емкое определение категории «занятость» позволяет рассматривать ее как систему социально-экономических отношений, во-первых, складывающихся в связи с участием населения в общественном производстве на рабочих местах, во-вторых, опосредованных институтами, в-третьих, ориентированных на удовлетворение потребностей индивидов и общества, получение трудового дохода, и в конечном итоге – развитие человеческого потенциала субъектов труда.

При анализе особенностей занятости молодежи необходимо определить возрастные границы данной социально-демографической группы. В отечественной и зарубежной литературе для молодежного сегмента указываются разные возрастные границы. Согласно «Стратегии развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года», «молодежь – граждане Российской Федерации в возрасте от 14 до 30 лет». С позиций нашего исследования важна категория «специалист». Молодой специалист – гражданин Российской Федерации, возраст которого не превышает 30 лет, впервые получивший профессиональное образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем

²⁶ Конституция Российской Федерации. п.1. ст. 37 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.constitution.ru/10003000/10003000-4.htm>. - Имеется печатный аналог.

²⁷ Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» [Электронный ресурс] / Информационно правовой портал Гарант.ру.- Режим доступа: <http://base.garant.ru/10164333/>

профессионального образования и квалификацией в течение года после окончания учебы²⁸.

Международной организацией труда в ежегодных отчетах по проблемам и тенденциям занятости молодежи «Global employment trends for youth 2013», «Global employment trends for youth 2014» группа «молодежь» определяется возрастными рамками 15-29 лет. ОЭСР в статистических обзорах по проблемам занятости и безработицы молодежи оперирует показателями возрастной группы от 15 до 24 лет²⁹.

Г.Мартин определяет «молодость» через временной промежуток с момента получения школьного образования до 24 лет³⁰. В большинстве стран молодежь охватывает группы населения в возрасте 15 – 24 лет.

Н.Г. Вишневская³¹ под субъектами молодежного сегмента рынка труда понимает субъектов, формирующих предложение рабочей силы в возрасте 15-29 лет. Ю.М. Мезенцев³² определяет молодежь как возрастную группу от 18 до 29 лет.

Таким образом, можно констатировать наличие различных подходов к определению нижней возрастной границы данной социально-демографической группы. С позиций нашего исследования важно отметить, что смещение возрастных границ позволяет акцентировать внимание на различных приоритетах в структуре параметров достойного труда разных групп молодежи.

Реализация междисциплинарного подхода в исследовании позволяет отметить, что проблематика молодежи рассматривается в рамках различных

²⁸ Стратегия развития молодежи Российской Федерации до 2025 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.fadm.gov.ru/upload/iblock/2e4/140319_Project%20of%20Strategy.pdf

²⁹ Global Employment Trends 2014 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_233953.pdf

³⁰ Martin G. A Portrait of the Youth Labor Market in 13 Countries, 1980–2007 // Monthly Labor Review (July). 2009. No. 4. P. 3–21.

³¹ Вишневская, Н.Г. Рынок труда молодежи: механизм регулирования в современных условиях: автореферат дисс. к.э.н.: 08.00.05 /Вишневская Нина Геннадьевна. – Уфа, 2010. – 23 с.

³² Мезенцев, Ю.М. Формирование конкурентоспособности молодежи как фактор минимизации безработицы в муниципальных образованиях: автореферат дисс. к.э.н.: 08.00.05 /Мезенцев Юрий Мияйлович. – Саратов, 2013. - 24 с.

научных направлений – психологии, социологии³³, политологии и др. Для отечественной социологической школы³⁴ было характерно выделение следующих аспектов в исследовании проблем молодежи: прохождение стадии социализации; усвоения профессиональной, образовательной и культурной функций; открытость новому, внутренняя дифференциация по ряду параметров социокультурного порядка и т.д. Признавая весомый вклад отечественной социологии (Бондарь Л. А., Б.А. Ручкин, Ю.Р. Вишневский, И.С. Кон, В.Т. Шапко и др.)³⁵ в изучении молодежной проблематики отметим, что вопросы достойного труда в ней находят лишь косвенное отражение, позволяя увидеть субъективный срез трудовых установок и ценностей молодого поколения.

При исследовании молодежи как особой группы трудовых ресурсов российские авторы делают акцент, во-первых, на общих проблемах занятости, безработицы, рынка труда (Т.В. Блинова, Н.Г. Вишневская, В.Е. Гимпельсон, Р.А. Долженко, Р.И. Капелюшников, Р.П. Колосова, Г.А. Чередниченко и др.); во-вторых, на вопросах качества трудовой жизни молодежи (В.Ф. Потуданская, Г.М. Севостьянов, И.В. Цыганкова и др.); в-третьих, на проблематике перехода «учеба-работа», конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда (А.А. Борисова, А.М. Донецкий, О.А. Колесникова, Е.В. Михалкина, Т.О. Разумова, С.Ю. Рошин, А.А. Федченко и др.). Вопросы занятости молодых людей, барьеры входа на рынок труда рассматриваются зарубежными исследователями (Р. Ловериджем, Т. Майером, С. Розеном, П. Рианом, Р. Фриманом и др.). Однако комплексно вопрос о принципах достойного труда для молодежи не рассматривался.

³³ Проблематика молодежи стала впервые детально исследоваться западными социологами (функциональная теория Т. Парсонса и теория конфликтов М. Мида).

³⁴ Усынина, Н.И. Определение сущности понятия «молодежь» / Н.И. Усынина // Вестник Удмуртского университета. - 2013. - Вып.1. - с.26-28.

³⁵ Кон, И.С. Молодежь. Философский энциклопедический словарь 2-е изд. / ред. Кол. Аверинцев С.С. и др. - М., 1989. 375 с.; Ручкин Б.А. Молодежь Российской Федерации: положение, выбор пути. Основные выводы и предложения. - М., 2000. - 158 с.; Вишневский Ю. Р., Шапко В. Т. Молодежь и общество на рубеже веков / под. ред И. М. Ильинского. - М.: Голос, 1998. - с. 237-259.

На практике «продвижение» элементов достойного труда в сферу занятости молодежи затрудняется объективными и субъективными причинами, среди которых – низкая конкурентоспособность молодых работников на рынке труда, высокие затраты на их адаптацию и риски для работодателей при найме. Спецификой рынка труда молодежи является относительно низкая конкурентоспособность молодых работников. Мы согласны с позицией многих исследователей о многофакторности и многозначности феномена конкурентоспособности работника на рынке труда, особенно применительно к его молодежному сегменту.

По мнению О. А. Колесниковой, А. М. Донецкого конкурентоспособность молодежи формируется в ходе профессиональной подготовки и характеризуется неким комплексом компетенций, «проявляющихся частично в ходе диалога с работодателем по поводу найма на работу (первичная конкурентоспособность)»³⁶. В системе внутрифирменного рынка труда формируется вторичная конкурентоспособность и, она находит отражение через профессиональное самосовершенствование, обеспечивающее работнику стабильность рабочего места или карьерный рост.

В современной экономике занятость и рынок труда претерпевают существенные изменения, которые, прежде всего, отражаются на сфере занятости молодежи. Ведущими тенденциями являются: информатизация, виртуализация, глобализация; индивидуализация трудовых отношений, повышение гибкости занятости, появление новых форм координации интересов субъектов занятости. Мы становимся свидетелями формирования инновационного типа занятости, предполагающего высокую адаптивность, гибкость, новые формы и виды занятости, постоянные новации в различных аспектах социально-трудовых отношений, возможности получения эффектов всеми их субъектами.

³⁶ Колесникова, О.А., Донецкий, А.М. Конкурентоспособность молодежи: теоретические и практические аспекты // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. - 2014. - № 1. - С. 73-79.

Названные изменения не ведут к росту стабильности трудовых отношений, формируется новое неравенство, сокращается длительность контрактов занятости, социальная защищенность и воспроизводятся формы прекаризации³⁷. Как показывают отечественные и зарубежные исследования, именно молодые работники в большей степени представлены в новых формах занятости, краудсорсинге, обладают более высоким уровнем образования и в большей мере вовлечены в процессы профессиональной и пространственной мобильности, волонтерской деятельности.

Каждый год определенное количество молодых людей, заканчивающих высшие учебные заведения, выходя на рынок труда, сталкиваются с множеством проблем: отсутствием соответствующих рабочих мест, отсутствием опыта трудовой деятельности, соответствующего профессиональному образованию, низкой заработной платой. С другой стороны, молодежь является субъектом отношений занятости (реальным или потенциальным), приобретающим и накапливающим новые знания, профессиональный опыт, привносящим новые знания в производственные и трудовые процессы, качественно новые элементы в систему трудовых и общественных отношений, что необходимо развивать и активно использовать особенно в условиях становления инновационной модели развития страны.

В таблице 4 мы представили особенности, определяющие трудоустройство и занятость молодежи, структурированные с точки зрения спроса и предложения труда. Характеризуя проблемы трудоустройства и занятости такой категории молодых специалистов, как выпускники вузов, Т.О. Разумова отмечает, что в качестве причин дисбаланса профессионально-квалификационных параметров работников и вакансий выступает

³⁷ Различные аспекты прекаризации рассмотрены в работе «Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества»/гл. ред. В.Н. Бобков. - М: МАГИСТР-ПРЕСС, 2015. -448с.

Таблица 4 – Особенности, определяющие возможности трудоустройства и занятости молодежи

Способствующие трудоустройству и занятости	Затрудняющие трудоустройство	Нейтральные с позиций трудоустройства
Со стороны предложения труда молодых работников		
<ul style="list-style-type: none"> • энергичность, мобильность, креативность; • ориентация на профессиональный и карьерный рост; • более длительный период предстоящей трудовой жизни; • высокая мобильность; • высокая восприимчивость к инновациям; • готовность работать в рамках новых нестандартных форм занятости; • готовность работать за более низкую заработную плату, чем опытный специалист; • наличие опыта работы, полученного в период обучения в вузе; • обладание выпускниками самыми новыми знаниями в профессиональной области; • необходимость обретения экономической самостоятельности и собственного источника доходов, социализации и карьерного роста и др. 	<ul style="list-style-type: none"> • информационная асимметрия; • низкая конкурентоспособность; • разная эластичность предложения труда в различных возрастных подгруппах молодых работников; • «инсайдерский» характер внутрифирменного рынка труда; • отсутствие производственного опыта; • неудовлетворенность предлагаемой работой, заработной платой и условиями труда, что часто ведет к отказу от трудоустройства по полученной специальности; • завышенные ожидания в отношении заработной платы и качества рабочих мест; • «конфликт» ценностей поколения .Y и требуемых работодателю стандартов, адекватных ценностям предыдущего поколения; • «Доминирующие ориентиры на инструментальные ценности у молодого человека нередко связаны с динамизмом и обеспечением любыми путями своего материального благополучия»³⁸; • Дисбаланс спроса и предложения труда; • Дефицит включенности в профессиональные и социальные связи. 	<ul style="list-style-type: none"> • изменчивость профессиональной ориентации и профессиональная неопределенность; • длительный срок адаптации при первичной занятости; • временной лаг для реализации поисковых траекторий становления
Со стороны спроса на труд молодых работников (работодатели)		
<ul style="list-style-type: none"> • возможность экономии на оплате труда молодого работника по сравнению с более опытным; • возможность поручить им наименее квалифицированную, рутинную работу; • возможность получить лояльного сотрудника, способного к обучению; • возможность привнесения новых идей в производственный процесс; • готовность к изменениям в трудовом процессе; • высокий инновационный потенциал, современные знания; • неформальные контракты, неустойчивая занятость; • несоответствие притязаний молодежи к сферам и условиям приложения труда, направлениям ее профессиональной подготовки. 	<ul style="list-style-type: none"> • ориентация на более высокие стандарты трудового процесса; диспропорции конъюнктуры молодежного рынка труда; • недостаток знаний и умений для получения необходимого компании результата; • дисбаланс спроса и предложения профессиональных компетенций; • необходимость финансовых временных и информационных вложений в адаптацию и «дообучение» молодого специалиста; • необходимость определенных социальных расходов; • издержки в связи с увольнением; • изменения параметров спроса со стороны работодателей на определенные профессиональные знания; • некоторая «инерционность» в функционировании системы среднего и высшего профессионального образования. 	<ul style="list-style-type: none"> • временной лаг для реализации поисковых траекторий становления.

Источник: составлено автором

³⁸ Иванов С.Ю., Иванова Д.В. Молодежь в условиях нестандартной занятости // Труд и социальные отношения. 2014. № 9. С.4.

дефицит достойного труда.³⁹

Специфика реализации принципов достойного труда молодежи также предполагает учет модели трудового поведения. Молодые работники в большей степени ориентированы на новые формы творческой работы и инноваций, что трансформирует, в свою очередь, представления о достойном труде, выявляя новые его грани (выходящие за рамки повышения заработной платы), создавая новые потребности в социальном диалоге, условиях труда⁴⁰.

На основе развиваемых в параграфе 1.1 положений мы предлагаем уточнить определение достойного труда в преломлении к занятости молодежи за счет дополнения такими аспектами, как беспрепятственный доступ к рабочим местам; успешная адаптация на рынке труда; соответствие рабочих мест образовательным, профессиональным характеристикам; удовлетворение содержательным и морально-нравственным характеристикам социально - трудовых отношений.

Таким образом, предложенный нами в параграфе 1.1. состав принципов достойного труда (социализации, устойчивости, защищенности, продуктивности занятости, безопасности, комплементарности, партнерства) применительно к системе занятости молодежи может быть конкретизирован за счет включения такого принципа, как доступность рабочих мест. Данный принцип в определенной степени определяет возможность реализации остальных принципов достойного труда (на внутрифирменном рынке, на рабочем месте с определенным «профилем» достойного труда). Успешная адаптация на рынке труда в предлагаемой нами системе принципов может рассматриваться в рамках принципов «продуктивность занятости», «устойчивость». Их реализация в сфере занятости молодежи предполагает деятельность по достижению целевых параметров.

³⁹ Разумова, Т.О. Выпускники высших учебных заведений на рынке труда. Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. - М., 2009.

⁴⁰ Представители поколения «миллениум» (родившиеся начиная с 1980г.) входят на рынок труда в условиях бурного развития цифровых и ИК технологий, различного рода новаций в организации и управления трудом, развития гибких форм трудоустройства. Кроме того исследователи фиксируют изменение потребностей в работе данного поколения, ориентацию на виды занятости, не обязательно приносящие высокие доходы, но связанные с решением экологических и социальных проблем.

Реализация принципов достойного труда для молодежи – сорегулируемый процесс обеспечения для молодых работников соответствия основных элементов социально-трудовых отношений со стороны их субъектов на этапах включения, адаптации и участия в общественном производстве определенным социально-трудовым стандартам и этапу развития экономики, направленный на достижение баланса гибкости и защищенности занятости. Результатом реализации отмеченных принципов является соответствие элементов социально-трудовых отношений, в которые включены молодые работники, определенным социально-трудовым стандартам и этапу развития экономики

«Включение» молодых работников в систему социально-трудовых отношений и систему «человек-производство» может проходить по разным траекториям, определяемым как объективными социально-экономическими факторами внешней среды, так и поведенческими факторами. В частности, речь идет о траекториях: последовательных (учеба (школа, вуз)- работа), одновременных (поиск работы на рынке труда и работа в период обучения); дискретных (выход на рынок труда после перерыва или из состояния экономической неактивности), диверсифицированных (выход на другой профессиональный сегмент рынка труда (с последующим получением дополнительного образования или без него)), переход на стандартную занятость через формы нестандартной занятости (заемный труд, временная, сезонная занятость и др.), институционализированных (трудоустройство через посредничество службы занятости и т.п.) и др. Также следует выделить различную скорость формирования отношений занятости молодых работников. Начальные этапы трудовой карьеры также могут различаться для молодых работников определенных возрастных подгрупп. С нашей точки зрения, в системе занятости молодых работников, можно выделить различные целевые группы, отличающиеся качественными, поведенческими параметрами, а также своими требованиями и приоритетами в области гарантий занятости, размера заработной платы, требованиями к безопасности

труда и др. В качестве критериев структуризации молодежного сегмента занятости в нашей классификации выступают следующие:

- этап трудовой карьеры (выпускники школ (не планирующие продолжать обучение), выпускники вузов, молодые специалисты; молодые работники (до 30 лет), имеющие опыт работы и профессию);

- семейное положение (молодые работники, имеющие семью; молодые работники-женщины, имеющие детей до 3-х лет; молодые работники, не имеющие семьи);

- сбалансированность спроса и предложения труда на рынке (молодые работники востребованных (дефицитных) профессий; молодые работники в высокотехнологичных производствах, невостребованных профессий и др.);

- формы занятости (молодые работники, вовлеченные в новые формы занятости; молодые работники, вовлеченные в формы неоплачиваемой занятости (волонтерство, краудсорсинг); молодые работники в рамках стандартных форм занятости и работники, совмещающие стандартную и нестандартную занятость; самозанятые);

- место жительства (различные типы городов, село);

- статус на рынке труда (занятые, безработные, состояние «NEET»⁴¹).

Также в качестве дополнения к перечисленным критериям структуризации молодежного рынка труда, в рамках которого можно рассматривать реализацию принципов достойного труда, можно выделить предложенные И.В. Цыганковой⁴² профессиональные признаки; географические особенности региона проживания; психографические (ценностные) ориентации. По критерию тесноты связи с полученной профессиональной подготовкой выпускника вуза (что, на наш взгляд, также может характеризовать достойный труд) А.А. Борисова выделяет следующие типы трудоустройства: «профильный», «непрофильный»,

⁴¹ NEET -not education, not employment, not training. Категория молодежи, которая не обучается, не занята, не включена в систему рынка труда.

⁴² Цыганкова И.В. Качество трудовой жизни молодежи России – концептуальные основы формирования. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экон. наук.- М.,2008 – С.30.

«профильно-возвратный» и «непрофильный с опытом работы по специальности»⁴³. Н.Г. Вишневская выделяет положительный, равновесный и отрицательный типы рынков труда молодежи исходя из метода сопоставимой безработицы⁴⁴.

Вышеизложенная специфика (трудовые траектории, целевые сегменты, разная скорость формирования занятости) занятости молодежи объясняет, формирование определенных «профилей» достойного труда, представляющий собой совокупность основных, типичных черт социально-трудовых отношений в соответствии с выделенными принципами достойного труда (продуктивность занятости, безопасность, устойчивость и др.), характеризующих тот или иной сегмент занятости молодых работников. Каждая из указанных категорий молодых работников обладает своим «профилем» предпочтений комбинации элементов достойного труда, что предполагает разработку дифференцированных стратегий реализации принципов достойного труда.

Следующим важным аспектом при исследовании принципов достойного труда в адаптации к проблематике занятости молодых работников, на наш взгляд, выступает их взаимосвязь с Целями устойчивого развития. Они были представлены в докладе «Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development»⁴⁵. В таблице 5 показана взаимосвязь принципов достойного труда молодежи и Целей устойчивого развития (ЦУР). Из 17 ЦУР для 11 целей наблюдается прямая и косвенная связь с проблематикой достойного труда.

⁴³ Борисова, А.А. Регулирование конкурентоспособности и профильной занятости выпускников вузов: автореф. дис... д-ра экон.наук: 08.00.05/ Борисова Алена Александровна - Иркутск, 2016 – с. 8.

⁴⁴ Вишневская, Н.Г. Рынок труда молодежи: механизм регулирования в современных условиях: автореферат дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 /Вишневская Нина Геннадьевна. – Уфа, 2010. – 23 с.

⁴⁵ Цели устойчивого развития (ООН) заменили Цели развития тысячелетия (до 2015 г.) отражают направления и цели будущего международного сотрудничества стран, интегрируют экономические, социальные и экологические аспекты жизнедеятельности обществ и ориентированы на реализацию в 2015-2030 гг.

Таблица 5 –Цели устойчивого развития и принципы достойного труда для молодежи

Цели	Принципы достойного труда молодежи	Механизм взаимосвязи
«Повсеместная ликвидация нищеты во всех её формах»	Устойчивость, Продуктивность труда и занятости, Защищенность.	Взаимосвязь прямая: доступ к рабочим местам и достойный уровень заработной платы способствуют повышению и стабильности получения дохода и повышения уровня жизни.
«Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте»	Безопасность труда, социализация, комплементарность, защищенность.	Связь косвенная: безопасные условия труда, отсутствие стрессов на рабочих местах, стандартный режим рабочего времени, доходы, участие молодежи в корпоративных медицинских и социальных программах позволяют реализовывать выбор технологий обеспечения благополучия.
«Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех»	Социализация, устойчивость	Взаимосвязь прямая: качественное образование и непрерывное обучение способствует не только наращиванию конкурентоспособности молодых работников, но и повышают доходность от инвестиций в образование, выступают некой гарантией при увольнении в период экономических шоков
«Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек»	Устойчивость, Комплементарность, защищенность	Взаимосвязь прямая: гендрное равенство и расширение прав молодежи как субъекта рынка труда с одной стороны, является предпосылкой, а с другой,- следствием реализации принципов равенства в системе «достойный труд».
«Содействие неуклонному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех»	Обеспечение доступности рабочих мест, продуктивность труда и занятости, Устойчивость, комплементарность, защищенность, партнерство.	Взаимосвязь прямая: данная цель полностью совпадает с рядом принципов достойного труда, занятости, отражая их взаимосвязь с процессом экономического роста – неуклонного, устойчивого

Продолжение таблицы 5

«Создание прочной инфраструктуры, содействие обеспечению всеохватной и устойчивой индустриализации и внедрению инноваций»	Безопасность труда, продуктивность труда и занятости, Комплементарность элементов достойного труда, защищенность.	Взаимосвязь прямая: устойчивая индустриализация и внедрение инноваций позволяют повысить качественный научно-технический и организационный уровень системы «человек-производство», позволяют совершенствовать условия труда, снизить травматизм и профзаболеваемость, а инновации, кроме того, могут рассматриваться в самом широком контексте, включая формы социального договора и новые формы взаимодействия объединений молодых работников с самими работниками и т.д.
«Снижение уровня неравенства внутри стран и между ними»	Продуктивность, социализация, устойчивость, партнерство.	Сокращение уровня неравенства становится реальным при реализации элементов достойного труда: достойная заработная плата, участие в социальном диалоге.
«Обеспечение открытости, безопасности, жизнестойкости и устойчивости городов и населенных пунктов»	Устойчивость, безопасность, продуктивность, комплементарность, защищенность.	В данном случае существует взаимосвязь с проблематикой безопасного труда, социального диалога в широком контексте и др.
«Обеспечение рациональных моделей потребления и производства»	Продуктивность труда и занятости, безопасность труда, Комплементарность, партнерство.	Рациональные модели производства возможны при наличии соответствующих условий труда, его оплаты, обеспечения возможностей повышения профессионального уровня работника. Для молодых работников свойственна высокая адаптивность моделей потребления. Выбор модели потребления в определенной мере детерминирован гарантиями занятости, величиной дохода и др.
«Содействие построению миролюбивых и открытых обществ в интересах устойчивого развития, обеспечение доступа к правосудию для всех и создание эффективных, подотчетных и основанных на широком участии учреждений на всех уровнях»	Социализация, устойчивость, Защищенность, партнерство.	Можно отметить взаимосвязь решения данной цели с реализацией принципов социального диалога, социального партнерства в Концепции достойного труда.
«Укрепление средств достижения устойчивого развития и активизация работы механизмов глобального партнерства в интересах устойчивого развития»	Социализация, устойчивость, продуктивность труда и занятости, партнерство.	В данном случае речь идет о реализации всех принципов достойного труда, обеспечивающих устойчивость развития в социально-трудовой сфере с проекцией на другие сферы жизнедеятельности молодых работников. Глобальное партнерство в интересах устойчивого развития должно быть связано с партнерством в области труда и трудовых отношений (МОТ).

Источник: составлено автором.

На наш взгляд, важным положением в обеспечении достойного труда молодежи является баланс гибкости (в формировании и реализации трудового потенциала молодых работников) и защищенности. В концепции достойного труда параметр защищенности находит отражение в установлении и соблюдении стандартов в области гарантий занятости, достойной заработной платы, трудовых прав, социальной защиты молодых работников. В различных странах установлены определенные стандарты «защищенности» в сфере занятости. В частности, влияние жесткости законодательства о защите занятости может иметь вариацию с точки зрения влияния на кадровые решения предприятий⁴⁶ в условиях шоков спроса. Также следует учитывать различное влияние данного законодательства на найм и увольнение, безработицу молодежи и период поиска работы.

В первом параграфе мы отмечали необходимость рассмотрения функций, выполняемых Концепцией достойного труда (методологическая, социально экономическая, организационно-управленческая и мировоззренческая). Учитывая специфику предмета нашего исследования, мы предлагаем выделить общие и специфические функции Концепцией достойного труда в преломлении к занятости молодежи. -

Поскольку мы в своей диссертации анализируем проблемы достойного труда применительно к молодежному сегменту, мы считаем, что помимо вышеназванных функций Концепция достойного труда будет выполнять еще *адаптационную, рискозащитную и функцию обеспечения устойчивости формирования трудовых ценностей* (Рисунок 3). Адаптационная функция Концепции достойного труда предполагает обеспечение вхождения молодежи на рынок труда, доступ к рабочим местам и адаптацию к требованиям внутрифирменных рынков труда; отражает прямые и обратные связи целевой политики занятости и следующих рынков: труда,

⁴⁶ Мироненко, О.Н. Влияние законодательства о защите занятости на кадровую политику предприятий: Препринт WP15/2009/07. – М.: Изд. дом Государственного университета – Высшей школы экономики, 2009. – 44 с.

образовательных услуг, внутрифирменного. Процесс адаптации молодых только соответствует полученной профессии и квалификации, но и устраивающего работника по условиям труда, заработной плате, гарантиям занятости, возможностям карьерного роста и творческой самореализации. Значимость данной функции для устойчивой и достойной занятости молодого работника обусловлена, в том числе, адаптацией, и как первым этапом в формировании профессиональной компетентности выпускника

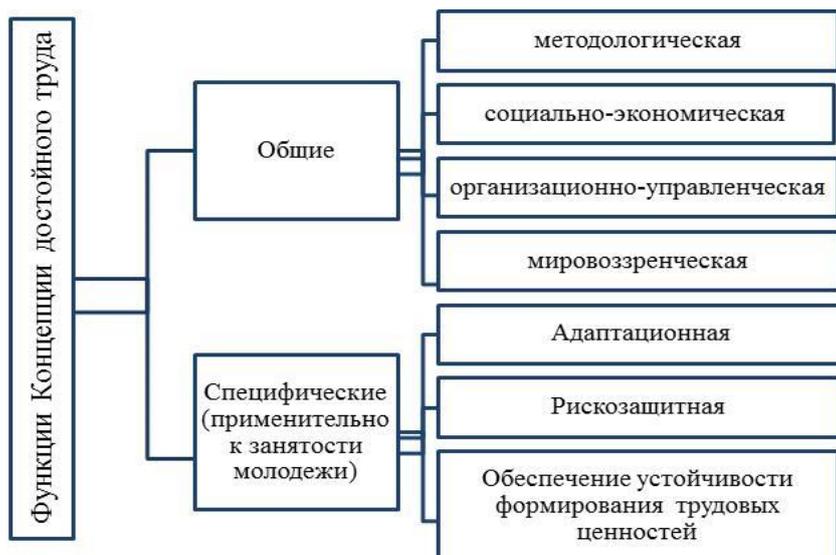


Рисунок 3 - Функции Концепции достойного труда (составлено автором)

работников⁴⁷ преследует цель нахождения рабочего места, которое не связи внешнего системы профессионального образования⁴⁸. Отсутствие данного этапа или его низкое качество затрудняет следующие этапы развития профессиональной компетентности молодого работника. В процессе профессиональной адаптации выпускника выделяется два аспекта⁴⁹: согласование индивидом своих особенностей с условиями внешней среды и с требованиями конкретного рабочего места, организационной культуры,

⁴⁷ Рощин, С.Ю. Переход “учеба — работа”: омут или брод? Препринт WP3/2006/10. — М.: ГУ ВШЭ, 2006. - с.3.

⁴⁸ Так, С.Л. Рубинштейн обосновал следующие этапы формирования профессиональной компетентности выпускников системы профессионального образования: адаптация, самоактуализация в специальности (профессии); свободное владение специальностью (профессией) на уровне мастерства; свободное владение специальностью (профессией) на уровне творчества.

⁴⁹ Каптерев, А.И. Специфика разработки критериев эффективности управления профессионализацией в вузах / А.И. Каптерев., Т.В. Гришина, Е.Т. Осетров //Труд и социальные отношения № 4. - 2015. - С.16.

обеспечивающими успешность профессиональной деятельности молодого специалиста и самореализацию.

А.Г. Никулин выделяет такие формы адаптации молодого специалиста, как физическая, социальная, профессиональная и психологическая⁵⁰. Реализация Концепции достойного труда позволяет молодежи адаптироваться не только к определенному рабочему месту в системе «человек-производство», но и к сфере труда в целом в дальнейшем. Если принципы достойного труда не будут осуществляться, то у молодых людей будет ограничен доступ к рабочим местам, возрастут риски безработицы и занятости в незащищенном неформальном секторе, часть молодежи вообще может не войти в сферу общественного воспроизводства, увеличится доля группы «NEET». Это не только приведет к экономическим потерям от инвестиций в образование молодых людей, снижению качества жизни населения, но и окажет негативное влияние на формирование трудового и инновационного потенциала страны.

Рискозащитная функция в области занятости молодежи, выполняемая Концепцией достойного труда, находит отражение в предотвращении и сокращения последствий рисков безработицы, потери дохода, потери квалификации (при ее наличии), несоответствия специальности требованиям рабочих мест; рисков для здоровья, рисков деформации трудовых ценностей и установок в период незанятости и др.

Представляется важным выделить функцию обеспечения устойчивости формирования трудовых ценностей у молодых работников. Она реализуется посредством обеспечения таких принципов достойного труда, как продуктивность занятости, защищенность, социализация, комплементарность элементов, устойчивость.

Анализ проблемы реализации принципов достойного для молодых работников предполагает определение групп факторов, стимулирующих и

⁵⁰ Никулин, А.Г. Трудовая адаптация молодых специалистов на рынке труда / А.Г. Никулин // Труд и социальные отношения. - 2014. - №7. – с. 129-136.

ограничивающих данный процесс (таблица 6) . Не претендуя на единственность варианта классификации факторов реализации принципов достойного труда, отметим, что выделение названных факторов в некоторой степени является условным.

На практике факторы тесно связаны; часть из них являются внутренними, часть - связаны с влиянием внешней среды на комплекс элементов достойного труда в организациях. Среди факторов можно выделить не только внутренние и внешние; но и объективные и

Таблица 6 - Факторы, стимулирующие и ограничивающие реализацию принципов достойного труда в сфере занятости молодежи

Факторы	Стимулирующие реализацию принципов достойного труда	Ограничивающие реализацию принципов достойного труда
<i>Институциональные</i>	Развитие законодательства в области молодежной политики, защиты занятости, гарантий трудовых прав, регулирования новых форм занятости. Наличие целевых программ в области достойного труда молодежи. Государственная политика занятости. Расширение коллективных договоров. Контрактация трудовых отношений с молодыми работниками (полнота контрактов с точки зрения элементов достойного труда). Развитие институциональных форм взаимодействия вузов и работодателей. Развитие системы социального страхования. Социальный диалог.	Слабый охват молодежи профсоюзами, недостаточный учет проблем молодежной занятости; слабо развитый сектор альтернативных профсоюзов и организаций, защищающих права работников в рамках новых форм занятости. Неэффективность программ содействия занятости молодежи в регионах. Недостаточное участие социальных партнеров в решении проблем занятости молодежи. Медленное развитие новых форм социального диалога «работодатель-молодые работники».
<i>Экономические.</i>	Сдвиги в структуре занятости. Повышение уровня заработной платы. Рост социальных выплат. Макроэкономическая политика. Развитие новых видов деятельности и сфер занятости (востребованных прежде всего молодежью). Расширение инвестиционных возможностей бизнеса и сокращение предпринимательских рисков. Затраты на политику занятости, на развитие социальной инфраструктуры. Создание новых рабочих мест. Импортзамещение. Инвестиции в человеческий капитал.	Экономическая нестабильность. Ограниченные инвестиционные возможности бизнеса по генерированию новых качественных рабочих мест для молодежи. Ограниченные финансовые возможности компаний в обеспечении достойной оплаты. Сокращение предложения на рынке труда молодежи в индустриальном сегменте. Высокая дифференциация в уровне жизни в регионах. Низкий уровень пособий по безработице и др. Не отвечающие нормативам условия труда. Развитие новых форм занятости (более индивидуализированных). Несбалансированность рынка труда и рынка образовательных услуг.

Продолжение таблицы 6

<i>Социально-психологические.</i>	Формирование новых моделей поведения на рынке труда. Социальная ответственность бизнеса. Расширение охвата обучением в вузах и высшим образованием. Изменение профессионально-квалификационной и образовательной структуры молодых работников. Пропаганда принципов достойного труда. Психологические особенности «поколения Y», отношение к работе, свободному времени	Дискриминация на рынках труда со стороны работодателей. Неготовность самостоятельно принимать жизненно важные решения. Социальная незрелость молодых работников. Психологические особенности «поколения Y», отношение к работе, свободному времени
<i>Технические (технические)</i>	Техническая модернизация производств и требование привлечения и закрепления молодых профессиональных кадров (что ставит перед работодателями задачи выбора оптимальных решений об обучении и сохранении долгосрочных отношений с работниками). Развитие ИКТ, сетевых технологий.	Устаревшие и изношенные производственные фонды в ряде отраслей и производств.
<i>Организационно-управленческие</i>	Повышение требований к адаптации молодых работников, к их профессиональным навыкам, компетенциям, деловым качествам в соответствии с быстрыми изменениями внешней среды. Расширение программ обучения и наставничества для молодежи. Применение более индивидуализированных систем оплаты труда (ориентированных на конкретные показатели личной и групповой эффективности, и все более зависимых от конечных результатов деятельности организаций). Учет специфических проблем молодых работников при разработке кадровой политики в организациях.	Модификация внутрифирменных рынков труда в направлении большей гибкости в отношении количества и качества ресурсов труда (снижение длительности контрактов занятости). Сокращение количества иерархических уровней в структуре современных организаций сокращение возможности для вертикальной мобильности. Слабый учет стратегических аспектов управления трудом в организациях. Отсутствие корпоративных программ, ориентированных на молодых сотрудников.

Источник: составлено автором

субъективные; факторы макро-, мезо-, микро- и наноуровней. Анализ факторов и понимание специфики их влияния на элементы достойного труда молодежи необходимы для разработки конкретных мер регулирования социально-трудовых отношений с молодыми работниками.

Таким образом, достойный труд в сфере занятости молодежи трактуется как интегральная характеристика социально-трудовых отношений, в которые включаются молодые работники, отражающая соответствие их основных элементов (занятость, оплата труда, условия труда

и др.) определенным социально-трудовым стандартам, потребностям субъектов труда и этапу развития системы «человек-производство».

Вышеизложенное позволяет выделить следующие разрезы в реализации принципов достойного труда молодежи: ценностный (ценностная направленность Концепции достойного труда, в прикладном аспекте - формирование устойчивых трудовых ценностей), структурно-функциональный (рассмотрение принципов достойного труда и элементов с учетом специфики сегментов молодежного рынка труда, функций Концепции достойного труда) и динамический (изменение временных параметров достойного труда).

Анализ концептуальных основ достойного труда, доступной его статистической базы с учетом современных тенденций занятости молодежи позволил сформировать систему принципов, основных и дополнительных элементов и показателей достойного труда в сфере занятости молодежи в современной экономике (Таблица 7)⁵¹. Следует отметить, что часть показателей представлена в официальной статистике, часть – пока не представлена, но предлагается автором.

Рассмотрев в данном параграфе подходы к исследованию принципов достойного труда в сфере занятости молодежи, следует сделать ряд выводов:

1. Содержание реализации принципов достойного труда для молодежи представляет собой сорегулируемый процесс обеспечения для молодых работников соответствия основных элементов социально-трудовых отношений на этапах включения, адаптации и участия в общественном производстве определенным социально-трудовым стандартам и этапу развития экономики, направленный на достижение баланса гибкости и защищенности занятости.

2. Специфика занятости молодежи (ориентация на новые формы творческой работы и инноваций, неустойчивость занятости, дефицит профессиональных, социальных навыков; невключенность в коллективные

⁵¹ Предложенные автором показатели выделены жирным шрифтом.

механизмы защиты прав и др.) объясняет формирование определенных «профилей» достойного труда, представляющий собой совокупность основных, типичных черт социально-трудовых отношений в соответствии с выделенными принципами достойного труда, характеризующих тот или иной сегмент занятости молодых работников. В отличие от существующих подходов к анализу проблематики достойного труда в рамках данного исследования: 1) в качестве объекта рассматривается молодежь; 2) обосновано четкое разграничение принципов и элементов достойного труда; 3) принципы рассматриваются комплексно с учетом интеграции ряда элементов, что позволило получить системное представление о достойном труде в молодежном сегменте рынка труда; 4) показана взаимосвязь рассматриваемых принципов с целями устойчивого развития (ООН); 5) аргументирована особая значимость этапов перехода «учеба-работа» и адаптации молодых работников на внутрифирменных рынках труда; 6) реализация принципов рассматривается в структурно-функциональном, динамическом и ценностном разрезах.

Таблица 7 - Соотношение принципов, элементов и показателей достойного труда в сфере занятости молодежи

Принципы	Элементы	Показатели
- Принцип доступности рабочих мест - Принцип защищенности - Принцип устойчивости - Принцип безопасности - Принцип партнерства - Принцип продуктивности - Принцип социализации - Принцип комплементарности и элементов достойного труда	Основные	Занятость Уровень занятости молодежи, % Уровень молодежной безработицы, % (доля длительно безработных среди молодежи,%) Продолжительность поиска работы, мес. Уровень скрытой безработицы среди молодежи, % Доля молодежи, занятой в неформальном секторе экономики, % Доля молодежи, которая не учится и не работает (15-24 г.) в общей численности населения соответствующей возрастной группы (NEET), Коэффициент напряженности на молодежном рынке труда, Доля молодежи, занятой в рамках новых форм занятости, % Доля молодых работников, занятых на высокотехнологичных рабочих местах, % Доля молодых работников, у которых работа соответствует полученной специальности, % Индекс Дункана; «Прогрессивность» структуры занятости молодежи (доля занятых по определенным видам деятельности) Охват безработной молодежи программами содействия занятости (и эффективность трудоустройства органами ГСЗН,%)
		Достойная заработная плата Доля молодых работников, получающих заработную плату на уровне средней по региону и выше, % Концентрация молодежи с низкой оплатой труда («работающих бедных») по видам экономической деятельности Соотношение среднемесячной начисленной заработной платы молодых работников и занятого населения в целом Реальная заработная плата в молодежном сегменте рынка труда Соотношение среднемесячной заработной платы в молодежном сегменте и минимального размера оплаты труда
		Достойные условия труда Доля молодых работников, занятых на рабочих местах, отвечающих стандартам, санитарно-гигиеническим нормам, % Уровень производственного травматизма и профзаболеваемости среди молодых работников Охват молодых работников страхованием от несчастных случаев на производстве Удельный вес молодых работников, которые заняты в условиях труда, относящихся к вредным и (или) опасным, %
		Социальное партнерство, социальный диалог Социальная защита Доля членов профсоюзов среди молодежи, % Уровень охвата коллективными договорами молодых работников, % Доля молодых работников, работающих в организациях, в которых существуют специальные программы для молодежи, % Доля молодых работников, включенных в новые формы занятости и охваченных организациями, защищающими права работников, % Доля молодых работников в структуре управления предприятием, % Доля бедной молодежи, получающей адресную социальную помощь % Доля молодых работников, охваченных программами социального страхования, % Охват, продолжительность и размер выплат, гарантируемых государством, в случае материнства молодых работников
		Профессиональное развитие Профессионально-квалификационная структура занятости молодежи Доля молодых работников с высшим образованием, % Доля молодых работников, участвующих в программах обучения, повышения квалификации, проводимых работодателем, %. Доля молодых работников, удовлетворенных содержанием труда (и оценивающих свой труд как интересный труд, позволяющий реализовать потенциал, проявлять творчество), % Доля предприятий, охваченных программами адаптации молодых специалистов, %
Дополнительные	Гарантии и права работников Доля молодых работников (на основной работе) с некрatkосрочными трудовыми договорами, % Доля молодых работников, перед которыми имеется просроченная задолженность по заработной плате, % Доля занятой молодежи с чрезмерной продолжительностью рабочих часов (более 48 час. в неделю), %	
	Гендерное равенство Соотношение заработной платы мужчин и женщин в молодежном сегменте, % Соотношение уровня безработицы мужчин и женщин в молодежном сегменте, % Профессиональная сегрегация в молодежном сегменте, %	
	Баланс «работа-личная жизнь» Доля молодых работников, имеющих детей до 6 лет, охваченных дошкольными образовательными учреждениями, % Доля молодых работников с гибкими графиками работы, % Доля молодых работников (женщин), имеющих детей до 3-х лет, %	

1.3. Рынок труда молодежи и регулирование занятости молодежи с учетом принципов достойного труда: зарубежный опыт

Исследование проблем достойного труда молодежи предполагает обращение к зарубежному опыту в данной сфере. Актуализация проблемы обеспечения достойного труда для молодежи осознается во всех странах мира. В частности, во многих странах были приняты инициативы в отношении занятости данной группы населения (в 2014 году 122 из 198 стран проводили политику в отношении молодежи (в 2013 году – 99 стран)). Кризис занятости среди молодежи, во всех его проявлениях – это не просто переходное явление, объяснимое медленным экономическим ростом и угрозой процессу восстановления экономики вследствие долгового кризиса в еврозоне, это скорее продолжительная структурная тенденция. Анализ ситуации в области обеспечения гарантий занятости молодежи в странах мира позволяет констатировать следующие тенденции и процессы:

1) сокращение глобального коэффициента занятости молодежи в 2007 - 2012 гг. на 1% в связи с падением уровня экономической активности молодежи и ростом безработицы (Рисунок 1 Приложения Б). Глобальный коэффициент занятости молодежи в общей численности населения в 2018 году прогнозируется на уровне 41,4 процента. Эти данные свидетельствуют о затруднении доступности рабочих мест в сфере занятости молодежи. На рисунке 4 представлена динамика уровня молодежной безработицы в странах ОЭСР и России. В России показатель уровня молодежной безработицы составил в 2009 и 2013 годах 18,5 % и 13,8 % соответственно (более низкий показатель, чем в странах ОЭСР);

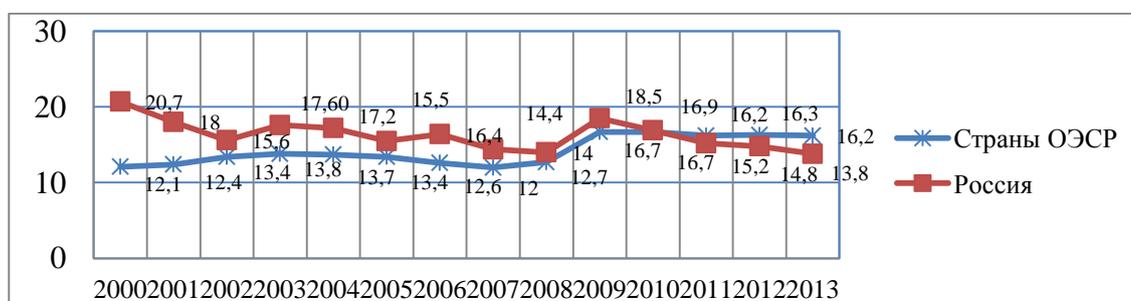


Рисунок 4 - Уровень молодежной безработицы в РФ и странах ОЭСР, %⁵²

⁵² Составлено автором по данным: OECD data [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm>

2) значительная страновая дифференциация возможностей доступности рабочих мест в сфере занятости молодежи. По оценкам МОТ в мире численность безработной молодежи составила 74,5 миллиона в 2013 году⁵³. На рисунке 2 Приложения Б представлена динамика среднемирового уровня безработицы среди молодежи. По прогнозам, к 2018 году глобальный уровень безработицы среди молодежи в мире возрастет до 12,8 процентов, увеличатся региональные различия⁵⁴;

3) характер воздействия экономического кризиса на занятость молодежи в каждом регионе имел свои особенности, следовательно, различались и меры по обеспечению занятости данной категории. На рисунке 3 Приложения Б представлена динамика показателей уровня молодежной безработицы в регионах. Уровень безработицы среди молодежи был ниже 10 процентов в 2012 году в таких странах, как Австрия, Германия, Япония, Нидерланды, Норвегия и Швейцария, а в трех странах уровень безработицы среди молодежи был ниже уровня в том же квартале 2008 года (Германия, Израиль и Швейцария).⁵⁵.

Как показывают зарубежные исследования, острой остается проблема обеспечения гендерного равенства⁵⁶.

4) *рост занятости молодежи в неформальном секторе экономики, в котором не соблюдаются стандарты достойного труда.* В Европе доля молодежи в неформальном секторе экономики составляет около 17% против 7% для работников основного трудоспособного возраста (от 25 до 54 лет). В России доля занятости молодежи в неформальном секторе составила 22,6

⁵³ Global Employment Trends 2014 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_233953.pdf

⁵⁴ Ожидается, что улучшения на молодежном рынке труда в странах с развитой экономикой будет компенсировано увеличением безработицы среди молодежи в других регионах (в частности, в Азии).

⁵⁵ В развивающихся странах, где институты рынка труда, в том числе социальной защиты, слабы, большое количество молодых людей, по-прежнему сталкиваются с незаконной и неформальной занятостью, часто получают заработную плату ниже средней, занимаются работой, для которой требуется более низкая квалификация, чем та, которой они обладают.

⁵⁶ Ближний Восток имеет самый высокий уровень безработицы среди молодежи всех регионов. Более ¼ экономически активных молодых людей не имеют работы.

%⁵⁷. По опросам МОТ, в Российской Федерации в 2012 году 50,9 процентов всех молодых работников были заняты в неформальном секторе⁵⁸.

С точки зрения обеспечения стандартов достойного труда для молодежи большое значение имеет жесткость законодательства о защите занятости (ЗЗЗ)⁵⁹. В странах с наиболее высокой динамикой роста уровня безработицы наблюдается, как правило, наиболее жесткое законодательство о защите занятости. Если учитывать агрегированный показатель EPL, то наиболее либеральное ЗЗЗ в США, Канаде, Великобритании, Ирландии, Австралии, наиболее жесткое – в странах Южной Европы, а также Люксембурге и Мексике.⁶⁰ В большинстве случаев, государства проводили смягчение ЗЗЗ, когда наблюдались устойчивые высокие показатели уровня безработицы, в том числе для молодежи с целью расширения их доступа если не к постоянным, то хотя бы к временным рабочим местам⁶¹. Сокращение найма, снижение уровня занятости как реакция на ЗЗЗ зачастую происходит за счет наименее производительных групп работников, в том числе и молодежи. По оценкам Ф.Блау, Дж.Бертолы и Л.Кана, чем выше значение EPL, тем больше разница между показателями уровней безработицы молодежи и населения среднего возраста⁶²;

⁵⁷ Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.gks.ru

⁵⁸ Global Employment Trends for youth 2013 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Mode of access: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---.../wcms_212423.pdf

⁵⁹ С одной стороны, она обеспечивает выполнение гарантий занятости для уже занятых групп населения. С другой стороны, затрудняет доступ к рабочим местам молодежи, впервые выходящей на рынок труда или столкнувшейся с проблемой безработицы.

⁶⁰ С 1985 по 2008 гг. в странах ОЭСР произошли изменения в жесткости ЗЗЗ: страны с либеральным ЗЗЗ немного ужесточили его, страны с более жесткими ограничениями – ослабили их. Если производить оценку прямых затрат по показателю JS (выходное пособие, оплата занятости в период уведомления об увольнении и компенсацию в случае признания увольнения незаконным), то они минимальны не только в англосаксонских странах, но и в Японии, Италии и Австрии, а максимальны – в странах Северной Европы, Словении, Франции, Германии, Индонезии и Китае.

⁶¹ Мироненко, О.Н. Влияние законодательства о защите занятости на занятость и безработицу: опыт межстрановых сопоставлений / О.Н.Мироненко // Экономический журнал Высшей школы экономики - 2009. - Т. 13. - № 4. - С. 578-580.

⁶² Bertola G., Blau F.D., Kahn L.M. (2001, 2002, 2007) Labor Market Institutions and Demographic Employment Patterns. NBER Working Paper No. 9043 (2002) // Journal of Population Economics. No. 20. P. 833–867.

5) высокая продолжительность безработицы среди молодежи⁶³. В странах ОЭСР более чем одна треть безработной молодежи не имели работы в течение шести месяцев в 2011 году;

б) рост числа молодых людей группы " NEET ". Как показывает зарубежный опыт, NEETS особенно подвержены риску на рынке труда и социальной изоляции. Данная категория молодежи находится в неблагоприятном положении из-за более низкого уровня образования и низких доходов. По оценкам, примерно 1/6 молодых людей не имеют работы, не учатся и не проходят профессиональную подготовку⁶⁴.

Гендерные различия в молодежной безработице малы на глобальном уровне и в большинстве регионов. Темпы роста молодежной безработицы ниже среди женщин в странах с развитой экономикой и Восточной Азии (Рисунок 4 Приложения Б). Большой разрыв в уровне безработицы между женщинами и мужчинами наблюдается в некоторых регионах (таких, как Северная Африка и Ближний Восток и, в меньшей степени, в Латинской Америке и странах Карибского бассейна).

Как для России, так и для многих других стран, характерна проблема несоответствия навыков и образования потребностям рынка труда. Так, по данным 28 европейских стран значение этого индекса было менее 10% в восьми странах в 2011 г. (Дания, Греция, Италия, Швейцария, Кипр, Польша, Португалия, Румыния) и превышало 20% в четырех странах (Бельгия, Люксембург, Финляндия, Швеция). (Рисунок 5 Приложения Б).

Высокий уровень индекса несоответствия отражает различия в уровне безработицы молодежи с различным уровнем образования⁶⁵.

⁶³ В десяти странах, половина безработной молодежи искали работу в течение более шести месяцев (среди них Франция, Бельгия, Испания, Греция, Италия, Ирландия). Доля безработной молодежи, которые искали работу в течение шести месяцев увеличилась во втором квартале 2008 года по сравнению со вторым кварталом в 2012 году в 19 странах, в то время как в 12 странах она снизилась. OECD data [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.oecd.org/>

⁶⁴ В европейских странах эти тенденции были более выражены как до, так и после пика экономического кризиса.

⁶⁵ В Швеции, например, уровень безработицы среди молодежи с начальным профессиональным образованием 38,6%, а уровень безработицы молодежи с высшим

Проблему занятости и трудоустройства молодых работников в своих трудах рассматривали зарубежные ученые П. Остерман, Р. МакНабба, П. Райан и др. Они предполагали, что на начальном этапе своей карьеры молодые работники, как правило, трудятся в рамках вторичного сектора, а впоследствии – в рамках первичного. В работе Г. Ли и Дж. Ренч, основанной на данных опроса выпускников школ Великобритании, описаны 4 типа путей перехода молодежи из сферы образования на рынок труда:

1. «Суперпривилегированный» выступает за продолжение получения образования в высших учебных заведениях, либо выход на рынок труда в организации, предоставляющие перспективные позиции и возможность прохождения курсов обучения, потенциал движения карьерного роста и роста заработной платы. Такой подход в большей степени отражает потенциал реализации принципов достойного труда и ведет в первичный сектор.

2. «Экстрапривилегированный» тип предполагает работу, обеспечивающую расширенное профессиональное обучение (например, система наставничества в Германии), возможность продвижения или перехода к другому работодателю. Данный путь также концентрирует молодежь в первичном секторе.

3. «Привилегированный» – подразумевает занятость для «голубых воротничков» и работников сферы обслуживания. Данный тип предполагает гарантию постоянной занятости, приемлемую (хотя и более низкую) оплату труда, меньше возможностей получить дополнительное обучение. Такой путь обеспечивает приток молодежи как в первичном, так и во вторичном секторах.

образованием - 12,4% в 2011 году. Такая ситуация в различиях уровня безработицы среди молодежи в зависимости от образования наблюдается во многих странах, особенно в странах ОЭСР. В Швейцарии, например, уровень безработицы не так сильно зависит от уровня образования, и индекс Дункана составил всего 1,6 %, а уровень безработицы среди молодежи с начальным профессиональным образованием составил 7,8 процента по сравнению с 7,5% для молодежи со средним образованием и 8,5 % для молодежи с высшим образованием.

4. «Непривилегированный» тип обуславливает более неопределенное будущее молодого человека. После окончания учебного заведения ему придется быть либо длительный период безработным, либо находится в краткосрочной или неполной занятости. Такой тип пути концентрирует молодежь во вторичном сегменте.

Таким образом, можно констатировать определенную зависимость выбранной траектории вхождения на рынок труда и перспектив обеспечения принципов достойного труда для молодежи. Существует и различное отношение к неполной занятости молодых работников по странам⁶⁶.

Рассмотрение возможных направлений использования зарубежного опыта в области обеспечения достойного труда для молодежи необходимо в рамках молодежной политики в целом в зарубежных странах (и в области использования специальных инструментов политики занятости (Таблица 1 Приложение Б). Анализ научной литературы показывает, что проблематика достойного труда для молодежи в развитых странах мира все в большей степени включает широкий контекст, связанный с устойчивым развитием, развитием человеческого потенциала и обеспечением безопасности страны. Признание молодежи самостоятельным ресурсом, выделение молодежной политики в отдельное направление деятельности государства в промышленно развитых странах Запада прямо связано с осознанием роли молодежи в решении социально-экономических и политических проблем.

Важную роль в осознании необходимости молодежной политики и определении ее содержания сыграла Организация Объединенных Наций, которая за период с 1965 г. по настоящее время приняла ряд документов, провозглашающих новые принципы отношения к молодежи.⁶⁷ В ЕС реализация принципов достойного труда и повышение качества занятости

⁶⁶В Великобритании неполная занятость среди молодежи совершенно не распространена, поэтому юных выпускников школы не берут на такие позиции, как официант, продавец, так как они будут постоянно искать другую работу. Однако в Канаде преобладает частичная занятость молодых, что опять же подтверждает положения П. Остермана о входе 16-летних именно во вторичный сегмент. (Рошин, С. Ю., Слесарева, А. А. Наем молодых работников на российском рынке труда: Препринт WP15/2012/06. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 35 с.).

⁶⁷ В частности, Декларация о распространении среди молодежи идеалов мира, взаимного уважения и взаимопонимания между народами; Резолюция 2037 (XX) Генеральной Ассамблеи

молодежи находит отражение как в политике занятости, так и в рамках молодежной политики в целом⁶⁸ (см. таблица 2 Приложение Б). Цели новой стратегии: создание больших возможностей для молодежи в сфере получения образования и занятости; полное участие молодежи в жизни общества; содействие солидарности.⁶⁹

В таблице 8 представлены данные по программам, направленным на обеспечение достойного труда для молодежи в плане доступности рабочих мест и развития компетенций. Примером зарубежного опыта обеспечения достойной занятости молодежи в данном направлении является глобальная сеть ученичества (профессионального обучения) (GAN)⁷⁰, созданная в 2013 году в ответ на глобальный кризис занятости молодежи и потребность бизнеса в развитии кадров для будущего.

С 2012 года в ряде стран (Австрия, Бразилия, Греция, Италия, Мексика и США) проводится *реформирование системы ученичества*. Реформы были сосредоточены на оптимизации содержания обучения: совершенствовании программ и стратегий обучения; лучшей мотивации студентов; использовании новых технологий преподавания, управления и систематизации информации. Основное место в реализации политики молодежной занятости в зарубежных странах играют *программы активной политики на рынке труда* (АПРТ), целью которых является увеличение

ООН 7 декабря 1965 г.; Руководящие принципы для долгосрочного планирования и осуществления соответствующих последовательных мер, касающихся молодежи», 1985; Всемирная программа действий для молодежи до 2000 года и далее, принятая на Генеральной Ассамблее ООН 14.12.1995; Стратегия UN-Habitat расширения участия молодежи, 2005.

⁶⁸ Она во многом определяет направление развития национальной молодежной политики в большинстве входящих в нее стран. Система европейских институтов молодежной политики прошла долгий путь становления и развития.

⁶⁹ Supporting youth actions in Europe [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.ec.europa.eu/youth/archive/index_en.html

⁷⁰ The youth employment opportunity. Understanding labor market policies across the G20 and beyond [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ie/Documents/PublicSector/gx-gbc-youth-employment-opportunity-labor-market-policies.pdf>

Таблица 8 - Международные программы, ориентированные на обеспечение занятости молодых работников

Название программы	Цель	Конкретные направления	Участники	Примеры реализации, результаты
Навыки для торговли и диверсификации экономики» (STED) (Программа MOT) ориентированная на эффективные стратегии обучения молодых работников навыкам и умениям для выхода на рынок труда и дальнейшей занятости в целях обеспечения роста во всех секторах экономики.	Целевая установка - обеспечение роста экспорта и диверсификации экономики, способствующего созданию большего числа качественных рабочих мест; акцент на формирование компетенций и навыков, способствующих эффективной занятости молодежи при поддержке и заинтересованности работодателей.	STED ориентирована на рост и создание достойной занятости в тех секторах, которые имеют потенциал для увеличения экспорта и вносят свой вклад в диверсификацию экономики. Программы ученичества и стажировок для молодых работников представляют широкие возможности приобретения опыта работы и соответствующих навыков, необходимых предприятиям, что открывает им доступ к качественным рабочим местам;	Партнерский характер деятельности по обеспечению достойной занятости молодежи в соответствии с требованиями спроса на рынке труда (широкое участие в реализации программы MOT, Министерств труда, профсоюзов и организаций работодателей). Важной характеристикой является выбор секторов с учетом стратегического видения их будущего развития при участии социальных партнеров.	Результатами STED являются конкретные рекомендации на уровне институциональной политики и на уровне предприятия, ориентированных на поддержку формирования профессиональных навыков, требуемых на рынке труда, особенно среди молодежи. При этом большое внимание уделяется осведомленности и стимулированию социального диалога по вопросам развития профессиональных навыков среди заинтересованных сторон в рамках сектора.
Глобальная сеть ученичества (профессионального обучения) (GAN)	GAN является международной коалицией ведущих мировых компаний, международных организаций и федерации работодателей, целью которой является создание рабочих мест для молодежи и развитие базы профессиональных навыков в соответствии с современными потребностями экономики.	Национальные сети (GNN) являются платформой во многих странах, которая позволяет GAN достигать конкретных результатов в развитии профессиональных навыков молодых работников. В общей сложности GAN приняла участие в 30 крупных международных мероприятиях, и было запущено три национальных проекта GAN. Следует выделить два уровня действий ГАН в аспекте обеспечения достойной занятости молодежи: международный и национальный уровни*.	Многосторонний диалог с правительствами, родителями, учебными заведениями и молодежью направлен изменить восприятие ученичества и влияния политики, которые создают больше возможностей для молодежи.	Во многих европейских странах создание возможностей достойного труда для молодых работников реализуется через программы стажировок и ученичества. В Швейцарии, Германии и Австрии, где реализуются программы с высоким уровнем качества системы ученичества, наблюдается низкий уровень безработицы среди молодежи.

* На международном уровне, Секретариат ГАН служит в качестве международного аналитического центра, участвующего в осуществлении контроля, стратегического планирования, в целом сравнительной межстрановой политики и законодательства, а также принимает участие в глобальных мероприятиях и форумах. На национальном уровне, GNN реализует программы ученичества (стажировок).

Источник: составлено автором

молодежной занятости и согласованности спроса и предложения на рынке труда. АПРТ в странах ОЭСР⁷¹ включают в себя расходы государственных служб занятости на обучение на рынке труда, специальные программы для молодежи, переходящей от обучения к работе, программы на рынке труда в целях обеспечения или содействия занятости для безработных и других лиц (за исключением молодых людей с ограниченными возможностями), а также специальные программы для инвалидов. Меры активной политики занятости также ориентированы и на группу молодых людей т.н. NEETS⁷². Наиболее успешно реализуются молодёжные программы в странах Латинской Америки и Карибского бассейна. На наш взгляд, важными примерами успешных программ в интересах молодежи в странах ОЭСР являются «Job Corps» в США и «Новый курс для молодых людей» в Великобритании.

Программы в сфере молодежной занятости более эффективны в странах Латинской Америки и Карибского бассейна (ЛАК), чем в странах ОЭСР, что отчасти можно объяснить относительной жесткостью институтов рынка труда. Самую большую долю среди всех программ занятости стран ЛАК занимают программы "Jovenes" (Аргентина, Чили, Колумбия, Доминиканская Республика, Мексика, Перу, Панама). Программы Jovenes представлены прототипом модели комплексного вмешательства в сферу занятости молодежи в целях развития профессиональных навыков и повышения шансов трудоустройства молодежи. Модель Jovenes обычно предназначается для находящихся в неблагоприятном положении молодых работников в возрасте 16-29 лет. Второй тип программ, направленных на содействие занятости молодежи в странах Латинской Америки – программа ENTRA 21. Программа ориентирована на молодежь в возрасте 16-29 лет, находящуюся в неблагоприятном положении. ENTRA 21 включает в себя такие мероприятия, как краткосрочное обучение и подготовка персонала, развитие навыков в области информационных технологий и

⁷¹ John P. Martin. Activation and active labour market policies in OECD countries: stylized facts and evidence on their effectiveness [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ftp.iza.org/pp84.pdf>

⁷² Youth Employment: Five challenges for North Africa [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.oecd.org/dev/emea/Background%20Paper.pdf>

профессиональных навыков, в сочетании с услугами трудоустройства (20 000 участников Программы).

Третий тип программ АПРТ для молодежи представляют программы по развитию молодежного предпринимательства ("Jovenes Emprendedores" и "Jovenes Creadores de Microempresas", Перу). Целевыми группами программ является молодежь в возрасте 15-25-лет "Jovenes Creadores de Microempresas" и 18-30-лет("Jovenes Emprendedores"), имеющая по крайней мере три года среднего образования, а также - желательно, некоторый предпринимательский опыт. Участники получили опыт деловых навыков и практическое обучение, консультирование, а также кредит или грант. По результатам оценки эффективности программы⁷³ было выявлено положительное воздействие на вероятность поддержания бизнеса.

Одним из направлений политики содействия молодежной занятости в зарубежных странах выступает развитие самозанятости молодежи. По данным Евростата (2013 г.), насчитывалось 2,67 млн. самозанятых в возрасте 15- 29 лет в странах Европейского союза (6,5 % от общей численности занятой молодежи Европы). Самозанятость распространена среди молодежи в Греции и Италии (16 и 15,3 % соответственно), также Чехии, Польши, Румынии и Словакии (8,7 - 11%). В европейских государствах (Австрия, Дания, Германия и Люксембург) самозанятые молодые люди составляют менее 3,5% всех работающих молодых людей. Имеющиеся данные показывают, что чем старше молодые люди, тем больше вероятность их самозанятости. В докладе Еврофонд (2015) приходит к выводу, что «молодые люди заинтересованы и стать предпринимателями, почти половина из них считают самозанятость желательным вариантом карьеры»⁷⁴. Основные барьерами для развития самозанятости молодежи в странах Европы

⁷³ A review of the effectiveness of Active Labour Market Programmes with a focus on Latin America and the Caribbean [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_459117.pdf

⁷⁴ Self-employment programmes for young people: A review of the context, policies and evidence [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_466537/lang--en/index.htm

являются ограниченный доступ к финансам и административные процедуры для развития малого бизнеса. Помощь самозанятым включает льготные налоговые ставки, кредиты / льготы, консультации по вопросам создания бизнеса и финансового управления. Сложное положение самозанятых работников усугубляется предложением ряда европейских государств «освободить большинство самозанятых работников от социальной защиты и безопасности».

Более конкретные меры в области обеспечения доступности рабочих мест для молодежи и регулирования занятости в ряде стран представлены в таблице 3 (Приложение Б). Программы и меры, направленные на стимулирование найма молодежи, реализуются в странах: Алжир, Аргентина, Бельгия, Южная Африка, Австралия, Франция, Испания, США. Оценить реализацию данных программ в ряде стран (Дания, Корея, Турция, Великобритания) еще не представляется возможным. Эффективность изменений в сфере занятости молодежи в результате реализации программ будет отслеживаться в ближайшие годы. Меры в рамках достойной заработной платы в сфере занятости молодежи реализуются в таких странах как Алжир, Австралия, Южная Африка, Великобритания, Япония. Некоторые страны также приняли меры по сокращению взносов работодателей на социальное обеспечение (Алжир, Бельгия, Великобритания). Специальные программы для молодежи реализуются в Испании, Дании, Германии, Великобритании. Активная политика занятости в рамках партнерства компаний и учебных заведений реализуются в таких странах, как Франция, Германия, США. Стажировки, обучения молодых работников на предприятиях осуществляются в США, Франции, Бельгии, Аргентине, Канаде, Швейцарии. Программы развития самозанятости и поддержки молодежного предпринимательства получили распространение в Испании, Китае, Индии.

Современными направлениями регулирования занятости молодежи с учетом стандартов достойного труда являются меры повышения гибкости

рабочей силы молодежи (за счет активизации функциональных и организационных мер); «либерализация» правил найма и увольнения; поощрение частичной и временной занятости, сокращение или перекрытие потока иностранных рабочих и помощь в их репатриации; снижение в структуре мер политики занятости роли общественных работ, обеспечивающих краткосрочную занятость, которая не требует высокой квалификации; повышение «селективного» характера программ содействия занятости молодежи (прежде всего ориентированных на незанятую молодежь).

Как показывает международный опыт, важнейшим элементом в обеспечении достойного труда молодежи выступают коллективные соглашения, что обеспечивает реализацию принципов в области оплаты и условий труда, образования.

Таким образом, анализ зарубежного опыта в области обеспечения стандартов достойного труда для молодежи позволяет выделить следующие важные направления:

1. Включенность мер по обеспечению достойного труда в более общие рамочные программы, соглашения в области молодежной политики в целом.

2. Комплексный характер программ и мер в области обеспечения занятости молодежи.

3. Акцент на «знаниевую», интеллектуальную составляющую занятости молодых работников (формирование компетенций, востребованных рынком труда).

4. Особое внимание к гарантиям занятости молодежи в периоды кризисов.

5. Развитие международного сотрудничества в области продвижения программ занятости и обучения молодежи.

6. Приоритет институциональной составляющей в аспекте обеспечения гарантий занятости и достойного труда для молодежи.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В РОССИИ

2.1. Методические подходы к оценке достойного труда в сфере занятости молодежи

При проведении оценки достойного труда возникает необходимость не только качественного анализа данной проблемы, но и определения соответствующих критериев и индикаторов. При разработке индикаторов достойного труда в международной практике внимание уделялось в большей мере измерению социальных институтов, обеспечивающих соблюдение и защиту прав работников. Критерий «справедливая оплата труда» не нашел отражение в представленной системе индикаторов.

В обобщенном виде в рамках Концепции достойного труда предложены следующие блоки, отражающие базовые характеристики достойного труда: занятость; социальная защищенность; соблюдение прав работника; развитие социального диалога. Их проекция на сферу занятости молодежи была рассмотрена нами в параграфе 1.2. Набор ключевых показателей, утвержденный группой экспертов МБТ в 2008 году, был разработан с учетом того, что он может быть применен в каждой стране, в том числе и России. Вместе с тем, эксперты Международного бюро труда признают незавершенность своей работы и призывают страны и регионы к совершенствованию и расширению предложенных универсальных показателей, рекомендуя при этом дополнить существующие показатели с учетом региональных, отраслевых, социально-демографических специфик.

Анализ существующих методических подходов к оценке достойного труда и их проекция на сферу занятости молодежи позволяет выделить наиболее значимые позиции, представленные в таблице 9.

Внесем некоторые уточнения в таблицу. Так, особенностью подхода Д.Бескондом, Ф.Меграном, А.Шатенье⁷⁵ является оценка достоинства труда отдельных категорий населения, в частности, для молодежи критериями оценки будут выступать адекватная оплата труда, возможность совмещения работы с личными интересами. Агрегированный индекс дефицита достойного труда будет рассчитываться как среднее арифметическое или среднее взвешенное значений индикаторов, что позволяет получить информацию, какая доля населения исследуемой категории испытывает дефицит достойного труда.

Ф.Бонне, Ж. Фигейредо и Г.Стэндинг разработали комплекс индексов, соответствующих формам безопасности, связанным с трудовой деятельностью. Среди них: «индекс стабильности рынка труда; индекс стабильности занятости; индекс стабильности работы; индекс безопасности труда; индекс воспроизводства человеческого капитала; индекс стабильности дохода; индекс надежности представительства. Также важной разработкой авторов является субъективный индекс достойного труда, оцениваемый работником. Учет субъективного мнения работника позволяет выработать политику, направленную на расширение возможностей и повышение безопасности наиболее уязвимых категорий населения в сфере труда и занятости населения»⁷⁶.

Подход к индикации достойного труда также был представлен в 20-м глобальном Докладе о развитии человека в 2010 году. Он применяется Программой развития ООН как один из индикаторов человеческого развития. Для оценки реализации принципов достойного труда были предложены 7 индикаторов, среди которых: доля занятых в общей численности населения; занятость в формальном секторе экономики и соотношение данного показателя женщин к показателю мужчин; уровень уязвимой занятости и

⁷⁵ Bescond, David, Chataignier. Anne; Mehran. Farhad. Seven indicators to measure decent work: An international comparison // International Labor Review. 2003. Vol.142, № 2, pp. 179-211.

⁷⁶ Bonnet Florence, B.Figueiredo Jose, Standing Guy. A family of decent work indexes // International Labor Review. 2003. Vol.142, № 2, pp. 213-238.

Таблица 9 - Методология оценки достойного труда: подходы⁷⁷

Авторы	Суть подхода	Индикаторы	Возможность использования для оценки «достойности» труда в молодежном сегменте
Д. Гаи	Выделены 4 основных индикатора достойного труда, которые в дальнейшем используются в классификации стран по «достойности и труда».	1. занятость (экономическая активность населения, уровень безработицы и коэффициент Джинни по доходам или потреблению); 2. социальная защита(доля государственных расходов на социальное обеспечение в ВВП); 3. основные права (гендерная и этническая дискриминация); 4. социальный диалог (плотность профсоюзов, число коллективных договоров).	Показатели занятости и безработицы в целом дают представление о проблемах доступа к рабочим местам молодежи, но параметр «социальная защита» в преломлении к молодежному сегменту в данной интерпретации не позволит получить необходимую информацию. Данный показатель не включает частные расходы и не отражает включенность молодежи в данные социальные программы. Вопросы гендерной дискриминации среди молодежи также актуальны. Несмотря на падающий интерес молодежи к юнионизму в его традиционном понимании, данный индикатор в компаративном анализе может дать интересные «кейс-стади». В качестве ограничения данного подхода выступает, слабый качества трудовых отношений.
Р. Анкер, И. Чернышев, Ф. Эггер, Ф. Мегран и Дж. Риттер.	Ряд индикаторов и методология их оценки.	1. вероятность найти работу; 2. свобода выбора формы занятости, места работы и т.д.; 3. достаточный доход; 4. отсутствие дискриминации; 5. социальная защищенность; 6. почетность работы	Данные индикаторы в большей степени подходят к анализу достойного труда молодежи. Однако элемент «почетность работы» сегодня недостаточно востребован молодыми людьми. Не учтены качественные характеристики труда.
Д. Бесконд, А. Шатейн, Ф. Мегран	7 показателей, информация по которым доступна в большинстве стран	В качестве индикаторов дефицита достойного труда выступают: 1. низкая оплата труда; 2. избыточные часы работы; 3. уровень безработицы; 4. дети в возрасте 10-14 лет, не получающие образование; 5. безработица среди молодежи; 6. разница в экономической активности мужчин и женщин; 7. население старше 65 лет, не получающее пенсии.	Часть из индикаторов может применяться для оценки достойности труда в молодежном сегменте. Вместе с тем существует проблема неполной статистической базы. Кроме того, среди индикаторов присутствуют как прямые, так и косвенные. В частности, дети в возрасте 10-14 лет, не получающие образования, скорее будут генерировать дефицит достойного труда молодежи. Разница в экономической активности женщин и мужчин не обязательно связана с дискриминацией и дефицитом достойного труда. 7-й индикатор не применим к данному сегменту. Выделение группы населения 10-14 лет дискуссионно с точки зрения соответствия основным принципам достойного труда МОТ (запрет детского труда).

⁷⁷ Санкова, Л.В. Оценка достойного труда молодежи в современной экономике: методологический аспект / Л.В. Санкова, Е.Д. Богаченко // Экономика и предпринимательство. – 2015. - №8-2 (61-2). – с.662-666.

Ф. Бонне, Ж. Фигуредо, Г. Стендинг	Используется несколько индексов достойного труда, рассчитанных на макроуровне, мезоуровне и микроуровне	Уровневый подход к критериям.	Сложность создания и поддержания базы данных на всех уровнях.
Баймурзина Г.Р., Валиахметов Р.М., Колосова Р.П.	Исследуется проблема реализации принципов достойного труда на уровне региона.	Индикаторы, характеризующие достойный труд на уровне региона. доступ к занятости; достойная оплата труда; приемлемое рабочее время, баланс «работа-семья»; стабильность рабочих мест; неприемлемые формы труда; справедливое обращение на работе; безопасные условия труда; социальная защита; социальный диалог; социально-экономический контекст.	Ряд индикаторов с акцентом на молодежную занятость может быть применим для анализа достойного труда молодежи на региональном уровне, возможность проведения компаративного анализа.
Смирнова Т.В.	Рассматривает проблему критериев достойного труда применительно к интеллектуальной деятельности.	Разделение критериев достойного труда на базовые и дополнительные.	Данные критерии могут быть применимы для оценки достойного труда молодежи преимущественно в сферах создания интеллектуального продукта и оказания интеллектуальных услуг.
Санкова Л.В., Павлова Е.А.	Изучается проблема достойного труда в организациях электроэнергетики региона.	Предлагается интегральный показатель достойного труда применительно к организациям электроэнергетики. Представлены результаты сравнительного анализа индекса по ряду организаций данной сферы в регионе.	Критерии и показатели могут быть адаптированы для оценки достойного труда молодежи на уровне организаций и предприятий.
Шаймарданов Н.З., Полкова Т.В., Шахова О.А.	Предложена методика расчета интегрального индекса достойного труда в разрезе субъектов РФ, отраслей промышленности и муниципальных образований Свердловской области	Расчет индекса проводится по блокам «Занятость», «Зарботная плата», «Квалификация», «Безопасность», «Макроэкономические показатели». «Уровень достойного труда соответствует тому, насколько реальное положение соответствует оптимальному, а временной ряд его индексов характеризует скорость приближения к оптимальному уровню».	Применение данной методики в разрезе молодежного сегмента рынка труда требует учета его специфики в рамках выделенных блоков.

Источник: составлено автором по данным⁷⁸

⁷⁸ Anker, Richard; Chernyshev, Igor; Egger, Phillippe; Mehran, Farhad; Ritter, Jiseph R. Measuring decent work with statistical indicators // International Labor Review. 2003. Vol.142, № 2, pp.179-212.
Bonnet Florence, V.Figueiredo Jose, Standing Guy. A family of decent work indexes // International Labor Review. 2003. Vol.142, № 2, pp. 213-238.

Баймурзина, Г. Р. Реализация принципов концепции Достойного труда в России: региональный аспект (на примере республики Башкортостан) / Г. Р. Баймурзина, Р. М. Валиахметов, Р. П. Колосова. – Уфа: АН РБ, Гилем, 2012. – с. 62-64.

Смирнова, Т.В. Критерии достойного труда для работников интеллектуальной деятельности // Вестник Московского ун-та. сер. 6. Экономика. - 2010. - № 3. – с. 94-95.

Павлова, Е.А. Реализация концепции достойного труда на предприятиях электроэнергетики: дис... канд. экон. наук: 08.00.05 / Павлова Екатерина Алексеевна. - Саратов. – 2013. – 166 с.

Шаймарданов Н.З., Полкова Т.В., Шахова О.А Достойный труд: методология и методика оценки//Экономика региона. - 2009. - №4. - С.193-199

соотношение показателя женщин к показателю мужчин; доля работающих бедных в общей численности занятых; уровень безработицы в зависимости от уровня образования; уровень использования детского труда; длительность оплачиваемого послеродового отпуска⁷⁹.

Анализ существующих подходов к оценке достойного труда применительно к занятости молодежи позволяет констатировать следующее:

1) различия в подходах прослеживаются как по уровню спецификации тех или иных индикаторов, так и по характеру данных и др. При недостатке статистических данных (или различной методологии их сбора) использование ряда индикаторов не позволит получить полной картины;

2) векторы использования методологии оценки достойного труда - исследование социально-трудовой сферы в целом на уровне страны, сравнительный межстрановый анализ или оценка условий труда отдельных групп населения. Несомненно, данный уровневый подход может быть интересен и частично может быть применим в условиях имеющей статистической базы по занятости молодежи. Однако качественный уровневый срез в данном случае будет предполагать «выход» за пределы официальной статистики и учет других баз данных;

3) сделан акцент на ранжирование стран по данному показателю;

4) актуальной задачей выступает формирование итогового комплексного индикатора и выбор весов. Данный аспект является, пожалуй, самым ответственным и дискуссионным (состав итогового показателя, технология выбора весов и т.д.).

Проведенный анализ позволил выявить ограниченность традиционных методик измерения и оценки достойного труда в плане отсутствия учета специфики труда и занятости молодежи, особенностей внутрифирменных рынков труда; возможностей оценки условий труда отдельных групп

⁷⁹ Доклад о развитии человека 2010. Реальное богатство народов: пути к развитию человека. – ПРООН: Издательство «Весь мир», 2010. – с. 188 - 191.

молодежи; формализации качественных критериев и формирования комплексного показателя достойного труда молодежи.

Признавая значимость научных разработок авторов в области индикации достойного труда, мы считаем необходимым углубить существующие исследования с учетом особенностей молодежного сегмента. Критерии достойного труда молодежи могут быть классифицированы по ряду признаков: характеру (количественные и качественные, интегральные); по степени приоритетности (первичные, вторичные); степени формализуемости (формализуемые и неформализуемые); по уровню управления (макро-, мезо-, микро-, наноуровни); по отношению к субъекту трудовых отношений (внешние – задаваемые системой «человек-производство» и внутренние – удовлетворенность трудом, содержательность труда); по этапу трудовой карьеры (для начального этапа – доступность рабочих мест, адаптация; для последующих этапов могут быть выделены другие критерии). Исходя из специфики названных критериев, могут быть определены и конкретные методические аспекты оценки достойного труда.

Представляется, что набор первичных критериев достойного труда для молодежи будет следующим: доступность рабочих мест и гарантии (защищенность) занятости; достойная оплата труда; безопасность на рабочем месте; возможность повышения квалификации и профессионализма. Особый аспект – оценка содержания труда. Учитывая специфику занятости молодежи, мы считаем данный критерий важным для формирования правильных трудовых установок у данной группы трудовых ресурсов. Набор «вторичных» критериев достойного труда для молодежи, на наш взгляд, включает гендерное равенство, социальный диалог и социальную защищенность в целом.

В рамках количественных критериев можно выделить уровень безработицы, количество несчастных случаев на рабочих местах, размер оплаты труда, соотношение заработной платы молодежи и заработной платы всего населения, долю молодежи, работающей на рабочих местах, не

соответствующих стандартам условий труда и пр.; качественных – гарантии занятости, возможность профессионального развития, «включенность» в социальный диалог, общая удовлетворенность молодого специалиста трудом, социальная защищенность, содержание труда.

По степени отражения «достойности» труда следует выделить прямые критерии: достойная заработная плата, безопасность на рабочем месте. Косвенные – содержание труда, гарантии занятости, социальный диалог и др.

По степени формализации критерии можно разделить на формализуемые (размер достойной заработной платы, уровень безработицы, доля занятых в условиях, не отвечающих стандартам и нормативам и др.), и неформализуемые (удовлетворенность трудом, гарантии занятости, возможность профессионального роста и самореализации, социальную защиту и социальный диалог и др.).

Представляется, что выбор показателей достойного труда молодежи должен базироваться на следующих принципах: сопоставимость индикаторов; доступность и полнота статистической и эмпирической базы; гибкость, возможность структуризации по элементам достойного труда Концепции МОТ (о достойном труде).

Мы выделили следующие основные блоки для оценки достойного труда молодежи (в рамках которых выделяется ряд конкретных показателей) с учетом доступности показателей в статистике. В таблице 7 в п.1.2 представлен расширительный вариант принципов, элементов и показателей достойного труда.

Блок 1. «Доступность рабочих мест и занятость молодежи», включающий в себя следующие индикаторы: уровень безработицы среди молодежи; доля молодежи, которая не учится и не работает (группа «NEET»); коэффициент напряженности на рынке труда; доля молодежи, имеющей долгосрочные контракты; доля занятых в неформальном секторе; индекс Дункана (индекс несоответствия квалификации молодого специалиста его работе или должности). Достижение данных индикаторов

предполагает и анализ косвенных показателей, которые могут определять доступность рабочих мест. В частности, речь идет о дисбалансе на рынках труда регионов и мобильности молодежи.

Блок 2. «Достойная заработная плата» аккумулирует целый спектр показателей в области оплаты труда: доля молодежи, имеющей заработную плату ниже определенного уровня (например, средней заработной платы по региону), размер среднемесячной начисленной номинальной заработной платы молодым специалистам (с разбивкой по видам экономической деятельности, размеру предприятий и т.д.). Также интерес представляет средний размер социального пакета, предоставляемого молодым работникам на предприятиях; отношение среднемесячной начисленной номинальной заработной платы к прожиточному минимуму.

Блок 3. «Безопасность на рабочем месте». Для его оценки следует выделить такие индикаторы как доля молодежи, занятой в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда; доля пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом и др.

Блок 4 (интегральный). «Социальная защита, социальный диалог и общая удовлетворенность работника трудом» будет включать следующие показатели: доля членов профсоюзов среди молодежи, уровень охвата коллективными договорами молодых работников, доля молодых работников, оценивающих свой труд как содержательный и позволяющий реализовать свой профессиональный и творческий потенциал; доля молодых работников, знакомых с содержанием коллективного договора; уровень удовлетворенности работников своим трудом; государственная адресная социальная помощь; доля бедной молодежи, получающей адресную социальную помощь.

Блок 5. «Возможность повышения квалификации и профессионализма», который включает такие показатели как доля занятой молодежи, имеющей, например, высшее образование; доля молодых

работников, участвующих в программах повышения квалификации. К данному блоку примыкает параметр скорости продвижения по карьерной лестнице.

Помимо основных объективных показателей и критериев следует выделить и наличие дополнительных индикаторов, связанных как с индивидуально-психологическими особенностями самого работника, так и с установками и ценностями, принятыми в организации, обществе. Также необходимо принимать во внимание, что молодежь достаточно широко представлена в мозаичном сегменте нестандартных форм занятости. Сам термин, по мнению исследователей, представляет собой «зонтичный термин, объединяющий разнородные по своей природе формы взаимодействия работника и работодателя»⁸⁰, что накладывает определенный отпечаток на конструкцию индикаторов «достойности» труда в рамках разных форм.

Оценка достойного труда молодежи может быть проведена на различных уровнях организации экономического пространства: на международном уровне, на макроуровне (уровень национальной экономики), на уровне регионов и отраслей, а также на уровне организаций и конкретных работников (их групп). На каждом из уровней состав показателей обладает своей спецификой. Однако остается актуальной проблемой выбор «базы сравнения», например, достойной заработной платы. Рассчитанные интегральные индикаторы могут использоваться в формате бенчмаркинга, а также для мониторинга динамики продвижения Концепции достойного труда в сфере занятости молодежи.

Однако на практике доступность данных по большому кругу представителей молодежи зачастую ограничена. Далее в своем исследовании мы будем говорить об интегральном показателе достойного труда в сфере занятости молодежи, который также должен соответствовать перечисленным выше требованиям.

⁸⁰ Котляров, И. Д. Нестандартные формы занятости //Общество и экономика. 2015. № 1-2. С. 204.

На региональном, отраслевом уровне и на уровне предприятий индекс достойного труда применительно к сфере занятости молодежи должен учитывать помимо общих показателей, специфичные показатели, обладающие высокой значимостью только для данной возрастной группы.

Мы предлагаем следующую формулу расчета интегрального показателя достойного труда в сфере занятости молодежи (с учетом качественных параметров)($I_{дтм}$):

$$I_{дтм} = 0,16K_{зп} + 0,14K_{бт} + 0,14K_{гз} + 0,14K_{п} + 0,14K_{сс} + 0,14K_{а} + 0,14K_{кр},$$

(1)

где $I_{дтм}$ – интегральный показатель достойного труда в сфере занятости молодежи;

$K_{зп}$ – показатель «достойной» заработной платы (доля молодых работников, получающих заработную плату выше среднего уровня заработной платы по региону);

$K_{бт}$ – показатель безопасности труда (рассчитывается, как доля молодых работников, занятых в условиях труда, отвечающих стандартам и нормативам; для уточнения данного показателя можно также учитывать процентное значение случаев профзаболеваемости и травматизма);

$K_{гз}$ – показатель гарантий занятости молодых специалистов (доля молодых работников с не краткосрочными контрактами занятости);

$K_{п}$ - показатель деятельности профсоюзов и социального диалога (рассчитывается как средневзвешенная доли молодых работников, являющихся членами профсоюзов или других объединений работников; доли молодых работников, имеющих на предприятиях коллективные договоры; доли молодых работников, позитивно оценивающих свое участие в решении важных вопросов в организации, отражающих элементы социального диалога);

$K_{сс}$ – показатель соответствия работы специальности (рассчитывается как доля молодых работников, занятых по полученной в учебном заведении специальности);

Ка – показатель «адаптации» (доля работников, которые участвовали в мероприятиях по адаптации в компаниях);

Ккр – показатель карьерного и профессионального развития (средневзвешенная доля молодых работников, обладающих перспективами карьерного роста и доли работников, регулярно проходящих повышение квалификации).

Исходя из анализа научной литературы и результатов исследований, отметим, что наибольшая значимость отмечена для показателя достойной заработной платы, что определило выбор весов. В частности, в результате проведенного нами опроса молодежи (п. 2.3.) было выявлено, что основополагающей характеристикой для молодежи, позволяющей считать работу достойной, является высокая заработная плата.

Для расчета перечисленных показателей можно использовать официальные статистические данные, а так же данные опросов молодых работников (учет качественных параметров достойного труда).

Интегральный показатель достойного труда в сфере занятости молодежи будет определяться как средневзвешенная перечисленных групп показателей, причем сумма весов должна быть равна 1. Каждый из индикаторов принимает значения в интервале от 0 до 1.

Каждый из индикаторов принимает значение в интервале от 0 до 1. Предлагается следующая шкала оценивания значения индекса достойного труда молодежи: $I_{дтм} > 0,8$ - высокий уровень; $I_{дтм} = 0,61 - 0,79$ - уровень выше среднего; $I_{дтм} = 0,4 - 0,6$ – средний уровень; $I_{дтм} < 0,4$ – низкий уровень. Шкала позволяет исследовать продвижение принципов достойного труда молодежи в динамическом аспекте, проводить ранжирование региональных рынков труда по данному показателю.

Обратным показателем достойного труда для молодежи является показатель его дефицита. С учетом специфики молодежного сегмента рынка труда определены показатели «дефицита» достойного труда (табл.10). Используя предложенные нами основные показатели достойного труда для

молодежного сегмента, выведем формулу дефицита достойного труда для молодежи.

$$I_{д.д.т.м} = 0,2X_1 + 0,2X_2 + 0,13X_3 + 0,13X_4 + 0,13X_5 + 0,13X_7 - 0,08X_6 \quad (2)$$

Для $I_{д.д.т.м}$. пороговые значения будут такими же, как и для $I_{дтм}$.

Таблица 10 – Показатели, характеризующие «дефицит» достойного труда для молодых работников (составлено автором)

Основные показатели	Дополнительные показатели
<p>X1 - доля молодежи, получающей заработную плату в размере ниже восстановительного потребительского бюджета, %</p> <p>X2 – доля безработной молодежи, %</p> <p>X3 – Доля молодежи, которая не учится и не работает (15-24 г.) в общей численности населения соответствующей возрастной группы, %</p> <p>X5 – доля занятой молодежи с чрезмерной продолжительностью рабочего времени; %</p> <p>X6 – доля молодежи, охваченной профсоюзами (или других объединений работников), %</p> <p>X7 – доля молодых работников, занятых на рабочих местах, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам (представляющим риск для жизни и здоровья), %.</p>	<p>Гендерный разрыв в заработной плате, %</p> <p>Уровень производственного травматизма среди молодежи, %</p> <p>Доля молодых работников, временно занятых и занятых по срочным договорам, %</p> <p>Доля «работающих бедных» среди молодежи, %</p> <p>Доля молодых работников, не удовлетворенных содержанием труда, %.</p>

Расчет данного индекса затрудняет отсутствие официальных статистических данных по ряду показателей в разрезе молодежного сегмента. В частности, речь идет о таких показателях, как: доля молодежи, получающей заработную плату в размере ниже восстановительного потребительского бюджета; доля молодежи, охваченных профсоюзами (или другими объединениями работников); доля молодых работников, занятых на рабочих местах, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам.

Предложенные нами интегральные показатели, характеризующие степень достойного труда молодежи с учетом качественных и количественных параметров могут быть рассчитаны для молодежного сегмента рынка труда в целом как на уровне региона, так и для определенных отраслей и видов экономической деятельности, организаций, а также в динамике за несколько лет. Данные позволят проводить сравнительный анализ состояния социально-трудовой сферы молодых работников как по отдельным предприятиям, так в целом по региону и по России для выявления проблемных моментов в реализации Концепции достойного труда.

Также возможен расчет интегрального показателя достойного труда молодежи по основным блокам (занятость, безопасность труда, достойная оплата труда, квалификация, социальный диалог) на основе статистических данных по российским регионам (см. табл.11). По каждому блоку может быть рассчитан частный индекс.

Таблица 11 – Методические подходы к расчету интегрального показателя достойного труда молодежи на основе методов относительных разностей и «Паттерн».

Метод относительных разностей	Метод «Паттерн»
Система показателей блока «Занятость», с нашей точки зрения, должна включать показатели: доля занятой молодежи, доля молодежи, которая не учится и не работает в возрасте 15-24 лет, в общей численности населения соответствующей возрастной группы (NEET) ^{81*} , доля занятой в неформальном секторе экономики молодежи*. Блок показателей «Безопасность труда» включает долю молодых работников, занятых на рабочих местах, соответствующих санитарно-гигиеническим нормам. Блок «достойная оплата труда» включает показатель доли молодежи, получающей заработную плату в размере не ниже средней заработной платы по региону. Блок «квалификация» включает долю молодежи, имеющей высшее и среднее профессиональное образование, индекс Дункана (несоответствие квалификации молодого специалиста его работе или должности)*. Блок «социальный диалог» может включать показатели: доля молодежи, охваченных профсоюзами (другими объединениями); доля занятых молодых работников, охваченных коллективно-договорным процессом.	
Метод относительных разностей предполагает получение оценок по частным показателям в рамках выделенных блоков при помощи технологии нормирования. Превышение значения k-го показателя по j- региону над минимальным значением соотносится с размахом вариации указанного показателя по всем исследуемым регионам.	Применение метода «Паттерн» позволяет получить оценки по частным показателям с помощью соотнесения фактических значений с наилучшими.
$idw_{kj} = \frac{x_{kj} - x_{k \min}}{x_{j \max} - x_{j \min}}$	$idw_{kj} = \frac{x_{kj}}{x_{j \max}}$
Значение интегрального индекса может быть получено а) при помощи средней арифметической простой из частных индексов. $Idw_k = \frac{\sum_{j=1}^n idw_{kj}}{n}$, где n- количество регионов; б) при использовании весовых коэффициентов.	Полученные оценки по блокам учитываются при расчете интегрального индекса достойного труда молодежи, полученного как средняя арифметическая простая. При использовании весовых коэффициентов для каждой из интегральных оценок компонент достойного труда молодежи данная методика может быть усовершенствована
Значение показателя Idw_k будет находиться в интервале [0;1]. Чем выше данный показатель, тем степени достойного труда молодежи выше в регионе. Исходя из полученных значений возможно провести региональных рынков труда по показателю достойного труда молодежи. В частности, можно выделить 4 группы региональных рынков труда с интервалами: 1 группа – высокий уровень достойного труда: $0,8 < Idw_k < 1$; 2 группа- $0,6 < Idw_k < 0,8$ – уровень достойного труда молодежи выше среднего; 3 группа $0,4 < Idw_k < 0,6$ – средний уровень; 4 группа $Idw_k < 0,4$ – низкий уровень достойного труда в молодежном сегменте рынка труда.	

Источник: составлено автором.

2.2. Занятость молодежи в России: анализ с позиции достойного труда

⁸¹ * означает «отрицательные» показатели, которые желательно минимизировать.

На молодежный сегмент приходится 22,9% всего занятого населения РФ. Качество занятости молодежи определяется многими параметрами и факторами, в том числе и спецификой функционирования рынка труда. Российская модель рынка труда характеризуется разрывом между нормативными и фактическими параметрами, сочетанием жестких правовых рамок регулирования рынка труда с достаточно высокой гибкостью и мобильностью на практике, что объясняется доминированием неформальных институтов и недостаточной эффективностью инфорсmenta законов, регулирующих рынок труда (Р.И. Капелюшников). Вместе с тем можно отметить общие (для всех развитых стран) и специфичные процессы и тенденции в сфере занятости и безработицы молодежи.

Рассмотрим реализацию принципов достойного труда молодежи в структурно-функциональном и динамическом разрезах. На наш взгляд, именно доступность рабочих мест для молодежи выступает важнейшим принципом достойного труда, определяющим в той или иной степени все остальные его параметры. Исследования показывают наличие некоей ситуации выбора для молодежи между занятостью с низкой заработной платой (на первичном рынке труда) и безработицей на начальных этапах карьеры. Данный выбор определяется факторами спроса и предложения труда молодежи. К.Кларк и Д.Саммерс⁸² в качестве причин динамики молодежной безработицы определяют дефицит рабочих мест, нестабильность поведения молодых работников на рынке труда.

С нашей точки зрения, проблематика занятости и безработицы молодежи также должна рассматриваться с учетом общих демографических тенденций, влияющих на рынок труда⁸³. Демографический прогноз Росстата

⁸² Clark K.B., Summers L.H. (1982) The Dynamics of Youth Unemployment // The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes and Consequences / R. Freeman, D. Wise (eds.). University of Chicago Press. P. 199–234.

⁸³ Хотя численность трудоспособного населения уже начала достаточно быстро сокращаться, экономика этого реально еще не почувствовала, поскольку численность экономически активного населения продолжает оставаться на чрезвычайно высоком по историческим меркам уровне. (Капелюшников, Р. И., Ощепков, А. Ю. Российский рынок труда: парадоксы посткризисного развития [Электронный ресурс]: препринт WP3/2014/04– М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»). – 41 с.).

до 2030 года показывает, что в ближайшие годы в России произойдет резкое сокращение численности молодежи до 25,6 млн. человек (2025 г.) (на 27,3% по сравнению с 2012 г.). За последние 10 лет в России численность молодежи в возрасте 15-29 лет снизилась на 17,9 %, в 2014 году численность молодежи в возрасте 15-29 лет составила 19,7 % от общей численности населения страны. Еще значительно сократилось участие в рабочей силе среди молодежи (группы 15–19 лет и 20–24 года). Наряду с этим можно констатировать сокращение и численности обучающихся образовательных организациях по всем программам подготовки (рисунок 5). В большей степени сократилась численность обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих (на 52%), что является негативной тенденцией в аспекте модернизации производства. Особенности российской модели перехода от учебы к работе являются: массовость («отложенное предложение на рынке труда») в связи с численностью учащихся вузов и среднепрофессиональных учебных заведений; совмещение обучения и работы, что позволяет обеспечить плавное вхождение на рынок труда. Совершенно очевидно, что чем более образованной молодой

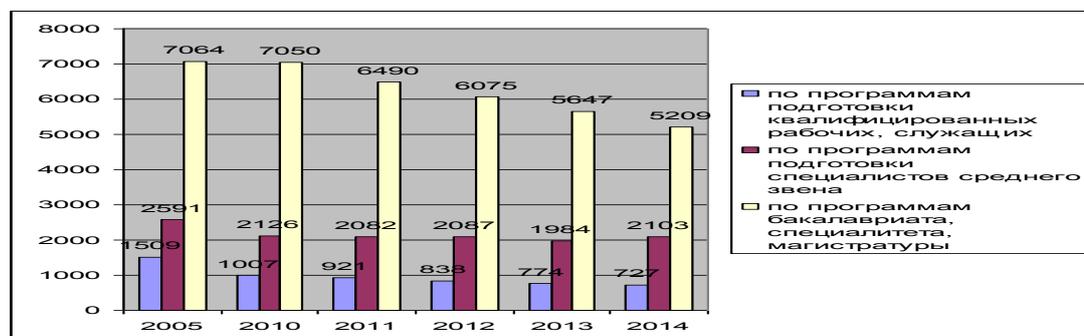


Рисунок 5 - Численность студентов, обучающихся в образовательных организациях, тыс. человек⁸⁴

работник выходит на рынок труда, тем большее поле рабочих мест, отвечающих стандартам достойного труда, для него открыты, тем больше возможностей выбора эффективной занятости и реализации принципов

⁸⁴ Построено автором по данным: Российский статистический ежегодник - 2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_13/Main.htm

достойного труда (оплаты, гарантий занятости, безопасности, социального диалога и гендерного равенства).

Анализ возрастной структуры занятого населения позволяет констатировать, что после 2008 г. российская занятость стала менее «молодежной». Уровень экономической активности молодежи в возрасте 15-29 лет в среднем в 2014 г. составил 51,4% (уровень экономической активности всего населения в целом - 68,9 %). Это достаточно тревожная тенденция с точки зрения пополнения трудового и инновационного потенциала России. Особенно сильное снижение наблюдалось в возрастной группе 20-24 года (с 57 % в 2008 году до 51,6% в 2014 году), т.е. в условиях кризиса было затруднено «первое» трудоустройство молодежи. В возрастной группе 25-29 лет уровень занятости значительно выше общего уровня занятости (Рисунок 6). Рассматривая структуру занятого населения по возрастным группам, можно отметить тенденцию к снижению занятости молодежи в возрасте 20-24 лет, до 20 лет и к увеличению доли занятых в возрастной группе 25-29 лет (на 2,4 % за тот же период)(Рисунок 7).

Наибольшая доля занятой молодежи представлена в Северо-Кавказском федеральном округе (24,6 % в 2014 году) и в Сибирском Федеральном округе.

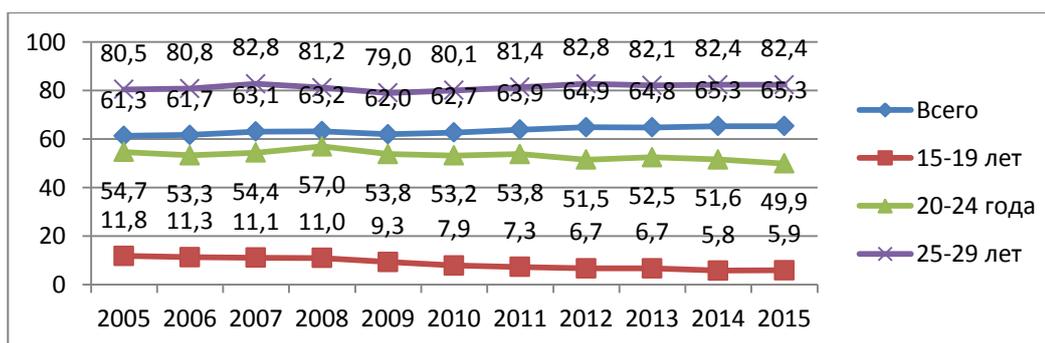


Рисунок 6– Уровень занятости молодежи в общей численности населения по возрастным группам, %⁸⁵

⁸⁵ Построено автором по данным: Труд и занятость в России - 2015 г [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_36/Main.htm

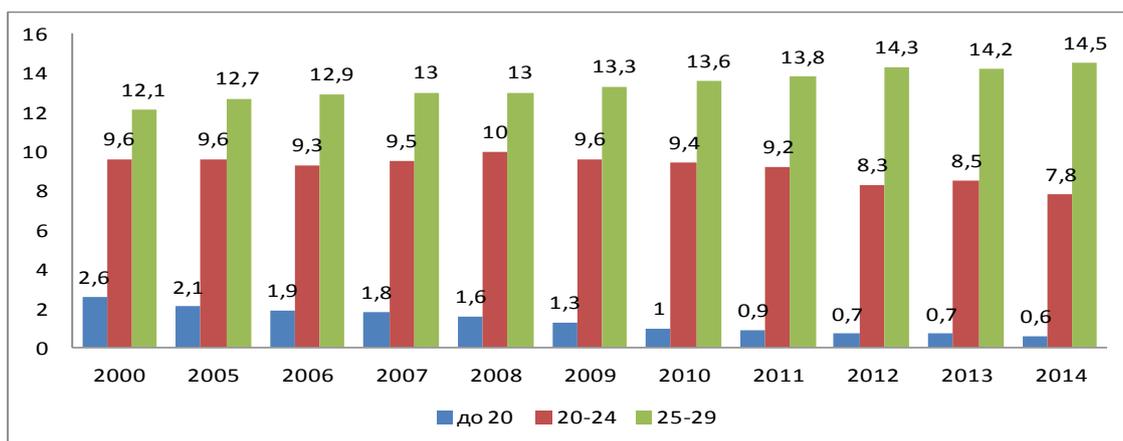


Рисунок 7 – Динамика занятости молодых работников в экономике по возрастным группам (в процентах к итогу)⁸⁶.

Наименьшую долю от общего числа занятых всех возрастных групп молодежный сегмент в возрасте 20-29 лет составляет в Центральном федеральном округе. На региональных рынках труда Российской Федерации наблюдается тенденция к снижению доли молодежного сегмента в общей структуре занятости после 2011 года (Рисунок 8).

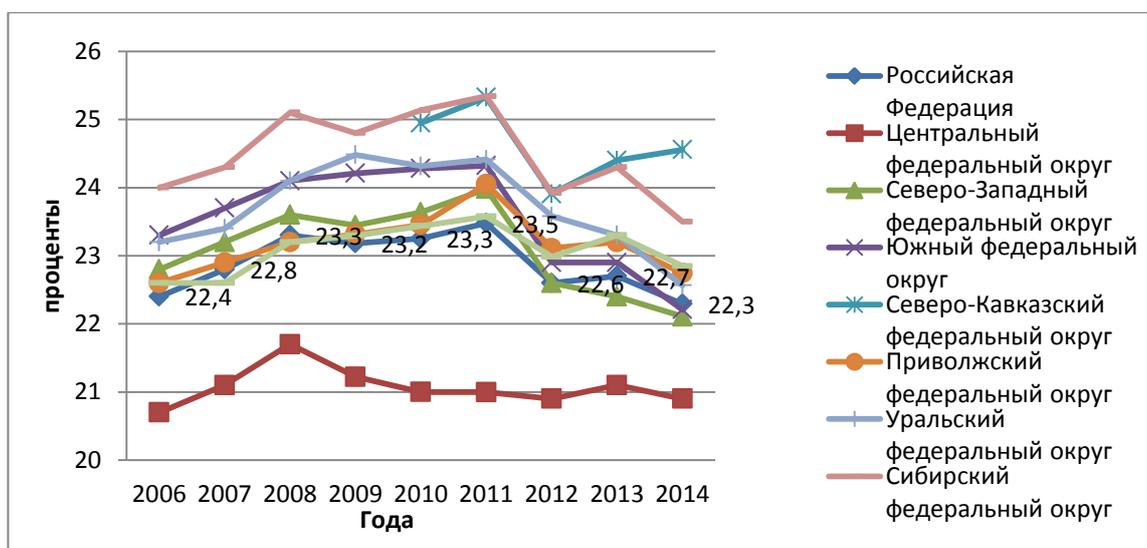


Рисунок 8 - Структура занятости молодежи в возрасте 20-29 лет по федеральным округам РФ, %⁸⁷

Важным аспектом является «прогрессивность» профессионально-квалификационной структуры занятости молодежи. Так, при сохранении

⁸⁶ Построено автором по данным: Труд и занятость в России - 2015 г [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_36/Main.htm

⁸⁷ построено автором по данным: Труд и занятость в России - 2015 г [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_36/Main.htm

индустриального характера профессионально-квалификационной структуры занятости в целом структура занятой молодежи (20-29 лет) в большей степени соответствует показателям наиболее развитых стран Центральной и Восточной Европы. Содержание труда и возможности профессионального развития в разных профессионально-квалификационных группах занятых различаются. Представители разных профессий характеризуются различными гарантиями занятости, участием в социальном диалоге, заработной платой, условиями труда и т.д. Анализ профессионально-квалификационной структуры занятости молодежи (рисунок 10) показывает, что в возрасте 20-29 лет в наибольшей степени представлены специалисты высшего уровня квалификации (24,7% от всех занятых в данной группе), работники сферы обслуживания (27,3% от всех занятых в группе), специалисты среднего уровня квалификации (24,1% от всех занятых в данной группе). Наименьшая часть занятой молодежи является квалифицированными работниками сельского хозяйства (15,6% от всех занятых в данной группе), что во многом качеством рабочих мест в сфере сельского хозяйства. Можно констатировать, что «старший» молодежный сегмент занят преимущественно умственным и высококвалифицированным трудом. Среди младшего сегмента молодежи (15-19 лет) относительно высокую долю занимают неквалифицированные рабочие (в большинстве случаев занятые в сфере сельского хозяйства (124 тыс. человек)). Таким образом, у молодых работников, рано выходящих на рынок труда (15-19 лет), высока вероятность начать профессиональную траекторию с низких и «слабых» позиций, а, возможно, и закрепиться в них надолго, что ставит их в более невыгодную позицию.

Одним из ключевых маркеров дефицита реализации принципов достойного труда молодежи может выступать безработица. В России, как и во всем мире, уровень безработицы среди молодежи выше, чем в других возрастных группах, что свидетельствует в целом о высокой актуальности

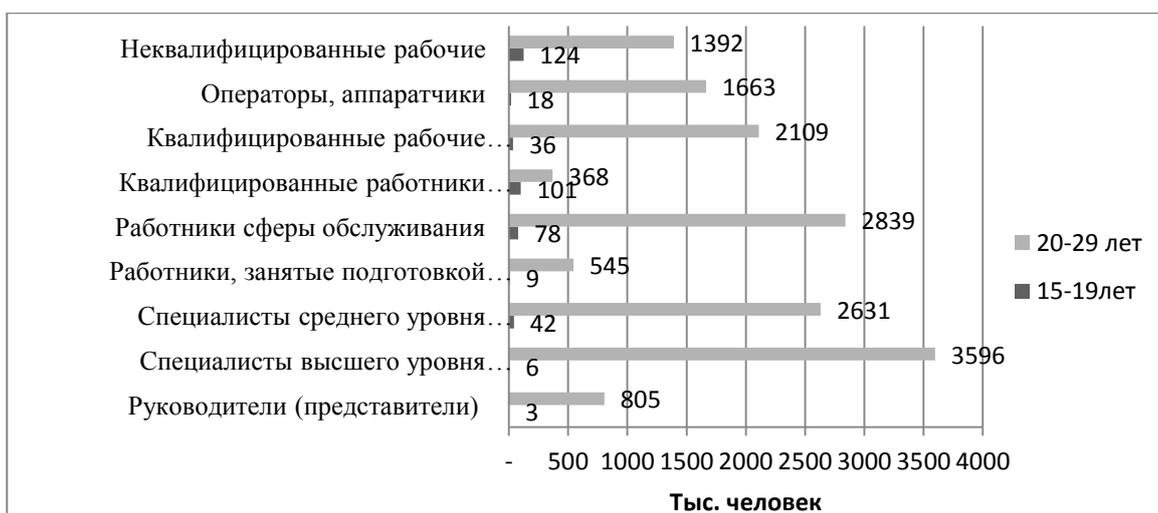


Рисунок 9 – Структура занятой молодежи по занятиям на основной работе, 2014 год⁸⁸

обеспечения доступности рабочих мест для молодежи как базового принципа достойного труда. «Высокий уровень молодежной безработицы как в экономически развитых и развивающихся странах, так и в России является одним из современных вызовов, который будет ограничивать устойчивое развитие экономических систем»⁸⁹. Риск недостижения стандартов достойного труда повышается в периоды кризисных явлений в экономике и, как показывает, мировой опыт, молодежный сегмент медленнее восстанавливается после кризиса на рынке труда. При этом восстановление нового равновесия зачастую происходит при меньших гарантиях занятости, рисках перехода в неформальный сектор, падении реальной заработной платы. Именно в молодежном сегменте в пик кризиса наблюдался резкий скачок роста уровня безработицы. Уровень безработицы в возрастной группе 15-19 лет достиг рекордных значений в 2010 и 2014 годах – 31,8 % и 33,1 % соответственно, также значительно высоким среди остальных возрастных групп был уровень безработицы молодежи в возрасте 20-24 лет. (Рисунок 10). Можно отметить более высокие риски среди молодежи по дефициту

⁸⁸ построено автором по данным: Труд и занятость в России - 2015 г [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_36/Main.htm

⁸⁹ Русановский, В.А. Молодежная безработица в России: межрегиональные сопоставления / В.А. Русановский, Т.В.Блинова, С.Г.Былина // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. - 2014. - № 5 (54). - С. 30.

достойного труда в перспективе в случае раннего выхода на рынок труда, более высокие риски безработицы и неактивности молодежи с низким уровнем образования, проживающей в малых городах, девушек.

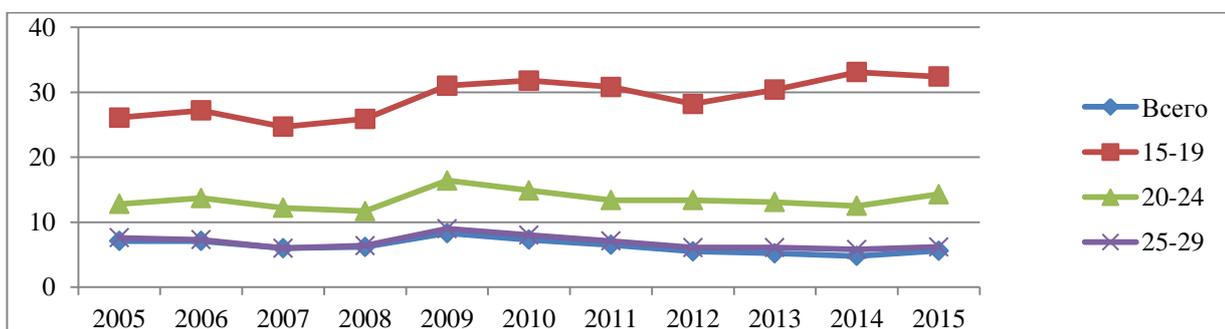


Рисунок 10 - Уровень безработицы молодежи по возрастным группам, %⁹⁰

В исследовании М. Красильниковой, Н. Бондаренко⁹¹ показано, что на рынке труда сегодня более востребованы молодые люди, имеющие определенный опыт работы; студенты нанимаются всё реже, и если нанимаются, то на более низкие позиции. Основная причина появления структурного дефицита заключается в низком социальном потенциале вакантных рабочих мест: относительно низком уровне предлагаемой заработной платы, преобладании предложений вакансий в бюджетной сфере, в промышленности, сельском хозяйстве и строительстве (сферах, в которых труд в настоящее время мало популярен среди молодежи). Именно поиск подходящей работы по специальности выступает одной из главных проблем трудоустройства для выпускников учебных заведений профессионального образования. Данный факт подтверждает динамика численности безработной молодежи в возрастной группе «20 - 24 лет», то есть в возрасте массового окончания высших, а также отчасти и средних профессиональных учебных заведений.

Реализация принципов достойного труда для молодежи, как мы отмечали, сдерживается объективными и субъективными факторами. Так, существует разрыв между требуемым уровнем образования и фактическими

⁹⁰ Построено автором по данным: Труд и занятость в России - 2015 г [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_36/Main.htm

⁹¹ Красильникова, М.Д. Профессиональная подготовка персонала: кадровые стратегии работодателей / М.Д. Красильникова, Н.В. Бондаренко // Вопросы образования. - 2009. - № 4. - С. 218–234.

должностями, занимаемыми выпускниками учреждений профессионального образования. В соответствии с Федеральной целевой программой развития образования на 2011–2015 гг. показатель трудоустройства выпускников в течение первого года после выпуска (с учетом призванных в ряды ВС), должен составлять не менее 74%. Однако, по результатам опросов⁹², лишь 48 % выпускников вузов занимают должности, относящиеся к группе «Специалисты высшего уровня квалификации», 55 % выпускников учреждений специального профессионального образования занимают позиции в группе «Специалисты среднего уровня квалификации». По данным ФГСС в октябре 2015 г. коэффициент превышения уровня безработицы среди молодежи в среднем по возрастной группе 15-24 лет по сравнению с уровнем безработицы населения в возрасте 30-49 лет составил 3,9 раза. Более четверти безработных составляет молодежь в возрасте до 25 лет (25,6% от всех безработных) (в т.ч. в возрасте 15-19 лет - 4,1%, 20-24 лет - 21,4%). Для возрастных групп 15-19 лет и 20-24 лет характерен достаточно высокий уровень безработицы (30,3% и 15,3% соответственно); самый низкий уровень безработицы в молодежном сегменте наблюдался в группе 25-29 лет (7%)⁹³. Следует отметить, что такие различия обусловлены тем, что безработные из младшей возрастной группы молодежи (до 24 лет), как правило, впервые ищут работу и не имеют опыта. Так, среди безработной молодежи в возрастной группе 15-19 лет 82,7 % не имели опыт работы, в возрасте 20-24 лет – 62,2%, 25-29 лет – 31,7%.

В структуре безработных (в возрасте 25-29 и 20-24 года) преобладали уволенные по собственному желанию, на втором месте среди причин безработицы – увольнения в связи с высвобождением (рисунок 11).

⁹² Информационно-образовательный портал Rastudent.ru. Мониторинг трудоустройства выпускников. [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://rastudent.ru/articles/labour_market_survey/monitoring_trudoustroystva_vypusknikov

⁹³ Труд и занятость в России - 2015 г [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_36/Main.htm

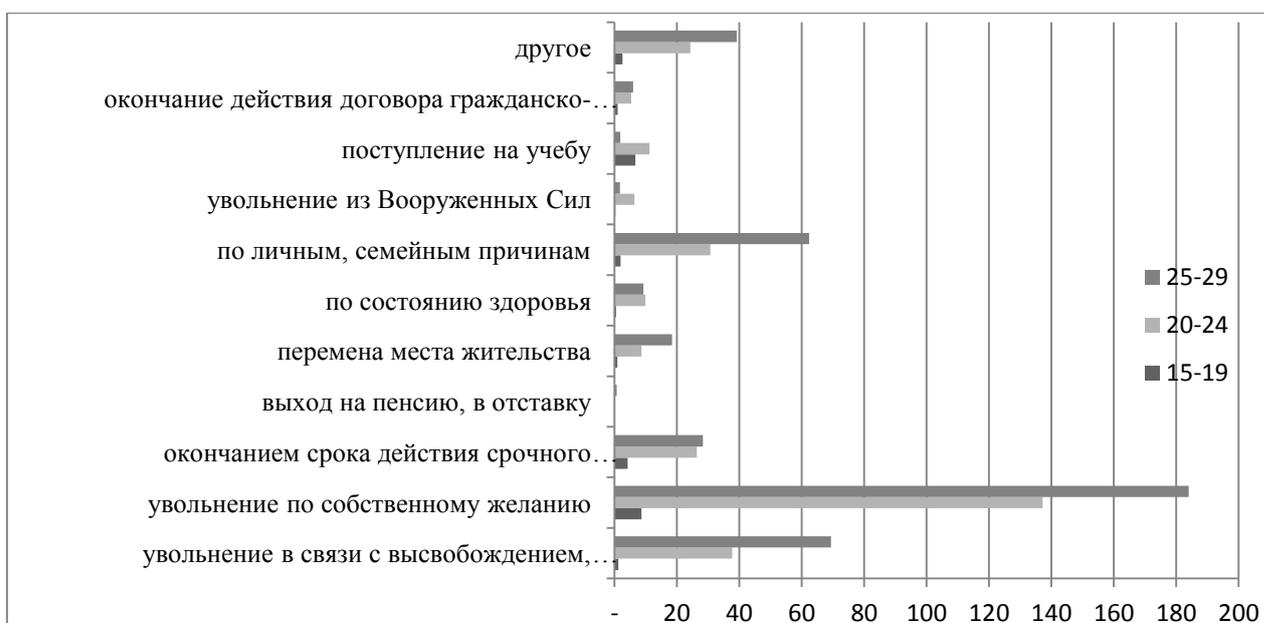


Рисунок 11 - Безработные, имеющие опыт работы, по причинам незанятости и возрасту 2014 год, тыс. чел⁹⁴

Значительные межрегиональные различия в уровне безработицы выступают главной характеристикой российского рынка труда. В связи с этим анализ молодежного рынка труда, основывающийся в значительной степени на среднероссийских показателях, сглаживает остроту проблемы, скрывая почти десятикратный разрыв показателей уровня безработицы по регионам России⁹⁵.

Доступность рабочих мест для молодежи как базовый принцип достойного труда в разной степени представлен на региональных рынках труда. Так, в разрезе субъектов РФ наибольший уровень безработицы отмечается в Северо-Кавказском федеральном округе (максимальное значение в 2010 году – 25,1 %). Дифференциация уровня молодежной безработицы наблюдается как в разрезе федеральных округов, так и внутри них. Так, например, наибольший уровень молодежной безработицы в возрастном сегменте 20-29 лет в Приволжском федеральном округе наблюдается в Республике Башкортостан (8,3%), наименьший уровень

⁹⁴ Обследование населения по проблемам занятости [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766

⁹⁵ Блинова, Т.В. Молодежный рынок труда: оценка и моделирование межрегиональных различий: монография / Т.В. Блинова, С.А. Андрияшченко, С.Г. Былина и др. – М: ООО "Издательский дом КДУ", 2016. – с. 5.

безработицы – в Самарской области (5,5%), в Саратовской области отмечено среднее значение данного показателя относительно других областей ПФО. (Рисунок 2 Приложения В). Следует отметить, что уровень безработицы среди молодежного сегмента в возрасте 15-19 лет почти во всех областях достигает высоких значений. Исключениями являются Саратовская и Оренбургская области (7,6% и 9% соответственно) (рисунок 3 Приложение В).

Следует отметить, что реализация принципа доступности рабочих мест для молодежи в разной мере характерна для различных региональных рынков труда. Мы сгруппировали региональные рынки труда РФ по такому маркеру дефицита достойного труда, как уровень безработицы молодежи (20-29 лет) на 5 групп (Таблица 12, рисунок 12, Таблицы 1-3 Приложение Б). Регионы, в которых уровень молодежной безработицы менее 6 %, характеризуются как наиболее благоприятные для доступа молодежи к рабочим местам. Также мы проанализировали динамический аспект реализации данного принципа (выделив докризисный и посткризисный этапы в развитии рынков труда регионов), зафиксировав наиболее заметные «переходы». Так, если рассматривать ситуацию, сложившуюся с молодежным уровнем безработицы в докризисный период (2008 год), то можно заметить, что в значительном количестве регионов уровень молодежной безработицы не превышал 6% (в то время как общий уровень безработицы среди всего населения РФ составлял 6,3%). Большая часть рынков труда регионов попала во вторую и третью группы. В наиболее неблагоприятном положении находилась молодежь на рынках труда регионов Южного федерального округа, там уровень безработицы среди молодежи 20-29 лет достигал 79,6% (Республика Ингушетия).

В 2010 г. значительно сократилось число региональных рынков труда, входящих в первую группу с уровнем безработицы менее 6% (лишь в г. Москва и г. Санкт-Петербург уровень молодежной безработицы составил менее 6%). В 2014 г. ситуация на молодежном рынке труда большинства

регионов РФ улучшилась, увеличилось количество рынков труда субъектов РФ первой группы (15), сократилось количество региональных рынков труда в пятой группе (3), однако состав последней группы меняется слабо.

Таблица 12 – Группы региональных рынков труда РФ по показателю уровня безработицы молодежи (составлено автором)

Уровень безработицы молодежи, в %	Количество регионов в группах, регионы с максимальными и минимальными значениями показателя		
	2008 год	2010 год	2014 год
Менее 6	14, минимальное значение - г. Москва, максимальное- Кировская и Новгородская области	2, г. Москва, г. Санкт-Петербург	15, минимум – Санкт-Петербург, максимум - Воронежская область.
6,1-10	32, минимально значение –Костромская область, максимальное- Мурманская и Астраханская области, Удмуртская Республика.	18, минимум – Московская область, максимум – Новосибирская область.	40, минимум – Оренбургская область, максимум Челябинская область, Камчатский край.
10,1-15	22, минимальное значение –Калининградская и Новосибирская области, максимальное - Еврейская авт.область	43, минимум – Брянская область, максимум - Республика Саха (Якутия)	19, минимум-Псковская область, максимум – Алтай, Забайкальский край.
15,1 -20	4, минимум - Республика Алтай, максимум - Карачаево-Черкесская Республика.	9, минимум – Сахалинская область, максимум – Республика Калмыкия	3, минимум – Республика Дагестан, максимум – Карачаево-Черкесская Республика.
Свыше 20	6, минимум - Республика Северная Осетия-Алания, максимум - Республика Ингушетия.	5 – минимум – Республика Дагестан, максимум – Республика Ингушетия.	3, минимум Чеченская Республика, максимум - Республика Ингушетия.

Это характеризует пространственно-временную дифференциацию реализации принципа доступности рабочих мест для молодежи.

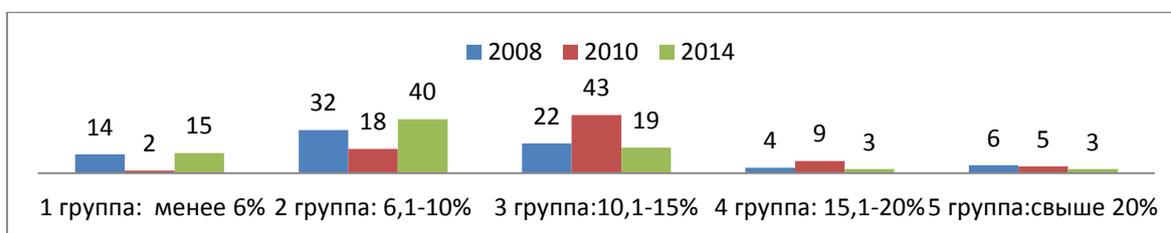


Рисунок 12 - Группировка региональных рынков труда РФ по уровню молодежной безработицы в 2008,2010 и 2014 гг. (количество регионов в группе) (построено автором)

Выявленные различия уровня безработицы молодежного сегмента по возрастным группам коррелируют с уровнем образования. Для возрастных

групп молодежи 15-19 лет и 20-24 лет уровень образования в первую очередь влияет на возможность получения первого рабочего места, а для возрастной группы 25-29 лет – на защиту от рисков потери рабочего места⁹⁶. Наибольшая численность безработной молодежи наблюдается со средним (полным) общим уровнем образования во всех возрастных группах. Чем старше молодежь, тем в большей степени риск безработицы зависит от уровня образования. Из рисунка видно, что наибольшая численность безработных наблюдается среди молодежи со средним (общим) образованием во всех возрастных группах. Особенно данный показатель велик среди младшего молодежного сегмента (15-19 лет) (Рисунок 13).

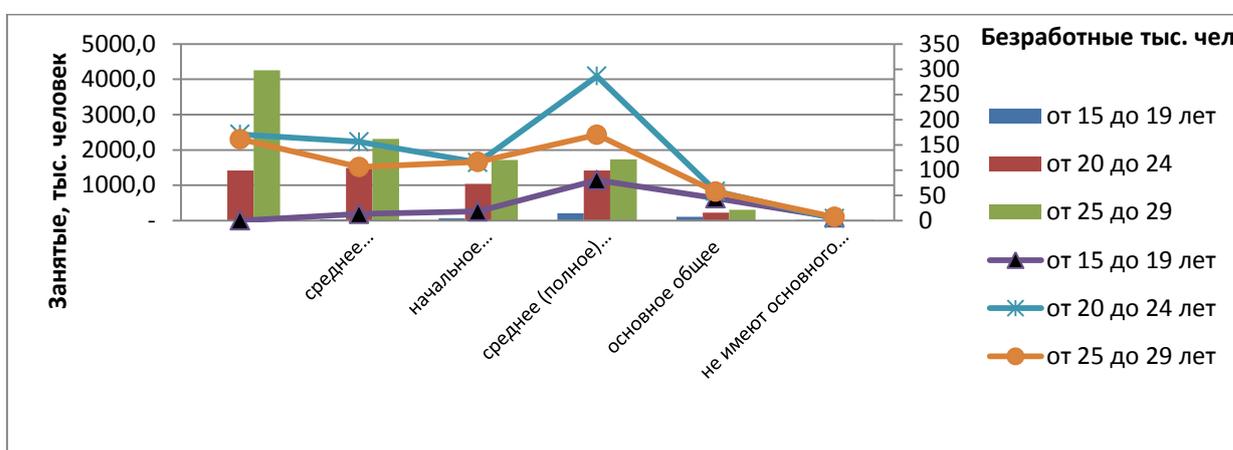


Рисунок 13 – Структура занятой и безработной молодежи по уровню образования в 2014 г.⁹⁷

Как для России, так и для многих других стран характерна проблема несоответствия компетенций молодых работников требованиям спроса на труд⁹⁸. В данном случае не выполняется один из элементов достойного труда. Несовпадение между спросом и предложением на рынке труда может быть количественно выражено индексом Дункана (индексом несоответствия квалификации молодого специалиста его работе или

⁹⁶ Чередниченко, Г.А. Занятость молодежи и профессионально-образовательные траектории / Г.А. Чередниченко // Социологический журнал. – 2010. - №3 – с.58.

⁹⁷ Построено автором по данным: Труд и занятость в России - 2015 г [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_36/Main.htm

⁹⁸ С одной стороны, не хватает рабочих мест для молодых выпускников университетов. С другой стороны, существует высокий и неудовлетворенный спрос на техников всех уровней квалификации и квалифицированных рабочих, «синих воротничков». В результате, все больше молодых безработных вынуждены трудиться на рабочих местах в секторах или профессиях, которые не связаны с их образованием.

должности)⁹⁹. Данный индекс основан на сравнении структуры образования занятых и безработных. Показатели индекса находятся в диапазоне от 0 (нет несоответствия) до 1 или 100% (полное несоответствие). Мы рассчитали индекс Дункана для молодежного сегмента РФ в возрасте 20-29 лет за период с 2006 по 2015 гг. по формуле:

$$I \text{ Дункана} = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^3 \left| \frac{E_i}{E} - \frac{U_i}{U} \right| \quad (3)$$

где i – индикатор уровня образования, $\frac{E_i}{E}$ - доля занятой молодежи с i -ым

уровнем образования; $\frac{U_i}{U}$ - доля безработной молодежи с i -ым уровнем образования. Исходя из проведенных нами расчетов было выявлено, что наибольшее несоответствие уровня образования занимаемой должности среди молодежи наблюдалось в 2007 г. (19,5%). В последние годы наблюдается положительная динамика индекса Дункана (Рисунок 14) 15,9% в 2015 г.), что свидетельствует о большей сбалансированности молодежного рынка труда в качественном аспекте.

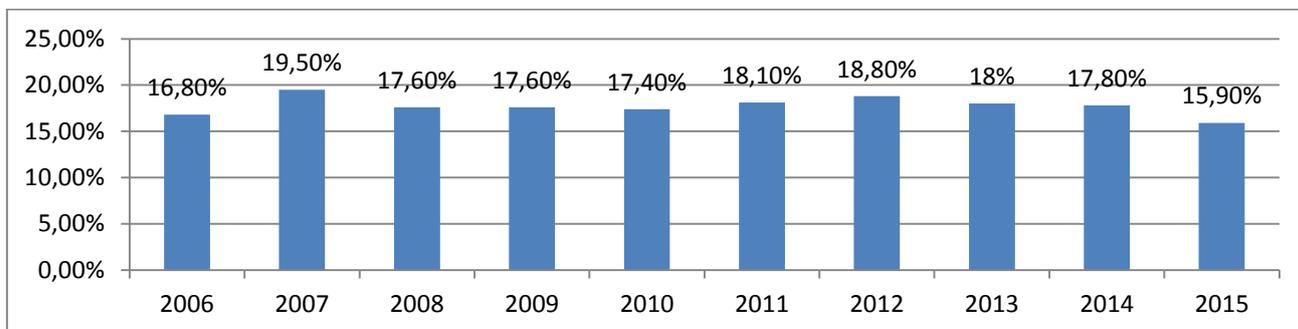


Рисунок 14– Индекс Дункана для молодежного сегмента рынка труда (20-29 лет) в РФ, % (рассчитано автором).

Также осложняет процесс доступа молодежи к рабочим местам дисбаланс спроса и предложения на рынке труда. Анализ структуры выпуска показывает, что 59% (1226 тыс. чел.) выпускников в 2014 г. составили выпускники по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры,

⁹⁹ Global Employment Trends for youth 2013 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---.../wcms_212423.pdf

21,6% (451 тыс. чел.) - специалисты среднего звена, 19,4% (403 тыс. чел.) - квалифицированные рабочие, служащие. Начиная с 2010 г. происходит процесс сокращения выпускников по программам высшего образования, аналогичный процесс по программам подготовки специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих начался ранее (см. рисунок 1 Приложение В). Рассматривая проблему несоответствия работы полученной специальности и уровню образования¹⁰⁰, можно предположить, что многие молодые люди идут работать в другие сферы труда в связи с тем, что работодатели предъявляют завышенные требования для выпускников, не имеющих опыт работы, а зачастую рабочие места не соответствуют основным стандартам достойного труда. Если посмотреть на распределение российских выпускников, окончивших высшие учебные заведения в 2011-2013 гг. по специальностям, то самой многочисленной группой являются молодые специалисты в сфере экономики и управления (944 тыс. чел.), гуманитарные специальности (423 тыс. чел.), в сфере образования и педагогики (362 тыс. чел.); самыми малочисленными группами являются выпускники сферы систем вооружения (8 тыс. чел.), автоматики и управления (12 тыс. чел.), воспроизводства и переработки лесных ресурсов (12 тыс. чел.), приборостроения и оптотехники (13 тыс. чел.), геодезии и землеустройства (15 тыс. чел.), информационной безопасности (17 тыс. чел.). Следует отметить, что среди специалистов с дипломами по социальным наукам почти у половины основная работа не соответствует полученной профессии (49,1 %), также высокая доля молодых работников, столкнувшихся с проблемой несоответствия работы специальности с дипломами, полученными по профессиям, связанным с сельским хозяйством (48,6%), сферой обслуживания (45,6%), естественными науками (38,9 %). Наиболее частое соответствие спроса и предложения на рынке труда было выявлено среди выпускников с дипломами по специальностям в сфере

¹⁰⁰ Гимпельсон, В.Е. Выбор профессии: чему учились и гдегодились? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.hse.ru/data/2010/05/04/1216406857/WP3_2009_03-f.pdf

здравоохранения (96%), информационной безопасности (89,1%), геодезии и землеустройства (86,5%), системы вооружения (85,6%), информатики и вычислительной техники (80,5%)¹⁰¹.

Помимо высокого уровня безработицы еще одной немаловажной проблемой, затрудняющей реализацию принципов доступности рабочих мест, продуктивной занятости, устойчивости, является длительная продолжительность безработицы. Так по данным ФГСС за 2015 год среднее время поиска работы в возрастной группе 15-19 лет составило 5 мес., 20-24 лет – 6 мес., 25-29 лет – 7,4 мес. (в целом среднее время поиска работы всех возрастных групп составило 7,4 мес. в 2015 г.) (Рис.5 Приложение В). Также следует отметить, что основным способом поиска работы среди молодежи всех возрастных групп является обращение к друзьям, родственникам, знакомым (более 60%), что отражает ориентацию на неформальные каналы поиска работы при выборе рабочего места.

Еще одной «зоной дефицита» принципов достойного труда в сфере занятости молодежи является сегмент молодых людей, находящихся вне сферы занятости и учебы или профессиональной подготовки, так называемая группа «NEET» (not education, not employment, not training). С 2000 по 2008 гг. средняя доля NEET (как процент молодежи населения в возрасте 15-29 лет) снизилась на 1,4 % в странах ОЭСР. А с 2008 по 2010 год увеличилась на 2,1 % и достигла 15,8 %¹⁰². В России численность молодежи в возрасте 15-24

¹⁰¹ Обследование населения по проблемам занятости [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766

Рассматривая структуру занятости и безработицы молодежного сегмента в возрасте 20-29 лет в разрезе специальностей, полученных в организациях высшего профессионального образования, мы видим, что наибольшая численность занятых закончила высшее образовательное учреждение по специальности «Экономика и управление» (1886 тыс. человек в 2014 году или 33,2% от общей численности выпускников) и в тоже время среди молодежи с данной специальной наблюдается наибольшая численность безработных.

¹⁰² Global Employment Trends for youth 2013 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---.../wcms_212423.pdf

лет, находящейся в этой группе за последние 5 лет снизилась (рисунок 15).

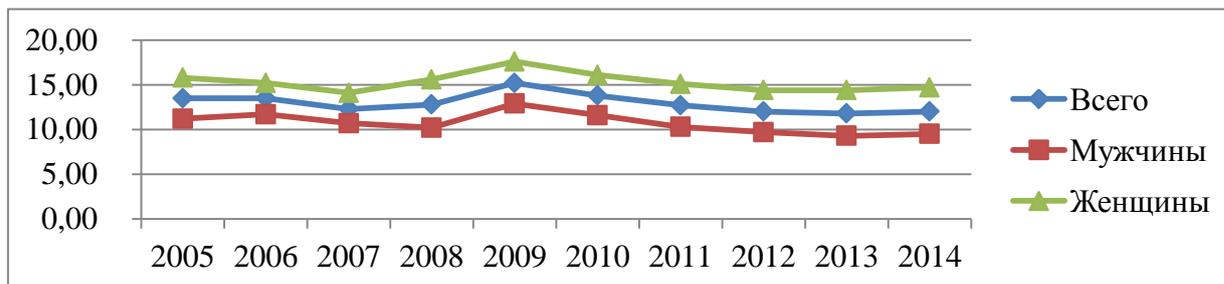


Рисунок 15- Доля молодежи группы «NEET» в возрасте 15-24 лет, в общей численности населения соответствующей возрастной группы, % (по РФ)¹⁰³

В целом можно отметить, что такая ситуация может генерировать дефицит других принципов достойного труда - прежде всего устойчивости, обеспечивающей не только устойчивость занятости, доходов, но и трудовых ценностей, карьеры. Мы отмечали, что сфера занятости молодежи достаточно гетерогенна¹⁰⁴. С нашей точки зрения, целесообразно анализировать «профили» достойного труда молодежи, складывающиеся в различных видах деятельности. Анализ структуры молодежной занятости по видам деятельности (рисунок 16) показывает тенденцию к росту занятости в финансовой сфере (в 2014 г. 34,2% от общего числа занятых в этой отрасли).

Также отметим, что значительная доля занятой молодежи сконцентрирована в сферах гостиничного и ресторанного бизнеса, оптовой и розничной торговле; наименьшая доля молодежи сосредоточена в сферах сельского хозяйства, образования, здравоохранения, производства электроэнергии, газа и воды. Для каждого из видов экономической деятельности характерны свои «профили» достойного труда (совокупность типичных параметров, характеризующих занятость, оплату и безопасность условий труда, защищенность, партнерство и др.). Одним из элементов которых является

¹⁰³ Составлено автором по данным: Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>

¹⁰⁴ С 1987 года произошла значительная трансформация отраслей экономики и реструктуризация отраслевой занятости, при этом следует отметить большую интенсивность данного процесса именно в молодежном сегменте (Чередниченко Г.А. Занятость молодежи и профессионально-образовательные траектории // Социологический журнал. – 2010. - №3. – с. 64).



Рисунок 16 – Структура занятой молодежи в возрасте 20-29 лет по видам экономической деятельности в 2014 году (% от общего числа занятых в каждой отрасли)¹⁰⁵

размер заработной платы. В частности, по данным, представленным Росстатом, можно сделать вывод, что (исходя из значения оплаты труда) условия достойного труда для молодежи в большей степени сформированы в финансовой сфере. Так, средняя заработная плата в 2014 г. в РФ составляла 32495 руб., а в «Финансовой деятельности» была в 2 раза выше среднероссийского показателя (в 2014 г.- 68565 руб., в 2015 г. – 34030 руб. и 70088 руб. соответственно), в обрабатывающих производствах - 93% среднероссийского уровня в 2015 г. (в 2014 г. – 29511 руб., и в 2015 г. – 31910 руб.), образования - 25862 руб. и 26928 руб., здравоохранения (2014 г. – 27068 руб., 2015 г. - 28179 руб.); производства электроэнергии, газа и воды - 34808 руб. и 36865 руб.¹⁰⁶

Наиболее сложное положение сложилось с достойным трудом молодежи в сфере сельского хозяйства, где средняя заработная плата

¹⁰⁵ построено автором по данным: Труд и занятость в России - 2015 г [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_36/Main.htm.

¹⁰⁶ Труд и занятость в России, 2015 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1139916801766

составила в 2014 г. 54% от среднероссийского уровня, а в 2015 г. - 58% (17724 руб. и 19721 руб. соответственно), в сфере гостиничного и ресторанного бизнеса - 60% от среднероссийского уровня (в 2014 г. - 19759 руб., в 2015 г. - 20626 руб.), оптовой и розничной торговли (в 2014 г. - 25601 руб., в 2015 г. - 26947 руб.).

Важнейшим индикатором достойного труда молодежи выступает справедливая и достойная оплата труда. В п.3 ст.23 Всеобщей декларации прав человека указано, что «Каждый работник имеет право на справедливое и достойное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения». Анализ профилей заработной платы в комплексе элементов достойного труда позволяет констатировать, что по данному элементу внутри группы молодых работников наиболее сложное положение наблюдается в возрасте 18 до 19 лет (рисунок 17). Сопоставление средней заработной платы молодых

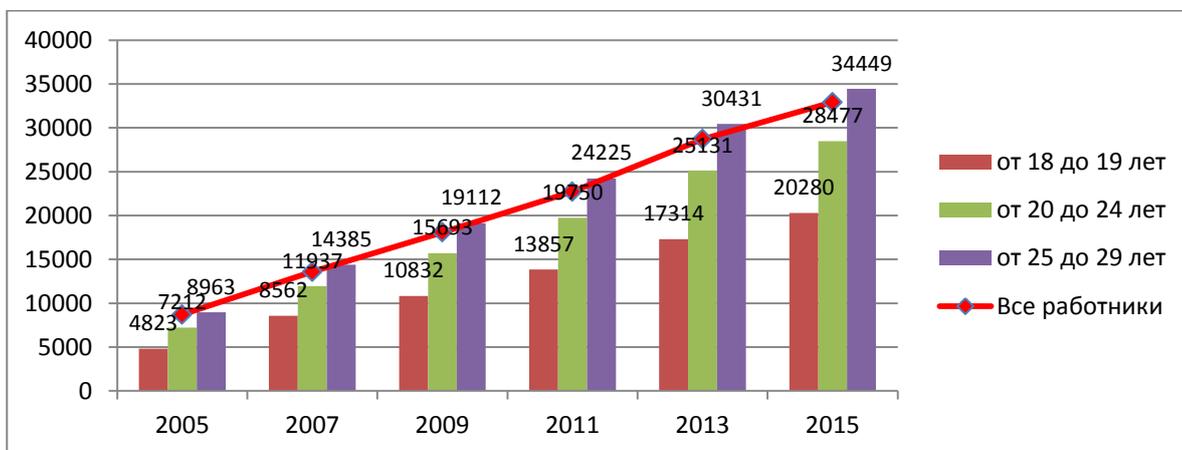


Рисунок 17- Средняя начисленная заработная плата работников в молодежном сегменте в РФ, руб¹⁰⁷.
 работников со средней заработной платой по РФ и в региональном разрезе также покажет зоны «дефицита» достойного труда. В то время как размер средней начисленной заработной платы молодежи в возрасте 25 - 29 лет превышает размер средней заработной платы по стране.

¹⁰⁷ Построено автором по данным: Труд и занятость в России, 2015 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1139916801766

Анализ «профилей» реализации принципа достойной оплаты труда молодежи позволяет сделать следующие выводы: 1) наиболее благополучная ситуация сложилась в диаметральных с точки зрения инновационного вектора секторах экономики - в финансовом секторе (в котором сосредоточена значительная часть занятой молодежи) и секторе добычи полезных ископаемых, а самая низкая средняя начисленная заработная плата была отмечена в сельском хозяйстве (17724 руб.), в сфере гостиничного и ресторанного бизнеса (19759 руб.); 2) в таких видах экономической деятельности как предоставление коммунальных и социальных услуг, здравоохранение и образование, оптовая и розничная торговля, строительство, обрабатывающие производства заработная плата ниже средней заработной платы по стране¹⁰⁸; 3) средняя заработная плата «старшей» молодежи (в возрасте от 25 до 29 лет) в среднем превышала, либо приблизительно равнялась заработной плате старших трудоспособных когорт (30–60 лет), среднемесячная заработная плата «младшей» молодежи (18 - 24 лет) существенно уступала заработкам остальных возрастных групп (см. рисунок 4 Приложение В); 3) темпы роста заработной платы молодежи превышали темпы роста заработной платы старших возрастных сегментов (наибольший прирост - в 2,5 раза зафиксирован для младшей возрастной подгруппы молодежи); 4) дефицитным элементом становится гендерное равенство в области оплаты на молодежном рынке труда. Так, наименее оплачиваемой группой на рынке труда являются молодые женщины (в возрасте 18 - 30 лет), что связано с фертильной функцией женщин, нехваткой человеческого капитала, необходимостью работы в домашнем хозяйстве, а также возможной дискриминацией работодателей¹⁰⁹.

¹⁰⁸Как показал, проведенный выше анализ структуры занятости молодежи по видам экономической деятельности, незначительная часть молодежи сосредоточена в сферах образования, здравоохранения, обрабатывающих производств, что обусловлено в определенной степени низким размером заработной платы.

¹⁰⁹Рудаков, В. Н. Экономическое положение молодежи на российском рынке труда в терминах заработной платы [Электронный ресурс]: препринт WP15/2015/01 / В. Н. Рудаков – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. – 27 с.

Анализ реализации принципа безопасности труда (рисунок 18), показывает, что 57% занятых в добыче полезных ископаемых – занятые на работах с вредными и опасными условиями труда, в обрабатывающих производствах доля таких работников составила в 2015 г. - 42,2%, в производстве и распределении электроэнергии, газа и воды -37,6%, в строительстве -37,4%. При этом транспортная отрасль является «лидером» по показателям «занятых под воздействием фактора трудового процесса – напряженности», а сфера добычи полезных ископаемых – по фактору тяжести труда. Ограничения статистической базы в аспекте аналогичных показателей для молодежного сегмента занятости, позволяют рассматривать общие показатели безопасности и оплаты труда по видам экономической деятельности в преломлении к реализации принципов достойного труда, в том числе и молодежи. Исходя из этого, в меньшей степени реализуется принцип безопасности труда молодежи в сфере добычи полезных ископаемых, обрабатывающих производствах, на транспорте и в производстве электроэнергии, газа и воды.

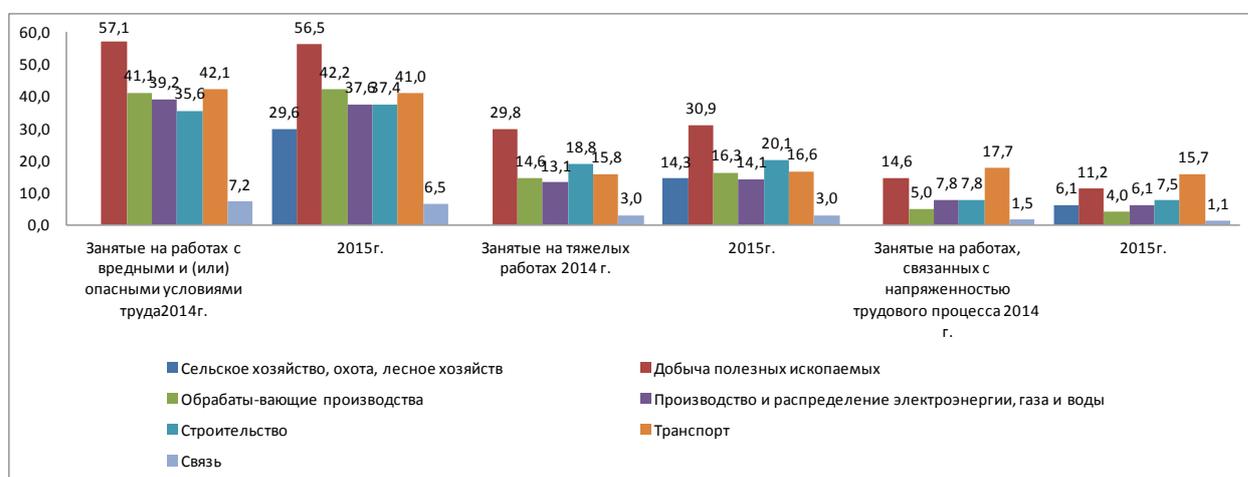


Рисунок 18- Удельный вес численности работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, по видам экономической деятельности¹¹⁰.

Анализ данных о выявленных нарушениях по видам экономической деятельности показывает, что в 2014 г. наибольшее число нарушений фиксировалось в оптовой, розничной торговле, ремонте и т.д., строительстве

¹¹⁰ Построено по данным: Труд и занятость в России, 2015 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1139916801766

и обрабатывающих производствах, других видах деятельности. В структуре выявленных нарушений преобладают нарушения в области оплаты и нормирования труда, охраны труда, инструктирования работников по вопросам охраны труда, трудового договора. Наименьшее число выявленных нарушений касалось регулирования труда работников в возрасте до 18 лет и вопросов трудовых договоров и соглашений¹¹¹. Проекция данных положений на занятость молодежи также подтверждает слабую реализацию принципов достойного труда молодежи в сфере оптовой, розничной торговли, строительстве, обрабатывающих производствах.

Проведенный анализ структурных характеристик реализации принципов достойного труда молодежи позволяет сформулировать выводы:

1. В России, как и во всем мире, уровень безработицы среди молодежи значительно выше, чем в других возрастных группах. У молодежи начало трудовой карьеры проходит через такие виды занятости, как случайная, временная, неполная, неформальная, занятость по гражданско-правовому договору. Вероятность участия в прекаризованных трудовых отношениях у молодых людей до 30 лет составляет 50%¹¹², что значительно превышает соответствующие показатели для экономически активного населения в целом. Это свидетельствует в целом о высокой актуальности обеспечения доступности рабочих мест для молодежи как базового компонента достойного труда, задающего его остальные параметры.

2. Риск недостижения стандартов достойного труда повышается в периоды кризисных явлений в экономике, и молодежный сегмент медленнее восстанавливается после кризиса на рынке труда. При этом восстановление нового равновесия зачастую происходит при меньших гарантиях занятости, рисках перехода в неформальный сектор, падения заработной платы.

3. Наблюдается значительная дифференциация основных показателей занятости молодежи и индикаторов достойного труда как в

¹¹¹ См.: Труд и занятость в России, 2015 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1139916801766

¹¹² Неустойчивость занятости(прекаризация):особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества»/гл. ред.В.Н.Бобков. - М:МАГИСТР-ПРЕСС, 2015.-С.13

разрезе федеральных округов, так и внутри них. Осложняет процесс доступности рабочих мест для молодежи дисбаланс спроса и предложения на рынке труда (в профессионально-квалификационном разрезе). В работе представлена группировка региональных рынков труда РФ по показателю безработицы молодежи (20-29 лет), включающая 5 групп, определен состав групп в докризисном и посткризисном периодах. Рассчитан в динамике индекс Дункана, позволяющий отметить ряд позитивных тенденций в обеспечении соответствия образования и занятости.

4. Анализ структуры занятости молодежи по видам экономической деятельности показал, что незначительная часть молодежи сосредоточена в сферах образования, здравоохранения, обрабатывающих производств, что обусловлено в определенной степени относительно низким размером заработной платы. Анализ «профилей» достойного труда молодежи по видам деятельности позволил выявить позитивные и проблемные аспекты по компонентам достойного труда.

В следующем параграфе мы рассмотрим новые, нестандартные формы занятости молодежи в аспекте соответствия их принципам достойного труда.

2.3. Возможности реализации принципов достойного труда в рамках нестандартных форм занятости молодежи

В современных условиях усиления турбулентности мировых и национальных социально-экономических процессов объективно возрастает гибкость и в сфере труда. Наиболее яркими формами проявления флексибилизации выступает развитие новых форм занятости. Как показывает мировой опыт, наиболее уязвимое положение в сегменте нестандартных форм занятости занимает именно молодежь.

Зарубежные исследователи проблем рынка труда обозначают нестандартные формы занятости¹¹³ терминами «atypical», «flexible»,

¹¹³ Под «стандартной» занятостью, как правило, понимается «занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора на предприятии или в организации, под непосредственным руководством работодателя или назначенных им

«contingent». Процесс флексибилизации на рынке труда проявляется в расширении спектра нестандартных форм занятости: неполная, временная, сверхурочная занятость на основе трудовых договоров, рассчитанных на определенный срок; случайная занятость; занятость на основе гражданско-правовых договоров; заемный труд (привлечение работников необходимой квалификации для выполнения определенной работы на время через агентства занятости); работа по гибким графикам рабочего времени; самозанятость и надомный труд; дистанционная занятость; вторичная и неформальная занятость; занятость в формальном секторе, но без соответствующей регистрации и т.д.

Процесс расширения нестандартных форм занятости обусловлен как факторами спроса на труда (развитие НТП, рост неопределенности внешней среды и гибкости бизнеса, структурные изменения в экономике и сокращение индустриального сектора, развитие сферы услуг, расширение сегмента малого бизнеса, необходимость адаптации к «шокам» спроса, требования к оптимизации издержек на персонал, потребность в поливалентных работниках и др.), так и факторами предложения труда (социально-демографическими сдвигами в структуре экономически активного населения, ростом численности женщин, молодежи, выходящих на рынок труда, пожилых работников). В Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ до 2020 г. указывается, что переход к инновационной экономике помимо перераспределения работников по секторам экономики, будет сопровождаться развитием инновационных направлений деятельности и возникновением новых направлений занятости, а рынок труда в свою очередь будет способствовать созданию эффективных рабочих мест в сфере гибкой занятости. В большей степени активно меняет картину отношений занятости молодежный сегмент, так как спрос на рабочие места именно этой категории направлен в значительной мере на рабочие

менеджеров». (Подробно см. Нестандартная занятость в российской экономике / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшниковой. - М.: Издат. дом ГУ ВШЭ, 2006.).

места с нестандартными условиями труда (в частности, гибким графиком и удаленным местом работы). Для молодежного сегмента нестандартная занятость связана не только со свободой планирования собственного времени, трудовой деятельности, самореализацией в различных сферах, но и с отсутствием социальной защиты, перспектив карьерного роста, волатильностью дохода.

Следует отметить, что именно в рамках «стандартных» форм занятости формировались и закреплялись принципы достойного труда в развитых странах: создавались стандарты безопасной трудовой среды, развивались механизмы коллективных договоров и социального партнерства, гарантий занятости; совершенствовалось трудовое законодательство и система социальной защиты; стимулировались инвестиции в человеческий капитал.

Применение нестандартных форм занятости позволило работодателю существенно оптимизировать (сократить) издержки на труд, что вызвано ростом конкуренции. При этом существенно сокращается профсоюзный сектор как один из «атрибутов» индустриального этапа развития экономики и соответствующей формы коллективного голоса наемных работников. На практике ситуация складывается таким образом, что если у работников со стажем и профессиональным опытом есть возможность объединения в профессиональные сообщества и формирования различных форм социальной солидарности для отстаивания своих прав на рынке труда, то молодежь в большинстве случаев лишена такой поддержки.

Как показывает анализ результатов исследований отечественных и зарубежных авторов, расширение нестандартных форм занятости молодежи имеет амбивалентные последствия как с точки зрения возможностей занятости, так и с позиций других принципов достойного труда (безопасность, защищенность, устойчивость, партнерство, комплементарность элементов достойного труда). Для молодежного сегмента можно выделить как положительные, так и отрицательные стороны новых

форм занятости. В качестве положительных следует отметить гибкий график работы; выбор характера, интенсивности и места трудовой деятельности; возможность большего заработка; получение профессионального опыта и навыков; адаптация на рынке труда. Наряду с позитивными возможностями повышения эффективной занятости новые нестандартные формы занятости влекут за собой потенциально негативные последствия с точки зрения развития человеческого потенциала и реализации принципов достойного труда для молодежи. В качестве отрицательных моментов необходимо отметить нестабильность; ненормированный рабочий график; риск отсутствия оплаты труда; проблема легализации доходов; отсутствие социальных гарантий со стороны работодателя; нарушение трудовых прав¹¹⁴. Для молодежи, занятой в нестандартном сегменте рынка труда, обеспечение достойного труда еще более усложняется, чем для тех, кто занят в рамках стандартных форм. В частности, это касается оплаты труда, условий труда, продолжительности рабочего времени, гарантий занятости, защиты других прав работников¹¹⁵. Рассмотрим более подробно возможности реализации принципов достойного труда молодых работников в рамках нестандартных форм занятости.

Одной из распространенных новых форм занятости среди молодежи является дистанционная занятость. Она представляет собой особую форму организации труда, процесс выполнения трудовой деятельности вне традиционного рабочего места с целью удовлетворения индивидуальных и социальных потребностей, получения дохода с использованием информационно-цифровых средств коммуникации¹¹⁶. Преимущества и недостатки дистанционной формы занятости достаточно рассмотрены в

¹¹⁴ Колбышева, С.И. Фриланс как способ организации профессиональной среды современной молодежи / С.И. Колбышева // Поддержка одаренности – развитие креативности : материалы международного конгресса, Витебск, 22–27 сентября 2014 г. - 2014. - Т. 1. - С. 64-67.

¹¹⁵ Санкова, Л.В. Достойный труд как новое измерение качества трудовой жизни: региональный аспект /Л.В. Санкова, Е.А. Павлова, А.С. Есипов / / Каспийский регион: политика, экономика, культура. – 2012. - №1 (30). – с.105 -110

¹¹⁶ Правкина, Я.Ю. Дистанционные социально-трудовые практики в структуре ценностей молодых людей /Я.Ю. Правкина // Система ценностей современного общества – 2012. - №22. – с. 263-268

научной литературе.¹¹⁷ Дистанционные работники трудятся в области IT (24 %), продаж (18 %), финансов и бухгалтерии (11 %), а также рекрутинга (10 %) и дизайна (9 %). Характеризуя сектор дистанционного труда, отметим его неоднородность с позиции всех принципов достойного труда. В частности, по исследованиям, существует две "экстремальные" группы среди дистанционных работников: те, кто работает 1-2 дня в неделю менее 20 часов и стремится получить максимум свободного времени (10% среди дистанционных работников), и те, кто отдает работе более 40 часов в неделю (20 процентов)¹¹⁸. Исследование применения дистанционных форм занятости среди молодежи весьма затруднено тем, что в настоящее время в России практически отсутствует статистическая отчетность, а проводимые отдельными компаниями и учеными исследования носят эпизодический характер. Тем не менее, можно проследить определенные тенденции, сложившиеся в секторе дистанционного труда в России¹¹⁹.

В большинстве случаев в дистанционные социально-трудовые отношения молодежь включается эпизодически (подработка, на период учебы), что позволяет ей получить дополнительный источник доходов, возможность реализовать себя, накопить опыт, повысить индивидуальную конкурентоспособность на внутреннем и внешнем рынках труда. По всему миру дистанционно работают 29 % работников. В России же этот показатель не превышает 1%¹²⁰ (около 600 тыс. человек), а доля дистанционно занятой молодежи составляет 11%¹²¹. Экономический эффект от дистанционной занятости для бизнеса связан с существенным сокращением постоянных и

¹¹⁷ В частности, см. Базжина В. А., Цыганкова И. В., Никишина О. Ю. Развитие нестандартных форм занятости в современной России // Российское предпринимательство. — 2014. — Т. 15. — №. 24. — С. 71–86. и др.

¹¹⁸ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rg.ru/2014/07/23/rabota-site-anons.html>

¹¹⁹ Согласно данным опроса работодателей в 15 российских регионах, которые имеют в подчинении удаленных сотрудников, больше всего их в малом бизнесе - почти половина. Из них 24% работают удаленно постоянно, еще 23% - время от времени. В средних компаниях таких работников 35%, в крупных - 29%. В целом в российских компаниях, внедривших подобную практику, около 20% сотрудников работают удаленно время от времени и столько же - на постоянной основе.

¹²⁰ Мартынова, О. В. Удаленная занятость в России и перспективы ее развития // Молодой ученый. — 2016. — №2. — С. 542-545.

¹²¹ Перспективы распространения дистанционной занятости в России, 2014–2020 гг. Комментарии к результатам исследования. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://json.tv/ict_telecom_analytics_view/perspektivy-rasprostraneniya-distantsionnoy-zanyatosti-vrossii-20142020-gg-20151027112309

переменных затрат и составил 94 млрд. руб. В 2014г. по прогнозам J'son & Partners consulting при уровне распространения дистанционных рабочих мест до 20% к 2020 году экономия составит более 1 трлн. рублей для бизнеса в масштабе страны¹²².

Дистанционный труд повышает степень социальной мобильности молодого человека, способствует вхождению его на рынок труда и облегчает его доступ к рабочим местам. Виртуальная занятость позволяет получить первичные знания о действительных, реальных социально-трудовых отношениях, о механизмах взаимодействия работника и руководителя, заказчика и исполнителя. Отрицательным моментом здесь следует отметить отсутствие гарантий занятости, социальной защищенности и достойной и стабильной оплаты труда.

При этом сам сектор дистанционного труда также неоднороден. Он включает ряд сегментов, среди которых фриланс¹²³. Количество фрилансеров в мире ежегодно увеличивается на 24%. Доля российских фрилансеров, готовых без всяких условий отказаться от своего настоящего положения в пользу традиционной офисной работы, составляет лишь 7-9% (по оценкам портала VoxRu.Net). Еще 17-24% могут отказаться от свободной занятости на определенных условиях (размеры заработка, график работы, местонахождение офиса и соблюдение работодателем всех норм трудового законодательства).

Обеспечение достойного труда молодежи, включающейся в отношения дистанционной занятости в РФ вызывает необходимость совершенствования законодательного регулирования трудовых отношений. Деятельность работников, занятых дистанционно, в настоящее время регламентируется гл.49.1 ТК РФ, которая применяется относительно недавно

¹²² Перспективы распространения дистанционной занятости в России, 2014–2020 гг. Комментарии к результатам исследования. URL: http://json.tv/ict_telecom_analytics_view/perspektivy-rasprostraneniya-distantsionnoy-zanyatosti-vrossii-20142020-gg-20151027112309

¹²³ Согласно определению, фрилансер - независимый профессионал высокой квалификации, который не состоит в штате организаций и не включен в традиционные трудовые отношения, а самостоятельно реализует свои услуги на рынке различным клиентам, не являясь субподрядчиком единственного заказчика

на основе вступившего в силу Федерального закона от 05.04.2013 №60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». В соответствии с законодательством в настоящее время дистанционная занятость включает в себя выполнение сотрудником своих трудовых функций вне стационарного рабочего места в офисе работодателя, причем их осуществление и взаимодействие с менеджментом должно происходить с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе и Интернета. Согласно ч.2. ТК РФ, дистанционными работниками являются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе. Данная работа, как правило, осуществляется путем обмена электронными документами с использованием усиленных квалифицированных электронных подписей. Дистанционная занятость, как правило, предполагает высокую интеллектуалоемкость труда работника, наличие специальных знаний в области ИТ-технологий, самоорганизации.

Следует отметить, что при этом необходимо заключение трудового договора о дистанционной трудовой деятельности. А если работник уже трудится в данной организации на основании ранее заключенного трудового договора на обычных условиях, то нет единой точки зрения, как поступать в этом случае, что приводит к противоречивым и конфликтным ситуациям в регулировании трудовых отношений. Также имеются проблемы, связанные с требованием применения электронной подписи в процессе обмена внутрифирменной информацией¹²⁴.

В большинстве случаев дистанционные работники трудятся дома, что затрудняет на практике применение норм трудового права, связанных с требованиями по охране труда и технике безопасности, которые в свою очередь являются основными элементами достойного труда. В отдельных случаях при заключении трудовых договоров при дистанционной занятости

¹²⁴ Долженков, С.А. Влияние современных информационно-коммуникационных технологий на развитие дистанционной занятости / С.А. Долженков // Труд и социальные отношения. – 2016. - №1. – с. 37.

работодатели прописывают согласие работника на допуск в любое время должностных лиц для проверки рабочего места, но в большинстве случаев решение данных вопросов пока затруднено. Вместе с этим достаточно острыми остаются проблемы, связанные с соблюдением режимов труда и отдыха, так как дистанционные работники самостоятельно определяют продолжительность своего рабочего времени. Также на работников, занятых дистанционно не всегда распространяются имеющиеся в организации социальные услуги и льготы. Необходимо отметить низкую социальную защищенность и отсутствие социальных гарантий работников, занятых дистанционно. На практике применение дистанционной занятости зачастую отождествляется работодателями с работой по гражданско-правовым договорам. Ряд авторов отмечают, что дистанционная занятость сочетается с различными формами заемного труда¹²⁵.

По данным Freelance.ru, на 01.01.2016 года, молодежь до 18 лет работает в основном в телесфере. В возрасте 18–22 лет доля работающих молодых людей составляет 7%, а фрилансеров — 20%. В возрасте 23–26 лет доля работающих — 11%, доля фрилансеров — 20%¹²⁶, что свидетельствует о большей вовлеченности молодежи в новые нестандартные формы занятости.

Проведенный нами опрос молодых работников Саратовской области¹²⁷ показал, что 24 % опрошенных готовы работать дистанционно, и их работа им это позволяет, 10% допускают возможность в дальнейшем рассмотреть такой вариант занятости. В то же время 9% молодых людей отмечают, что имеют такую возможность, но важным элементом трудового процесса для них является нахождение в коллективе (Рисунок 19).

¹²⁵ Долженкова, Ю.В., Сидоркина С.В. Дистанционная занятость в России: современное состояние и перспективы развития // Вестник НГУЭУ. – 2015. – №1. –С.158.

Распространены случаи, когда в организациях применяются неофициальные (неформальные) схемы найма работников, а гарантии в области оплаты труда и защищенности прав работников низкие, что приводит к снижению качества трудовой жизни. Отсутствует стандартная процедура оформления трудовых отношений, что приводит к большим проблемам внедрения её на предприятиях.

¹²⁶ Freelance.ru. Каталог фрилансеров [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://freelance.ru>.

¹²⁷ в возрасте до 30 лет (300 респондентов).



Рисунок 19 – Распределение ответов респондентов на вопрос о возможности работать дистанционно (составлено автором)

Существенные риски в аспекте достойного труда сконцентрированы в сфере заемного труда, агентской занятости. В частности, по оценкам, заработная плата заемных работников на 30% меньше основных, отсутствует возможность коллективно договорного регулирования трудового процесса, социальной защиты, создания профсоюзов. По данным Л.И. Смирных¹²⁸, количество российских предприятий, применявших заёмный труд, составляло в среднем 3,5% от общего числа предприятий и являлось сопоставимым с другими странами. Например, в Германии количество предприятий, применяющих заёмный труд, – 2,8%¹²⁹. Доля заёмных работников в России не превышала 1% от общего числа работников, занятых на предприятиях.

По данным экспертов (в частности, Т. Четверниной), большую часть заемных работников (69%) составляет молодежь (что отражает тенденцию в европейских странах, но в США в секторе заемного труда в основном представлены более зрелые работники). Для молодежи данная форма занятости представляет собой хорошую возможность доступа в том числе к первому рабочему месту и получения опыта работы и стажа. Кроме того данная форма позволяет реализовать потенциал мобильности для студентов

¹²⁸ Смирных, Л. И. Заёмный труд в России: быть или не быть? : препринт WP15/2012/02 [Текст] / Л. И. Смирных ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – с. 12

¹²⁹ Bellmann L., Kühl A., Weitere Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basisdes IAB-Betriebspanels, Studie an die Hans-Böckler-Stiftung. Berlin, 2007.

и недавних выпускников¹³⁰. Более половины заемных работников, по исследованиям, имеют высшее или незаконченное высшее образование, 25% имеют среднее специальное образование. Можно констатировать наличие дисбаланса между качеством рабочей силы и качеством рабочих мест (как правило, низкоквалифицированных) в секторе заемного труда. Вместе с тем, число желающих вступить в профсоюз в данном секторе достигает 36%.

Работодатель при использовании заемного труда экономит на заработной плате и социальных выплатах, отсутствуют гарантии долгосрочной занятости, консервирование сектора низкоквалифицированного труда, что вызывает риски для достойного труда.

По данным опроса «Левада-Центра» для НИУ ВШЭ, 60% из тех, кто обращается в частное агентство занятости, ищут постоянную работу. Согласно результатам исследований НИУ ВШЭ, большинство «заемных» работников оценивают условия труда как благоприятные, но при этом 95% опрошенных в будущем надеются на постоянную работу. Следует учитывать, что такие результаты в большей степени определяются исследованием легальных ЧАЗ.

С 1 января 2016 года в России вступил в силу закон, запрещающий использование заемного труда (Федеральный закон от 05.05.2014 N 116-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ"). Согласно ФЗ от 05.05.2014 г. №116 в России вместо предоставления заемного труда действует понятие «предоставление труда работников (персонала)», что предполагает направление работодателем своих работников с их согласия юридическому либо физическому лицу для выполнения трудовых функций под управлением и контролем принимающей стороны на определенный срок. При этом предоставлять работников могут как ЧАЗ (аккредитованные, удовлетворяющие требованиям к размеру уставного капитала не менее 1 млн. руб. и к квалификации руководителя), так и юридические лица, если они

¹³⁰ Растущий рынок заемного труда может потеснить штатных работников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.demoscope.ru/weekly/2012/0507/gazeta016.php>

аффилированы с принимающей стороной, или имеют акционерные соглашения. Изменения в законодательстве позволяют регламентировать отношения в сфере заемного труда. С точки зрения соблюдения требований к достойному труду в данном законе определен запрет на использование «предоставленных работников» в сфере строительства, на опасных и вредных работах, на морских судах и судах смешанного плавания; тарифы по социальному страхованию будут исчисляться в соответствии с видом деятельности принимающей стороны; условия оплаты труда должны быть не хуже, чем условия оплаты основных работников предприятия (с аналогичными трудовыми функциями).

Российские предприятия, нанимающие работников через агентства, встречаются чаще в таких отраслях, как финансы, торговля, транспорт, связь и промышленность. Но при этом максимальная концентрация заёмных работников наблюдается на предприятиях строительства (29%) и в сфере услуг (36%). Дефицит одних принципов достойного труда в силу комплементарности усиливает дефицит других принципов. При этом в различных странах применяются те или иные меры по регулированию данного сегмента в целях защиты прав работников.¹³¹ Особенно это важно в процессе регулирования занятости молодых работников.

Анализ результатов исследований применения нестандартных договоров в российской экономике позволяет констатировать следующие аспекты, актуальные для достойного труда молодежи: с одной стороны, увеличивается движение рабочей силы молодежи и повышается гибкость молодежного рынка труда в целом (за счет ухудшения качества занятости определенных групп работников); предприятия получают возможность

¹³¹ Обеспечение стандартов достойного труда в секторе агентской занятости в различных странах имеет свою специфику. Так, в Дании, Финляндии, Швеции заемный труд не имеет статуса четко выраженной особой формы трудовых отношений, и на заемных должны распространяться те же гарантии, что и на остальных работников. Подразумевается соблюдение всех действующих норм трудового законодательства для всех работников. В Германии, США, Нидерландах, Австрии, Великобритании, Бельгии, Греции, Италии, Португалии и Франции существует довольно жесткое регулирование сектора заемного труда. В трудовом законодательстве этих стран заемный труд выделяется в качестве отдельной формы занятости. В этих странах ведется постоянное лицензирование и мониторинг работы частных агентств занятости. Законодательства стран континентального типа имеет протекционистский характер, а коллективные соглашения также распространяются и на заемных работников.

повысить гарантии занятости постоянным работникам и обеспечить накопление специфического человеческого капитала, а с другой стороны, такие формы договоров не способствуют генерированию новых рабочих мест для молодежи, не стимулируют перераспределение рабочих мест, которые могли бы занять молодые работники, от менее к более производительным, снижают вероятность перехода молодых работников на постоянные рабочие места.

Следует отметить, что новые формы занятости сопровождаются также увеличением числа срочных трудовых договоров, договоров гражданско-правового характера и сокращением постоянной занятости. Согласно проведенному нами опросу молодежи Саратовской области в возрасте до 30 лет с 15% опрошенных заключен договор гражданско-правового характера, с 20% заключен договор на определенный срок, а 14% молодежи работают на основе устной договоренности без какого-либо оформленного письменного договора (Рисунок 20).

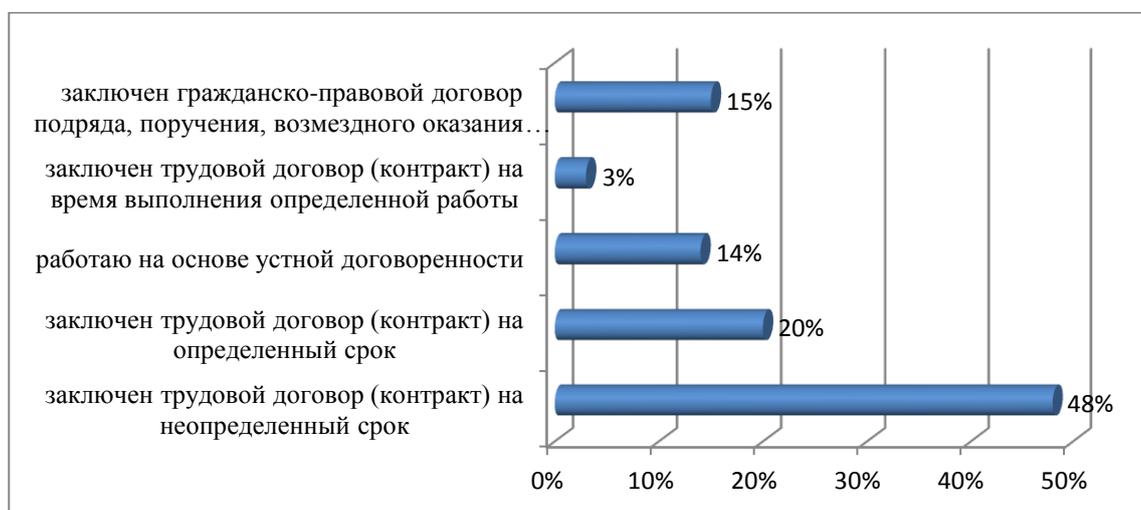


Рисунок 20– Распределение опрошенных молодых работников по типу заключенного договора, % (составлено автором по результатам опроса).

Остается широко распространенной неформальная занятость среди молодежи. В период экономических трудностей неформальный сектор выступает в качестве способа самоорганизации занятости молодежи в связи с недостатком рабочих мест в формальном секторе экономики. Неформальный

сектор в большинстве случаев характеризуется низкой производительностью, недостаточным уровнем доходов и плохими условиями труда, что облегчает доступ к рабочим местам для молодежи в данном секторе. Доля занятой молодежи в неформальном секторе выше, чем занятость в нем всех групп населения. Динамика показателя занятой молодежи в неформальном секторе представлены на рисунке 21.

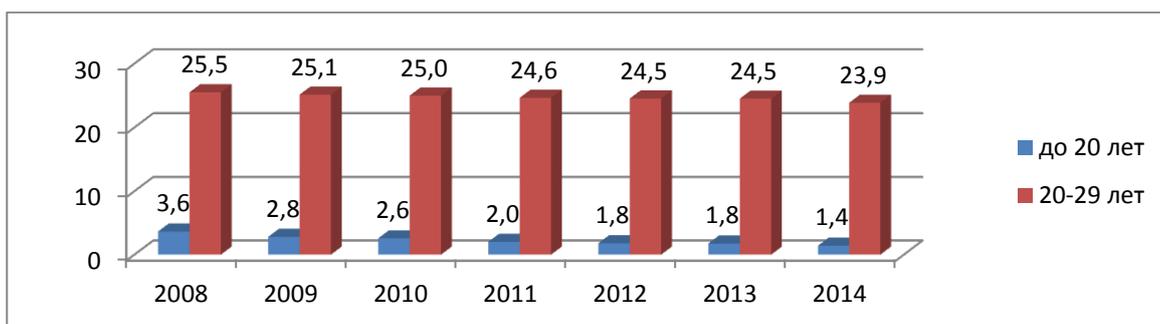


Рисунок 21 - Доля занятой молодежи РФ в неформальном секторе ¹³².

Анализируя представленные на рисунке 21 данные, можно сказать, что с 2011 года наблюдается тенденция к росту неформальной занятости во всех возрастных группах молодёжи. Общая численность занятых в неформальном секторе увеличилась с 2010 по 2014 г. на 2805 тыс. человек, в возрастной группе от 20 до 29 лет также наблюдается рост занятых в неформальном секторе на 540 тыс. человек в этот же период. Однако необходимо учитывать не только количественные показатели занятости молодежи в неформальном секторе, но и ее структуру. Так, различные категории неформально занятой молодежи («классические» неформально занятые – самозанятые на микропредприятиях, индивидуалы и др.; «серая зона» - теневая зарплата, занятые по ГПД, мигранты)) сталкиваются с различным кругом проблем в области достойного труда (в аспекте безопасности, оплаты, устойчивости, защищенности и др. и трудностями в защите названных прав).

¹³² Построено автором по данным: Обследование населения по проблемам занятости [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766

Учитывая, что значительная доля молодежи сконцентрирована в сфере торговли и бытовых услугах (в данной сфере неформальная занятость, по оценкам, составляет более 33%), можно констатировать дефицит элементов достойного труда молодежи. При этом опрошенные указывают в качестве причин неформальной занятости трудности с устройством на формальные рабочие места, низкий уровень зарплаты в формальном секторе и др.¹³³ По данным исследований, доля неофициально занятых молодых работников в РФ значительно превышает долю формально занятой молодежи. В Татарстане, в 2012 г. 35,8% молодежи в возрасте 20-29 лет и 7,7% в возрасте 15-19 лет были заняты в неформальном секторе. При этом наиболее распространена неформальная занятость молодежи была в сфере торговли, ремонта бытовых изделий; строительства; транспорте и связи; коммунальных, социальных и персональных услугах и др.¹³⁴ Увеличение доли молодежи в неформальном секторе снижает инвестиции в специальный человеческий капитал, что приводит к маргинализации части работников и снижению их профессионально-квалификационного уровня. С другой стороны, неформальная занятость позволяет снизить риск безработицы молодежи, смягчает резкие перепады в доходах и условиях занятости населения, тем самым обеспечивая трудоустройство и облегчая доступ к рабочим местам.

Ухудшение гарантий занятости молодежи также находит отражение в прекаризации занятости - расширении временной, нестандартной занятости молодежи, а также - в расширении спектра «коротких» трудовых договоров. Данный аспект может носить амбивалентный характер: быть либо ступенью к постоянной занятости или же очередным этапом «спирали» временных рабочих мест с альтернативными периодами безработицы¹³⁵. Как показывают

¹³³ Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://publications.hse.ru/books/142121455>

¹³⁴ Акмалова, Э.М. Стратегии поведения молодежи на неформальном рынке труда. дис. ... канд. социол. Наук: 22.00.04 / Акмалова Энже Мустафовна. - Казань, 2016. – 214 с.

¹³⁵ Богаченко, Е.Д. Реализация принципов достойного труда в сфере занятости молодежи: региональный аспект/ Е.Д. Богаченко// Научное обозрение. – 2016. - №7. – с.208.

данные, представители возрастной категории до 24 лет чаще оказываются в группе нестандартно занятых, работают на основе устной договоренности или договора подряда¹³⁶ (Рисунок 22).

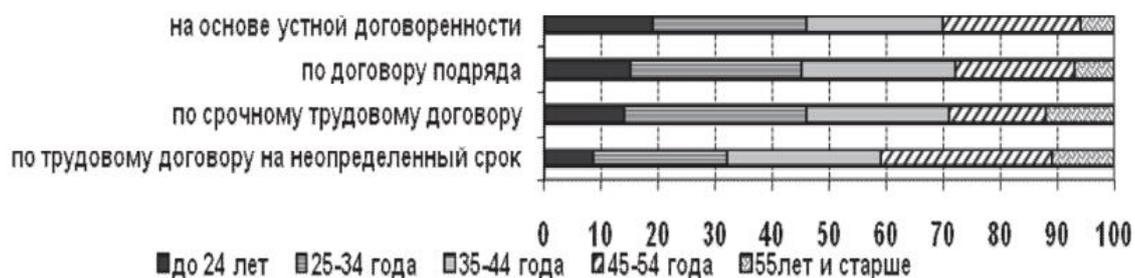


Рисунок 22 – Возрастная структура занятых по формам трудового договора в 2012 г., %¹³⁷

В связи с проблемой трудоустройства в формальном секторе, все большее число молодых работников в настоящее время обращаются к работе на неполный рабочий день или выбирают временную занятость. Как правило, это решение является вынужденным и связано с отсутствием опыта работы по специальности или одновременным совмещением работы и учебы. Другой стороной становится чрезмерная продолжительность рабочего времени. Так, 316 тыс. чел. в возрасте 20-29 лет отработали 51 час и более.

Активное развитие новых форм занятости в современной экономике может рассматриваться как определенная форма адаптации молодежи к ситуации на рынке труда; как механизм «возвращения» на рынок труда ряда категорий молодых работников; механизм перехода от учебы к трудовой деятельности; как «формат» доступности рабочих мест. Отсутствие статистических данных по большинству показателей, характеризующий достойный труд для «нестандартного» сегмента занятости молодежи, усложняет анализ проблемы и ее регулирование. В таблице 13 отражены возможности реализации принципов достойного труда в рамках нестандартных форм занятости.

¹³⁶ Янченко, Е.В. Развитие контрактных отношений на рынке труда в современных условиях / Е.В. Янченко // Апробация. – 2014. - №7. – с.115.

¹³⁷ Обследование населения по проблемам занятости [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766

Анализ проблематики достойного труда в рамках новых форм занятости молодежи ограничивается следующими аспектами: а) отсутствие статистической базы (занятость, образование, заработная плата, состояние условий труда, коллективные договоры, трудовые протесты) в этой сфере, что не позволяет получить достоверные данные, проанализировать происходящие изменения и выявить сложившиеся тенденции; б) необходимость в развитии и совершенствовании правовых аспектов дистанционной занятости.

Проанализировав нестандартные формы занятости, в которые в большей степени вовлечены молодые работники, можно констатировать, что они являются перспективными с точки зрения гибкости рынка труда и увеличения доступа молодежи к рабочим местам. С другой стороны, зачастую они не обеспечивают реализацию принципов достойного труда (отсутствие защищенности, низкая оплата труда, риски безопасности труда, отсутствие социальных гарантий работников, устойчивости, партнерства и социального диалога).

Рассмотрев возможности реализации принципов достойного труда в рамках нестандартных форм занятости молодежи, можно отметить следующее:

1. С одной стороны, нестандартные формы занятости молодежи представляют «формат» доступности рабочих мест, форму адаптации молодежи к ситуации на рынке труда, механизм «возвращения» на рынок труда, реализации трудового и интеллектуального потенциала; механизм перехода и совмещения «учеба-работа», обеспечивают получение дохода и опыта работы. С другой стороны, они не всегда обеспечивают реализацию принципов достойного труда; генерируют низкую социальную защищенность и риски дефицита достойного труда, сегрегацию, затрудняют переход на постоянные рабочие места.

Таблица 13- Возможности реализации принципов достойного труда в рамках нестандартных форм занятости (составлено автором)

формы занятости	Содержание	Возможности реализации принципов достойного труда в рамках нестандартных форм занятости
Дистанционная занятость (11% молодежи)	Процесс выполнения трудовой деятельности вне традиционного рабочего места с целью удовлетворения индивидуальных и социальных потребностей, получения дохода с использованием информационно-цифровых средств коммуникации	Гибкий график работы для сотрудников; поддержание баланса «работа-семья»; выбор характера, интенсивности и места трудовой деятельности; возможность большего заработка; получение профессионального опыта и навыков; адаптация на рынке труда. Существует риск отсутствия оплаты труда; проблема легализации доходов; отсутствие социальных гарантий со стороны работодателя и социального пакета; затрудняет на практике применение норм трудового права, связанных с требованиями по охране труда и технике безопасности.
Фриланс (молодежь в возрасте 18-25 лет - 57,1%)	Осуществление трудовой деятельности профессионалом высокой квалификации, который не состоит в штате организаций и не включен в традиционные трудовые отношения, а самостоятельно реализует свои услуги на рынке различным клиентам, не являясь субподрядчиком единственного заказчика.	Гибкий график работы; возможность работать из дома; и выбирать проекты по душе; поддержание баланса «работа-семья»; высокая волатильность доходов; существует вероятность обмана со стороны заказчика преобладают неформальные договоренности в ущерб официальным контрактам; отсутствие социальных гарантий.
Занятость по срочным трудовым договорам (молодежь до 24 лет - 14%)	Срочный трудовой договор – это договор, в котором определен срок его действия (ст. 59 ТК РФ). Данная норма означает, что договор должен содержать конкретный период, на который сотрудник принимается на работу.	Доступность рабочих мест для молодежи; Может быть ступенью к постоянной занятости; Низкие гарантии занятости, низкая возможность профессионального и карьерного роста, низкая социальная защищенность может выступать очередным этапом «спирали» временных рабочих мест с альтернативными периодами безработицы.
Заемный труд (молодежь составляет 69% от всех заемных работников)	Труд, осуществляемый работником по поручению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического или юридического лица, не являющегося работодателем данного работника. Форма занятости, предполагающая участие в трудовых отношениях трех сторон: частного агентства занятости, заемного работника и предприятия-пользователя.	Увеличивается движение рабочей силы молодежи; повышается гибкость молодежного рынка труда. Заработная плата заемных работников на 30% меньше основных, отсутствует возможность коллективно договорного регулирования трудового процесса, социальной защиты, создания профсоюзов. Отсутствуют гарантии долгосрочной занятости; консервирование сектора низкоквалифицированного труда - риски для достойного труда в целом не способствуют генерированию новых рабочих мест для молодежи; не стимулируют перераспределение рабочих мест, которые могли бы занять молодые работники, от менее к более производительным; снижает вероятность перехода молодых работников на постоянные рабочие места.

Продолжение таблицы 13

Волонтерство	это добровольная, сознательная и бесплатная деятельность на благо других, выходящая за рамки дружественных и семейных отношений.	Формирование профессиональных навыков молодежи; Возникновение новых карьерных возможностей; Накопление человеческого и социального капитала. Отсутствие постоянной занятости
Краудсорсинг	Использование коллективного интеллекта в целях решения конкретных задач инициатора. Руководители проекта, который должен быть обслужен с помощью использования технологии краудсорсинга, делегируют часть своих полномочий случайным добровольцам, которые в свою очередь выполняют решение общественно значимых задач, зачастую на полностью безвозмездной основе.	Талантливая молодежь может принять участие в определенном проекте. Низкая оплата труда или вовсе работа на безвозмездной основе. Отсутствие правового обеспечения осуществления краудсорсинга. Отсутствие гарантий занятости.
Волонтерство	это добровольная, сознательная и бесплатная деятельность на благо других, выходящая за рамки дружественных и семейных отношений.	Формирование профессиональных навыков молодежи; Возникновение новых карьерных возможностей; Накопление человеческого и социального капитала. Отсутствие постоянной занятости
Неформальная занятость (молодежь - 22,6 %)	это вид занятости в неформальной экономике, когда факт установления трудовых отношений между работником и работодателем скрывается от официальных властей.	Выступает как способ самоорганизации занятости молодежи в связи с недостатком рабочих мест в формальном секторе экономики; облегчает доступ молодежи к рабочим местам; позволяет снизить риск безработицы молодежи, неофициальный доход; плохие условия труда. Нарушения прав работников – в аспекте обеспечения достойного труда, безопасности, справедливости оплаты, устойчивости, защищенности и др. Снижение инвестиций в специальный человеческий капитал, что тем самым приводит к маргинализации части работников и снижению их профессионально-квалификационного уровня.

Источник: составлено автором

2. Нестандартные контракты занятости молодежи повышают оборачиваемость рабочей силы, но не рабочих мест, сдерживают прогрессивную реструктуризацию занятости.

3. Проанализированные формы нестандартной занятости молодежи (дистанционная занятость, фриланс, «агентская занятость», краудсорсинг, волонтерство, неформальная занятость и др.) характеризуются различными «профилями» достойного труда, возможностями реализации ключевых принципов достойного труда, характеризуются различными «профилями» достойного труда в аспектах оплаты, социальной защищенности, безопасности.

ГЛАВА 3. НАПРАВЛЕНИЯ ПРОДВИЖЕНИЯ ПРИНЦИПОВ ДОСТОЙНОГО ТРУДА ДЛЯ МОЛОДЕЖИ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ НА ФЕДЕРАЛЬНОМ И РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЯХ

3.1. Основные направления и механизм обеспечения достойного труда молодежи в России

В «Докладе о человеческом развитии 2015. Труд во имя человеческого развития» отмечается необходимость помимо разработки национальной стратегии занятости, гарантий прав и льгот для работников, развития системы социальной защиты и борьбы с неравенством, реализации адресных мер в области устойчивого труда и ориентированных на конкретные группы в частности, на молодежь и инвалидов¹³⁸. В Программе сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2013-2016 годы были определены направления достижения достойного труда. Среди них - расширение занятости, социальная защита, оплата и охрана труда, международные трудовые нормы и основополагающие принципы и права в сфере труда, социальный диалог¹³⁹. Проблему обеспечения стандартов достойного труда для молодежи как ключевого ресурса инновационного развития страны, с одной стороны, необходимо рассматривать в рамках Программы в целом, а с другой стороны, - учитывать специфику молодежного сегмента рынка труда.

Российские исследователи при анализе проблематики занятости молодежи концентрируются на проблематике обучения и трудоустройства выпускников учебных заведений, что вполне правомерно. Вместе с тем целостное понимание концепции обеспечения принципов достойного труда для молодежи пока не сложилось. С нашей точки зрения, ключевыми задачами в обеспечении принципов достойного труда в сфере занятости

¹³⁸ Доклад о человеческом развитии 2015 «Труд во имя человеческого развития». Резюме. United Nations Development Programme, 2015. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hdr.undp.org/en/2015-report>

¹³⁹ Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2013-2016 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/499036645>

молодежи в России являются формирование научно и экономически обоснованной Программы достойного труда для молодежи (в т.ч. и в региональном разрезе) и рекомендаций по достижению стандартов достойного труда в аспекте доступности рабочих мест, обеспечения заработной платы, достойных условий труда, социальной защиты, возможностей профессионального развития и социального диалога, учитывающих опыт зарубежных стран и развитие новых форм социально-трудовых отношений.

Для реализации целей обеспечения принципов достойного труда в сфере занятости молодежи необходимо задействование соответствующего механизма как определенной совокупности субъектов, объектов, институтов, функций, факторов, блоков (в рамках которых реализуются конкретные формы и методы воздействия субъектов социально-трудовых отношений на достижение стандартов достойного труда в сфере занятости молодежи) и взаимосвязей между ними. Данный механизм не является застывшим, он детерминирован объектами (принципами достойного труда молодежи), субъектами и характером их взаимодействия. Механизм реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи, отличается целостным видением субъектно-объектного состава его элементов, многосубъектным и многоуровневым характером регулирования, составом и содержанием методов и инструментов (социально-экономических, ресурсных; нормативно-правовых, институциональных, информационных) Эффективность реализации принципов достойного труда молодежи во многом зависит от функционирования соответствующего механизма и системы координации. Субъектно-объектный подход к реализации принципов достойного труда для молодых работников позволил разработать модель механизма реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи, включающего комплекс методов и инструментов воздействия субъектов социально-трудовых отношений на характеристики занятости молодежи. Модель механизма реализации принципов достойного

труда в сфере занятости молодежи представлена на рисунке 23. В качестве целевых ориентиров в механизме предложены уточненные стандарты достойной занятости, заработной платы, эффективного социального партнерства и безопасных условий труда. Рассмотрим более детально элементы механизма.

На основе обобщения ключевых проблем и «зон дефицита» достойного труда для молодежи и зарубежного опыта обеспечения достойной занятости молодежи целесообразно выделить следующие ключевые направления реализации принципов достойного труда молодежи: 1) обеспечение доступа к рабочим местам; 2) облегчение перехода «учеба-работа»; 3) расширение спектра рабочих мест в высокотехнологичных отраслях и новых формах занятости; 4) развитие системы компетенций, обучение в соответствии с требованиями рынка труда; 5) обеспечение достойной заработной платы и безопасности труда; 6) взаимосвязь мер макроэкономической политики, политики занятости и мер, ориентированных на молодых работников; 7) сокращение неформальной занятости; 8) развитие социального диалога и новых форм представительства интересов молодых работников; 9) обеспечение междисциплинарного формата программ содействия занятости молодежи и др.

Согласно развиваемому нами подходу, реализация принципов достойного труда в сфере занятости молодежи (доступность рабочих мест, социализация, устойчивость, защищенность, продуктивность занятости, безопасность, комплементарность элементов достойного труда, партнерство) должна осуществляться на следующих уровнях: международном, национальном (макро), региональном (мезо-), корпоративном (организационном, микро-) и индивидуальном (нано-) уровнях (таблица 14). На каждом из указанных уровней продвижение принципов достойного труда осуществляется через деятельность субъектов (МОТ, государство, работодатели, профсоюзы и другие объединения работников, молодые работники и др.). Мы обобщили и систематизировали программные

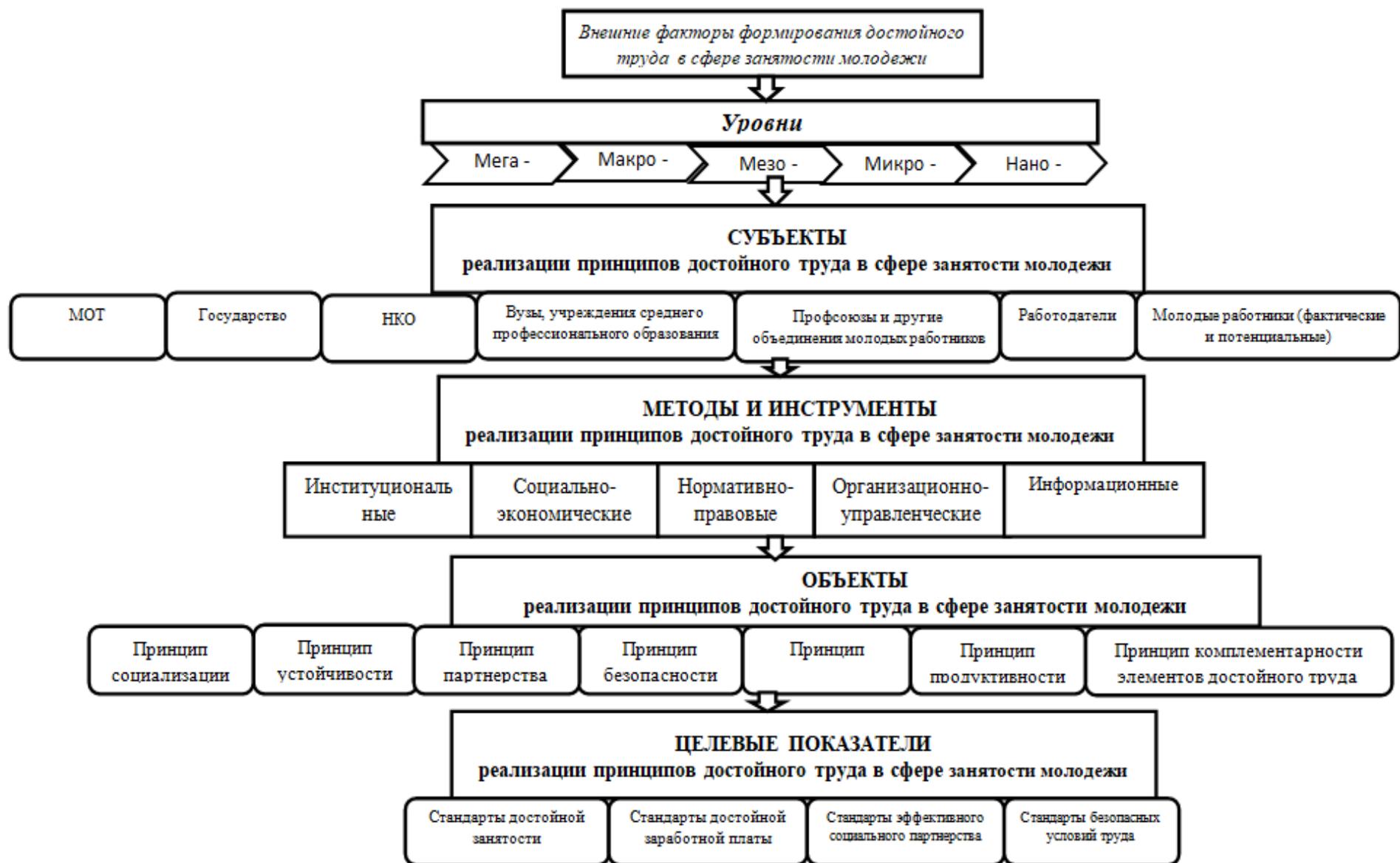


Рисунок 23 – Модель механизма реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи (разработано автором)

Таблица 14 – Уровни реализации мер обеспечения принципов
достойного труда для молодых работников (составлено автором)

Уровни	Институты, субъекты	Программные документы, меры
Мегауровень (международный)	<ul style="list-style-type: none"> • Международная организация труда (ILO) • Международный молодежный фонд (IYF) 	<ul style="list-style-type: none"> • Global Employment Trends for youth • Skills for Trade and Economic Diversification (STED) • Solutions for Youth Employment Strategic Plan • Конвенции и рекомендации МОТ
Макроуровень (федеральный)	<ul style="list-style-type: none"> • Правительство РФ • Министерство труда и социальной защиты • Федеральное агентство по делам молодежи (Росмолодежь) • Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР) • Российская трёхсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений 	<ul style="list-style-type: none"> • Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года • Программа молодежной политики ФНПР • Молодежь России 2000-2025: развитие человеческого капитала • Федеральная целевая программа "Научные и научно-педагогические кадры инновационной России" на 2014 - 2020 годы • "Стратегия 25x25", создание высокотехнологичных рабочих мест • "Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 - 2016 годы" • Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ до 2020 года (Стратегия 2020) • Государственная программа РФ «Содействие занятости населения» на 2013 - 2020 гг.
Мезоуровень (региональный)	<ul style="list-style-type: none"> • Министерства труда регионов • Центры занятости населения • Вузы, ссузы • НКО • Региональные профсоюзы 	<ul style="list-style-type: none"> • Программы содействия занятости применительно к молодежному сегменту рынка труда на региональных уровнях • Соглашения между вузами и предприятиями региона по кадровому обеспечению • Создание коворкинг центров • Создание региональных инновационных кластеров • Региональные соглашения в области содействия занятости молодежи, оплаты труда, социальные гарантии и условий труда
Микроуровень (уровень организации, предприятий)	<ul style="list-style-type: none"> • Работодатели • Профсоюзы (в т.ч. нетрадиционные) • Объединения работников предприятия • Работники 	<ul style="list-style-type: none"> • Молодежная политика (как элемент кадровой политики, ориентированной на молодежь) • Политика организаций в области развития персонала (непрерывное обучение, повышение квалификации, переобучение и т.д.) • Организация стажировок выпускников учебных заведения • Развитие наставничества • Меры по охране труда • Политика в области стимулирования труда (оплаты труда, мотивации и т.д.)
Наноуровень (уровень отдельного работника)	<ul style="list-style-type: none"> • Молодой работник 	<ul style="list-style-type: none"> • Выстраивание образовательно-карьерных траекторий; • поиск информации для проработки стратегий выхода и закрепления на рынке труда; • ориентация на непрерывное образование, саморазвитие, повышение производительности, конкурентоспособности, мобильность и др.

документы и меры на международном, мезоуровне и макроуровне, в рамках которых содержатся отдельные положения, касающиеся элементов достойного труда для молодежи. Однако эти положения фрагментарно касаются вопросов достойного труда и отражают в целом молодежную политику. Предлагаемый нами механизм и его элементы обеспечивают комплексный подход к решению проблемы достойного труда в сфере занятости молодежи с учетом традиционных и новых направлений.

Ключевым субъектом, продвигающим принципы достойного труда молодежи на международном уровне, выступает МОТ (Конвенции, Рекомендации, программы и деятельность). В докладе МОТ «Global trends of youth employment 2015» создание рабочих мест для молодежи, впервые вступающей на рынок труда, рассматривается как одна из важных составляющих на пути к экономическому росту. Подчеркивается значимость не только количественных, но и качественных параметров рабочих мест для молодежи, которые должны обеспечить достойный труд и эффективную занятость, защиту прав, достойный доход и адекватную социальную защиту. Состояние современной российской экономики и анализ деятельности МОТ в исследуемой области позволяют нам выделить следующие основные направления обеспечения достойного труда для молодых работников:

- обеспечение трудоустройства, доступности рабочих мест, роста уровня занятости молодежи и сокращения безработицы;
- развитие человеческого потенциала, востребованных компетенций, инновационной активности и повышение конкурентоспособности молодежи через систему образования, обучения;
- обеспечение достойной заработной платы молодых работников;
- облегчение перехода «учеба-работа»;
- развитие предпринимательства и самозанятости молодежи;
- сокращение неформальной занятости молодых работников;
- защита трудовых и социальных прав молодежи в сфере занятости;
- обеспечение безопасности труда молодых работников;

- стимулирование социальных партнеров к участию в процессе обеспечения достойного труда для молодежи мерами административно-правового, экономического, социально-психологического характера;

- поддержка молодежи, находящейся в тяжелом положении.

Реализация указанных направлений предполагает проведение структурной и эффективной макроэкономической политики в целом, совершенствование институционального поля достойного труда (формальных, неформальных институтов), селективных экономических мер по стимулированию работодателей по предоставлению достойных рабочих мест для молодых работников.

Необходим и комплекс экономических мер по развитию инновационной активности молодежи, привлечение работодателей к данному процессу. В Стратегии инновационного развития России до 2020 г. указывается в качестве важнейшего направления стимулирование инновационной активности молодежи, в том числе научно-технического творчества школьников и студентов.

В числе приоритетных направлений государственной молодежной политики, связанных с проблемами занятости, можно выделить следующие:

- 1) повышение качества профессионального образования путем развития неформального и информального (самостоятельного) образования, программ социального образования;
- 2) поддержка талантливой молодежи, молодежных стартапов и инициатив;
- 3) трудоустройство молодежи;
- 4) взаимодействие с молодежными общественными организациями и развитие государственно-частного партнерства в сфере молодежной политики;
- 5) обеспечение реализации мер финансового регулирования;
- 6) развитие молодежного медийного пространства.

Перечень конкретных мероприятий в рамках каждого из указанных направлений представлен в Приложении Г.

На наш взгляд, эффективность реализации механизма обеспечения достойного труда в сфере занятости молодежи в России предполагает

участие многих субъектов при регулировании социально-трудовых отношений, в которые включена молодежь.

Одним из ключевых субъектов при реализации принципов достойного труда молодых работников на рынке труда является ФНПР. Главной целью молодежной политики ФНПР является организация деятельности Федерации и ее членских организаций по защите социально-экономических прав работающей и учащейся молодежи, привлечение ее в ряды профсоюзов, подготовка и пополнение профсоюзного актива молодыми людьми. ФНПР ставит целью охватить политикой молодежь в возрасте 14 -35 лет¹⁴⁰. Вместе с тем, на наш взгляд, необходимо помимо традиционных профсоюзов рассматривать и проблематику формирования в сфере занятости молодежи новых организаций - институтов коллективного голоса. Так, Т.В.Гришина справедливо отмечает процесс формирования «организаций трудящихся нового типа, допускающих многовариантность целей и характера объединений, условий членства и форм диалога с работодателем»¹⁴¹. С нашей точки зрения, данное положение в большей степени раскрывается в рамках новых форм социально-трудовых отношений, занятости, адекватных современному этапу развития экономики, в которые в большей степени вовлечены именно молодые работники (дистанционная занятость, фриланс и др.). Несмотря на высокую степень индивидуализации трудовых отношений в сфере фриланса, хаотичности и фрагментарности осознанности действий, профсоюз в данной сфере важен и в связи с отсутствием жизненного опыта у молодых работников, высокой социальной незащищенностью, нестабильностью доходов, неформальностью трудовых отношений, рисков обмана со стороны заказчика и т.д.¹⁴²

¹⁴⁰ Кооплиания деятельности молодежных советов – задача Молодежного совета ФНПР, формируемого из лидеров не старше 35 лет, рекомендуемых членскими организациями, ассоциациями отраслевых профсоюзов и федеральных округов. На всех уровнях профсоюзной структуры ФНПР необходимо создать молодежные советы (комиссии). Концепция молодежной политики ФНПР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.msfnp.ru/article/4/konceptiya-molodezhnoi-politiki-fnpr>

¹⁴¹ Гришина, Т.В. Новые социальные технологии: социальная ответственность и социальное партнерство //Труд и социальные отношения. - 2016. - № 2 . - С.61.

¹⁴² В частности, традиционным профсоюзам и новым институтам коллективного голоса, защищающим интересы молодых работников, необходимо учитывать, что в условиях

В России профессиональные объединения фрилансеров пока не получили широкого распространения и развития. Такими формами работы могли бы стать прежде всего юридические и экономические консультации, информирование, развитие контрактных отношений. Учитывая специфику труда и складывающихся социально-трудовых отношений, профсоюз¹⁴³ фрилансеров должен отстаивать интересы работников, следить за соблюдением гарантий¹⁴⁴, социальных льгот, отслеживать нарушение трудовых прав, проводить анализ рынка труда молодых фрилансеров и уровня заработной платы, форм сотрудничества с заказчиком, организовывать тренинги и семинары и др.¹⁴⁵

Далее обратимся к рассмотрению основных методов механизма и рекомендаций по реализации принципов достойного труда для молодежи.

Нормативно-правовые методы и инструменты обеспечения достойного труда молодежи находят отражение в положениях Трудового Кодекса РФ¹⁴⁶, а также Законов (в частности, «Закон о занятости» и др.) и др. правовых актах. Следует отметить, что при наличии общих положений относительно тех или иных элементов достойного труда для работников, в Трудовом Кодексе определены и положения, ориентированные на молодых работников, впервые вступающих в систему социально-трудовых отношений. В частности, в ст. 63 определен возраст, с которого допускается заключение трудового договора. В ст. 92. устанавливается сокращенная

постиндустриальной экономики интересы субъектов трудовых отношений в отношении реализации принципов достойного труда сталкиваться не столько на уровне материальном, а на уровне «полей», связанных с участием молодых работников в принятии решений в организациях, степенью автономии и возможностями самореализации в трудовом процессе, повышении профессионального уровня и лучшего баланса «работа-личная жизнь».

¹⁴³ Вишневская, Н.Г. Профсоюзное объединение фрилансеров необходимость или прихоть? / Н.Г. Вишневская, И.Ф. Алтынбаева, // Науковедение. - 2014. - № 1(20). - С.1-5.

¹⁴⁴ В качестве примера попытки снижения рисков во взаимоотношениях с работодателями выступает появление услуги «гарантированная сделка» на некоторых он-лайн биржах труда. Как показывает опыт зарубежных стран, профессиональные сообщества молодых фрилансеров могут заключать коллективные договоры с работодателями и получить поддержку профсоюзов.

¹⁴⁵ Вместе с тем профсоюз (или иная организация работников - фрилансеров) могли бы привлекать фрилансеров, структурировать профессиональное пространство данного сегмента рынка труда, влиять на оплату труда. По данным зарубежных исследований, наиболее актуальными вопросами для фрилансеров являются ключевые элементы достойного труда - условия работы (67%) и безопасность труда (44%), что должно быть учтено в работе профсоюзов данной категории молодых работников.

¹⁴⁶ "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

продолжительность рабочего времени для работников возрастных групп до 16 лет и 16-18 лет; в ст. 265-272 рассмотрены особенности трудоустройства, ограничения по видам работ, вопросы по отпускам, рабочему времени, дополнительным гарантиям, оплате труда и пр. для работников до 18 лет. В ст.312.1 - 312.4. отражены вопросы дистанционной работы (специфика заключения и изменения условий трудового договора о дистанционной работе, охраны труда, режима рабочего времени). Вместе с тем статьи содержат общие положения без выделения группы молодых работников.

Проблематика регулирования такой новой формы трудовых отношений, как «деятельность по предоставлению персонала», отражена в положениях № 116-ФЗ от 5 мая 2014 г.¹⁴⁷ Однако нормативно-правовая база обеспечения достойного труда молодежи нуждается в развитии и совершенствовании. Прежде всего это касается закрепленных гарантий и требований по новым формам занятости, предоставлению молодых работников сторонним организациям (аутсорсинг). К таким мерам совершенствования следует отнести включение в договор с молодыми работниками положения о том, что труд «предоставленных» организации работников оплачивается в таком же размере, что и труд постоянных «организации-реципиента», а сами договоры с молодыми работниками являются предметом действия общих правил и положений, касающихся срочных трудовых договоров. Также в договоре необходимо прописывать срок, в течение которого обеспечивается защита от увольнения по истечении определенных месяцев работы при соблюдении работником обязанностей.

Необходимо также совершенствование правового регулирования взаимодействия образовательных организаций и работодателей в процессе подготовки кадров с учетом потребностей рынка труда, что в дальнейшем

¹⁴⁷ В силу вступили изменения, связанные с запретом заемного труда с 1 января 2016 года, в частности, в Трудовой кодекс РФ была введена ст.53.1 «Запрещение заемного труда». Согласно новому положению, заёмный труд является запрещённым, но вводится новое понятие - деятельность по предоставлению персонала, тем самым легализующее аутсорсинг. Однако возрастные границы работников, которые могут быть предоставлены сторонним организациям, законодательно не устанавливаются, что является еще одним барьером на пути к реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи.

обеспечит молодым работникам доступ к рабочим местам¹⁴⁸.

Институциональные методы и инструменты включает комплекс мер в области развития институциональных основ обеспечения достойного труда молодежи (координация и обеспечение взаимодействия государственной службы занятости с частными агентствами занятости в аспекте трудоустройства молодежи; совершенствование институтов профессиональных стандартов; повышение эффективности взаимодействия формальных и неформальных институтов посредничества в системе трудоустройства). Главную роль в институциональной структуре партнерства в молодежном сегменте рынка труда играют формальные институты посредничества (органы законодательной, исполнительной власти федерального и регионального уровня, государственные службы занятости; образовательные учреждения, центры содействия трудоустройству выпускников, частные агентства по трудоустройству)¹⁴⁹. Представляется необходимым выстроить институциональную траекторию, обеспечивающую переход к передовым стандартам достойного труда для молодых работников. Институты должны учитывать существующие ограничения и формировать условия для дальнейшего продвижения принципов достойной занятости, оплаты труда, безопасности и т.д. Особенно актуальные данные направления в формате новых форм занятости молодежи, институциональное обеспечение которых нуждается в совершенствовании.

Совершенствование *информационных методов и инструментов* обеспечения достойного труда для молодежи предполагает:

1. Создание системы взаимодействия между управляющими субъектами механизма обеспечения достойного труда для молодежи.
2. Информирование и широкая пропаганда принципов достойного труда в молодежной аудитории, среди работодателей, НКО.

¹⁴⁸ Гриценко, Н.Н. Актуальные вопросы подготовки кадров с учетом потребностей современного рынка труда //Труд и социальные отношения. 2014. № 1. С. 3-13.

¹⁴⁹ Михалкина, Е.В. Выпускники вузов на рынке труда: обзор современных тенденций (на примере рынка труда Ростовской области) / Е.В. Михалкина, Е.А. Серегина // Международный научный журнал.- 2014.- № 1.- С.49-53.

3. Совершенствование статистической базы. В процессе исследования нами была выявлена недостаточность статистической базы по проблемам достойного труда молодежи. В связи с этим предлагается расширить состав статистических данных. В частности это касается статистики производственного травматизма среди молодежи; гендерного разрыва в заработной плате молодежи; молодых работников, временно занятых, и занятых по срочным трудовым договорам; доли молодежи, охваченной программами социальной защиты; доли «работающей бедной молодежи» и др. Более подробно показатели представлены в табл.7, табл.10, табл. 17, табл. 21).

4. Мониторинг достойного труда в сфере занятости молодежи, осуществление обратной связи с молодыми работниками в данной области¹⁵⁰.

5. Расчет интегрального показателя достойного труда для молодежи, дефицита достойного труда, индекса Дункана. Мониторинг этих показателей, формирование рейтинга предприятий и регионов по показателю достойного труда для молодежи.

Социально-экономические методы и инструменты включают в себя финансирование целевых программ, направленных на трудоустройство и занятость молодежи, экономическое стимулирование работодателей к улучшению условий труда молодых работников, мотивационные схемы для работодателей, призванных стимулировать найм и внутрифирменное обучение молодых людей; экономические меры содействия samozанятости и предпринимательства молодежи на уровне регионов; регулирование величины взноса в фонд социального страхования для работодателей,

¹⁵⁰ Проведение опросов и осуществление обратной связи с молодыми работниками в области проблем трудоустройства, заработной платы, условий труда, профессиональных рисков, соблюдения трудовых прав, обучения, в рамках стандартных и нестандартных форм занятости. Сер Л.М. предлагает включить в региональный мониторинг профессиональных намерений учащихся старших классов следующие показатели: ориентация на профессиональное образование; нацеленность на определенные виды профессионального образования; планы на формы обучения или трудоустройство; виды востребованной информации при выборе профессии; готовность к временному трудоустройству и др. Сер, Л.М. Проблемы профессиональной ориентации и трудоустройство молодежи // Труд и социальные отношения. – 2012. – № 7. – С. 22

которые нанимают работников в возрасте 18 -29 лет; государственно-частное партнерство в финансовом и организационном обеспечении программ ученичества; финансирование институтов и организаций, осуществляющих реализацию принципов достойного труда в сфере занятости молодежи и др. Основными направлениями инвестирования средств, которые необходимы для сохранения и повышения человеческого капитала молодежи, являются: неформальное и внеформальное образование; грантовое финансирование социально-значимых молодежных проектов и программ; субсидии субъектам РФ на реализацию молодежных программ, обеспечивающих достойную занятость молодых работников и др. В рамках социально-экономического блока большую роль играют методы и инструменты финансового характера. В частности, методы финансового регулирования включают в себя тарифы, регулирование заработной платы молодых работников, предоставляемые социальные гарантии, некие отраслевые стандарты в области финансирования мероприятий обеспечения достойных условий труда и др. Вместе с тем необходимо учитывать такие инструменты, как целевые государственные программы в области достойного труда молодежи; государственно-частное партнерство в решении проблем занятости молодых работников, выпускников учреждений профессионального образования; прогнозы занятости и спроса на труд молодых специалистов. С нашей точки зрения, среди методов финансового обеспечения внедрения принципов достойного труда молодых работников следует отметить финансирование, инвестирование, налогообложение и кредитование. При этом инструментами могут выступать бюджетные кредиты, бюджетное финансирование конкретных мероприятий, государственный заказ на подготовку специалистов с дальнейшим трудоустройством; налоговые льготы работодателям и молодым предпринимателям, непосредственно инвестиции в создание высокотехнологичных рабочих мест с достойными условиями труда; государственные субсидии, связанные с наймом, обучением молодых

работников, реализуемыми социальными программами. Представляется, что особое значение в финансовом обеспечении достойного труда молодых работников играет развитие системы поддержки малых предприятий с подавляющей занятостью молодежи и страхование (социальное).

В рамках мер реализации принципа социального партнерства в системе принципов достойного труда для молодежи необходимо повышение значимости социального партнерства при определении стратегических ориентиров обеспечения достойного труда. В частности, определение минимальных социальных стандартов для молодых работников в коллективных договорах, территориальных и отраслевых соглашениях, повышение и индексация заработной платы, проведение мероприятий по легализации неформальной занятости. А.А. Федченко справедливо отмечает, «успешная реализация концептуальных положений достойной заработной платы возможна лишь в условиях развитой системы социального партнерства»¹⁵¹.

Паритетный симбиоз формальных и неформальных форм социально-экономического партнерства в сфере содействия трудоустройству молодежи может выражаться в практике организации социальными партнерами совместных мероприятий¹⁵². По мнению Е.В. Михалкиной¹⁵³ роль социально-экономического партнерства на молодежном сегменте рынка труда выражается в обеспечении, сопровождении и финансировании поиска работы и профессиональной подготовки молодых работников. Комплекс мер содействия занятости молодежи, структурированных по субъектам социального партнерства, представлен на рисунке 24.

¹⁵¹ Федченко, А.А. Концептуальные основы достойной заработной платы / А.А. Федченко //Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. - 2013. - № 1. - С.125.

¹⁵² Железняк, М.И. Совершенствование социально-экономического партнерства на молодежном сегменте рынка труда: институциональные формы и механизм реализации /М.И.Железняк //Вопросы регулирования экономики. – 2015. - №1 – с. 69.

¹⁵³ Михалкина, Е. В. Оценка трудоустройства выпускников: компетентностный подход к развитию высшего экономического образования. // Экономический анализ: теория и практика, 2010. - № 13. -С. 22-28.

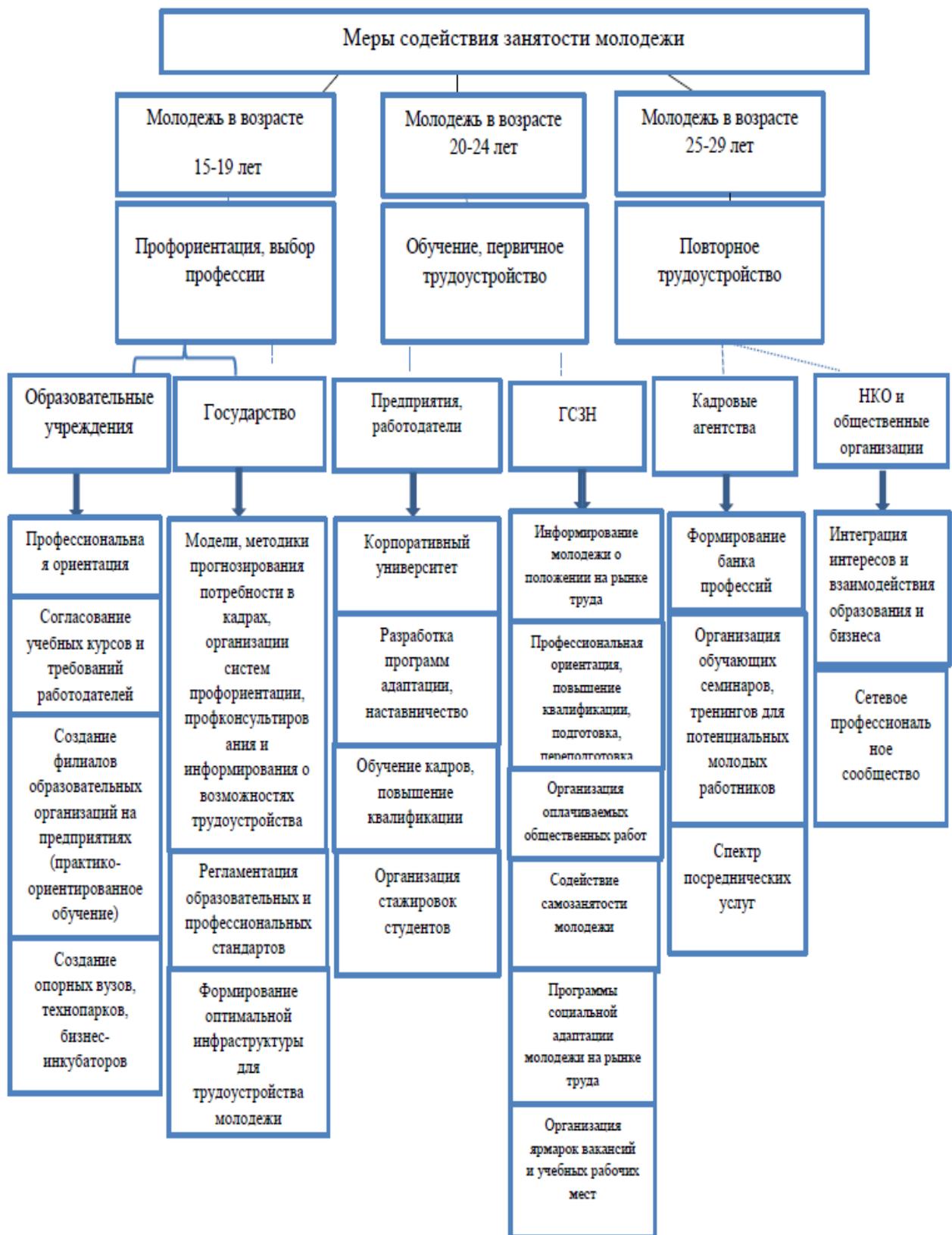


Рисунок 24 – Меры содействия занятости молодежи на различных этапах жизненного цикла, структурированные по субъектам социального партнерства (составлено автором)

По мнению исследователей (О. А. Колесникова, А. М. Донецкий)¹⁵⁴ недостатки в управлении конкурентоспособностью молодежи обуславливают как длительно незаполняемые вакансии в важнейших отраслях экономики, так и увеличение численности незанятой молодежи в связи с дефицитом ее конкурентоспособности, либо спроса на данный вид труда, либо несоответствия их возможностям выпускников. Исходя из вышеизложенного, обеспечение доступа молодежи к рабочим местам предполагает воздействие на спрос на труд, на качественные параметры предложения труда молодых работников, формируемые компетенции, ликвидацию дисбаланса на рынке труда молодежи.

Организационно-управленческие методы и инструменты механизма обеспечения достойного труда молодежи рассматривается нами как совокупность процессов и конкретных действий, которые приводят к получению эффективного результата. Эти методы должны пронизывать все уровни при наличии центров координации. Вместе с тем организационные решения по обеспечению доступа к рабочим местам, безопасных условий труда, гарантий занятости, форм социального диалога и т.д. не могут быть универсальными для различных региональных рынков труда, форм занятости, отраслей, предприятий и организаций. Определение организационно-управленческих мероприятий обусловлено спецификой конкретных регионов, предприятий и организаций, что в свою очередь будет детерминировано влиянием внешних и внутренних факторов. Так, на региональном или корпоративном уровне могут быть выбраны различные варианты организации процесса обеспечения и контроля достойного труда для молодых работников. Например, передача функций разработки соответствующей Программы и мониторинга достойного труда для молодежи региональным Министерством труда, на уровне Организационная поддержка также должна предполагать предоставление консультационной

¹⁵⁴ Колесникова, О.А. Конкурентоспособность молодежи: теоретические и практические аспекты / О.А. Колесникова, А.М. Донецкий. // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. - 2014. - № 1.- С. 73-79.

помощи, касающейся стандартов и условий достойного труда для молодых работников (в том числе включенных в новые формы трудовых отношений), административного регулирования, налогового регулирования молодежного бизнеса, юридических аспектов.

В рамках модели механизма реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи мы предлагаем в качестве целевых ориентиров избрать комплекс уточненных стандартов в области занятости, заработной платы, безопасности труда и социального партнерства, адаптированных к сфере занятости молодежи с конкретными значениями (см. таблицу 15). Стандарты могут быть: а) установлены в абсолютных и относительных показателях, б) фиксированными или гибкими (в зависимости от отраслевой и региональной специфики занятости, ситуации на рынке труда). В качестве стандартов могут применяться целевые нормативы в области занятости молодежи, оплаты труда, условий труда; система государственных или разработанных организациями норм в области регулирования социально-трудовых отношений.

Распоряжением Правительства РФ от 3 ноября 2011 г. №1944-р утвержден перечень направлений подготовки (специальностей) в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, специальностей научных работников, соответствующих приоритетным направлениям модернизации и технологического развития российской экономики¹⁵⁵. В связи с этим большая работа по подготовке кадров возлагается на *вузы* (что также определяет их роль в обеспечении достойного труда молодежи). Важным аспектом в привлечении молодых профессионалов в промышленный сектор является обучения молодых специалистов для промышленных и высокотехнологических производств¹⁵⁶, благоприятные условия труда и достойная заработная плата, гарантии занятости.

¹⁵⁵ Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

http://www.fadm.gov.ru/upload/iblock/2e4/140319_Project%20of%20Strategy.pdf. Перечень содержит около сотни специальностей, в основном – технических, связанных с ядерной энергетикой, летательными аппаратами, ракетными двигателями, биотехнологиями, нанотехнологиями, робототехникой, информационными технологиями и технологиями связи

¹⁵⁶ Однако работодатели не всегда хотят и готовы принимать активное участие в подготовке необходимых им специалистов.

Таблица 15 – Стандарты достойного труда в сфере занятости молодежи (составлено автором)

Стандарты	Индикаторы	
Стандарты достойной занятости	- Повышение уровня занятости молодежи, сокращение доли молодежи группы NEET до 5%	
	- Доля молодежи, занятой на ВТРМ – 70 %	
	- Охват профориентационными мероприятиями -100%	
	- Обязательное распределение выпускников для ряда социально значимых сфер деятельности (в зависимости от специфики сферы)	
	Повышение гарантий занятости - Доля молодежи, работающей не по краткосрочным трудовым договорам – во всех возрастных группах не менее 60%	
	- Сокращение доли молодежи, занятой в неформальном секторе экономики (до 5% с последующим сокращением до 0)	
	- Снижение уровня молодежной безработицы до средних показателей по населению в целом.	
	- Сокращение периода поиска работы молодым работником до 2 мес.	
	- Охват безработной молодежи программами содействия занятости -100%	
	- Эффективность трудоустройства молодежи (по результатам работы службы занятости) – не менее 95%	
Стандарты достойной заработной платы	- Обеспечение повышения квалификации молодых работников (не реже 1 раза в 3 года) в зависимости от специфики отрасли и сферы деятельности	
	- Сокращение доли молодежи, занятой не по специальности до 10%.	
	Контрактация в рамках новых форм занятости - 100%	
	Доля молодежи с чрезмерной продолжительностью рабочей недели -0%	
	Приближение минимального размера оплаты труда к уровню восстановительного потребительского бюджета в расчете на молодого работника (например, 25000 руб.)	
	Соответствие уровня оплаты труда квалификации и уровню образования молодого работника, сложности, количеству, качеству и условиям труда - 100%	
	Равная оплата за труд равной ценности без какой-либо дискриминации, сокращение гендерной дискриминации в оплате труда молодых работников.	
	Сокращение задолженности по заработной плате молодым работникам - 0	
	Стандарты эффективного социального партнерства	Принятие проектов законодательных актов и иных нормативных правовых актов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений на основе согласованной позиции всех сторон социального партнёрства с учетом интересов молодых работников – 100 %
		Информирование молодых работников о содержании коллективных договоров в организациях – 100%.
Обязательность решения основополагающих (ключевых) проблем в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, в которые включены молодые работники, через коллективные договоры и соглашения – не менее 80%		
Обязательность выполнения коллективных договоров и соглашений – 100%		
Обязательность распространения соглашения на каждого работодателя - 100%		
Разработка программ адаптации молодых работников – не менее 80% организаций (с учетом отраслевой специфики)		
Обеспечение социальной защиты нуждающихся категорий молодых работников - 100%		
Охват молодых работников профсоюзами (или другими формами объединений молодых работников) – не менее 80% (с учетом специфики сферы занятости)		
Заключение коллективных договоров, соглашений, в которые включены пункты и обязательства работодателей по обеспечению профессионального развития молодого работника -100%		
Участие студентов в стажировках, организуемых работодателями – не менее 80% (с учетом специфик программ обучения)		
Стандарты безопасных условий труда	Усиление контроля профсоюзов с обязательным включением молодых работников за соблюдением прав и интересов молодых работников в области охраны труда в организациях и на предприятиях различных сфер - 100%	
	Обеспечение соответствия рабочих мест, занимаемых молодыми работниками, нормативам по условиям труда - 100%	
	Обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты, профилактическими средствами молодых работников – 100%	
	Сокращение несчастных случаев и профессиональных заболеваний молодых работников на производстве до 0	
	Установление компенсаций и льгот за разрешенные определенным возрастным группам молодежи (в соответствии с ТК) и неустранимые пока тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда - 100%	
	Подготовка молодых специалистов в области охраны труда в учреждениях высшего профессионального образования (в соответствии с требованиями)	
	Организация обучения, проведение инструктажей и проверка знаний по охране труда - 100% молодых работников	
	Информирование молодых работников о требованиях по безопасности труда, в т.ч. в рамках новых форм занятости - 100%	

К 2020 году в России планируется создать 25 млн. высокотехнологичных индустриальных рабочих мест¹⁵⁷. В период 1990–2013 годов численность занятого населения в промышленности сократилась с 22,8 до 10,2 млн. человек¹⁵⁸. Учитывая этот факт, можно сделать вывод, что необходимо превращение промышленного сектора России в генератор новых рабочих мест в экономике (доля модернизированной обрабатывающей промышленности в ВВП страны должна увеличиться как минимум в два раза). Создание высокотехнологичных рабочих мест означает не только образование совершенно новых рабочих мест, но и трансформация имеющихся.

Очевидно, что большое количество рабочих мест в каком-либо секторе экономики не приводит к их заполнению и соблюдению принципов достойного труда, а именно достойной заработной платы и хороших условий труда. За ближайшие 10 лет в экономику войдут еще 10–11 млн. молодых людей, из них 8–9 млн. будут иметь высшее образование. На данный момент на рынке труда 5 млн. человек с высшим образованием не удовлетворены не только заработком, но и характером своей работы, отсутствием перспектив. Кроме того, 10 млн. человек занято на производствах, построенных на отсталых технологиях, часть из них опасна для здоровья работников¹⁵⁹.

Таким образом, создание высокотехнологичных, хорошо оплачиваемых рабочих мест для людей с высоким уровнем образования, в частности для молодежи — это насущная необходимость. Новая промышленная политика должна обеспечить более высокие трудовые доходы, более интересную, творческую работу и создавать широкие возможности профессионального роста, вовлекать в промышленность молодежный сегмент и формировать социальные лифты. Важно, чтобы новые рабочие места были высокотехнологичными по нескольким направлениям: по

¹⁵⁷ Балацкий Е.В., Екимова Н.А. Доктрина высокотехнологичных рабочих мест в российской экономике [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kapital-rus.ru/articles/article/239827/>

¹⁵⁸ Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gks.ru>

¹⁵⁹ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://izvestia.ru/news/511884>

эффективности, по повышению производительности труда, по решению социальных задач, включая уровень заработной платы и улучшение условий труда¹⁶⁰.

Эффективным процесс обучения молодежи для промышленных производств возможен только при формировании многоуровневой системы непрерывного образования, позволяющей обеспечить тесную связь между производственными высокотехнологичными компаниями, государством и вузами, осуществляющими подготовку для них соответствующих кадров. В России существует много препятствий на пути реализации такой модели: низкий спрос на результаты науки в экономике страны, отсутствие у российского предпринимательства долгосрочных стимулов к инновационному развитию, неразвитая инновационная инфраструктура в стране, отсутствие предпринимательской культуры и др.

Процесс воспроизводства высокотехнологичных рабочих мест предполагает заблаговременную подготовку специалистов соответствующего профиля и качества. При этом предполагается, что такие специалисты должны пользоваться повышенным спросом и получать повышенную зарплату. В настоящее время российскими вузами планируется разработать новые образовательные программы, которые позволят подготовить высококвалифицированных конкурентоспособных специалистов для высокопроизводительных рабочих мест. Кроме того необходимо привлечение к данному процессу работодателей.

¹⁶⁰ Высокотехнологичные рабочие места могут заполняться как работниками, перешедшими из отсталых и архаичных производств так и новыми молодыми работниками, выходящими на рынок труда. Но проблема в том, что в России уже сейчас имеется, по меньшей мере, несколько сот тысяч высокооплачиваемых и требующих высокой квалификации вакансий, на которые работодатели не могут найти подходящих сотрудников. Эти вакансии не закрываются ни молодыми специалистами, ни работниками отсталых производств. Это связано, в частности, с высокими квалификационными требованиями, предъявляемыми к кандидатам со стороны работодателей. Помимо создания условий для обучения молодых специалистов для промышленных и высокотехнологических производств, необходимо создать благоприятные условия для их труда и достойную заработную плату. По данным за 2013 год средняя заработная плата на предприятиях добывающего сегмента составила 54161,2 руб., в то время как средняя заработная плата на обрабатывающих производствах составила всего 27044, 5, что меньше средней заработной платы по РФ в целом (29792 руб¹⁶⁰). Низкий размер заработной платы в промышленности является одним из главных факторов, ограничивающим приток молодежи в данный сектор экономики.

Один из самых ярких примеров создания технопарка (инновационного кластера), содействующий привлечению талантливых и квалифицированных молодых специалистов – инновационный центр «Сколково», который является научно-технологическим комплексом, призванным обеспечить особые экономические условия для компаний, работающих в приоритетных для модернизации России отраслях¹⁶¹.

К одному из направлений реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи относится *совершенствование системы профессионального образования молодежи*, большая ориентация на потребности рынка труда, на современные тренды социально-экономического развития; формирование потребности в непрерывном образовании. Такой подход будет способствовать сглаживанию структурных диспропорций в молодежном сегменте рынка труда. Также следует отметить важность *сотрудничества работодателей с учреждениями профессионального образования*. Важным направлением обеспечения доступа выпускников учреждений профессионального образования является *прохождение стажировок на предприятиях*. Исследования ВШЭ показывают рост доли компаний, нанимавших выпускников (до 43%), а также высокую активность сотрудничества работодателей с вузами в сфере промышленности (55%), меньшую - в сфере торговли (16 %).

Уровневый подход к обеспечению достойного труда для молодых работников предполагает, что государственная политика в данной сфере должна сочетаться с региональной политикой и кадровой политикой предприятий и организаций. Данный вопрос более подробно будет рассмотрен в п.3.3.

Сегодня становится очевидным, что экономический успех предприятия стал определяться инновационным и человеческим потенциалом, поэтому возрастает взаимосвязь устойчивости в сфере труда и

¹⁶¹ Бодрунов, С.Д. Формирование стратегии реиндустриализации России. /Монография. – СПб: ИНИР, 2015. – с.107.

социальной ответственности работодателя в плане создания условий для достойного труда, обеспечения устойчивых рабочих мест и зарплаты¹⁶². В Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года акцентируется особая значимость распространения наиболее успешных корпоративных практик в области работы с молодыми профессионалами, разработке механизмов обеспечения долгосрочной их поддержки, а также разработке системы прогнозирования перспективных потребностей в специалистах для компаний среднего бизнеса и новых современных форм образования¹⁶³.

В таблице 16 мы представили комплекс мер институционального, социально-экономического, организационно-управленческого, информационного характера по реализации принципов достойного труда, обеспечиваемых социальными партнерами на молодежном рынке труда. Ряд мер носит стратегический, ряд – тактический характер. Комплекс мер рассматривается в формате взаимодействия субъектов социального партнерства. Например, в рамках институциональных мер государство совершенствует нормативно-правовое поле реализации принципов достойного труда для молодежи (с учетом новых форм занятости), которое в свою очередь позволяет структурировать взаимодействие всех субъектов трудовых отношений, создавая пространство для их стратегий поведения в плане обеспечения условий достойного труда молодежи и задавая его пределы. Это получает дальнейшую детализацию на других уровнях регулирования социально-трудовых отношений через деятельность субъектов партнерства. В частности: *работодателей* (включение в коллективные договоры разделов, касающихся молодых работников; разработки молодежной политики компании

¹⁶² Гришина, Т.В. Новые социальные технологии: социальная ответственность и социальное партнерство / И.В. Гришина // Труд и социальные отношения. - 2016. - № 2. - С.51

¹⁶³ Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/innovations/doc20120210_04.

Таблица 16 – Комплекс мер институционального, социально-экономического, организационно-управленческого, информационного характера по реализации принципов достойного труда, обеспечиваемых социальными партнерами на молодежном рынке труда

Субъект	Комплекс мер по реализации принципов достойного труда молодых работников
МОТ	<ul style="list-style-type: none"> • разработка международной политики и программ в области достойного труда для молодежи; • обеспечение международного сотрудничества в плане продвижения стандартов достойного труда; • разработка и принятие международных трудовых норм как ориентиров для национальных органов регулирования социально-трудовых отношений; • расширение международного сотрудничества в области реализации концепции достойного труда на молодежном сегменте рынка труда.
Г о с у д а р с т в о	<ul style="list-style-type: none"> • Совершенствование нормативно-правового поля реализации принципов достойного труда для молодежи (в т.ч. в рамках новых форм занятости); • распределение заказа на подготовку молодых специалистов в соответствии с прогнозами развития отраслей и сфер экономики; • стимулирование конкурентной среды на рынке труда; • квотирование рабочих мест для молодых специалистов; • закрепление нормативного статуса «молодой специалист» и представление налоговых преференций работодателям, трудоустраивающих выпускников по полученной профессии; • поддержка создания рабочих мест с гибким режимом работы; компенсация системы внутрифирменного обучения молодых работников; • регулирование величины взноса в ФСС для работодателей, которые нанимают работников в возрасте 18-29 лет; • поддержка целевой подготовки в вузах; • стимулирование развития молодежного предпринимательства, самозанятости; стимулирование развития новых форм занятости для молодежи; • расширение профориентационной деятельности; продвижение профориентационных и карьероориентированных услуг, а также систем содействия профильной занятости выпускников учреждений профессионального образования; • стимулирование перехода молодежи из неформального в формальный сектор; • разработка программ обеспечения достойного труда для молодежи (на федеральном, региональном, отраслевом уровнях) и привлечение социальных партнеров к реализации данных программ; субсидии субъектам РФ на реализацию молодежных программ, обеспечивающих достойную занятость молодых работников; • грантовое финансирование социально-значимых молодежных проектов и программ; • определение минимальных социальных стандартов для молодых работников в коллективных договорах, территориальных и отраслевых соглашениях. • формирования единой базы данных о рынке труда молодежи на уровне регионов и страны в целом, его мониторинг; сбор и обработка статических показателей для молодежного рынка труда, отражающих реализацию принципов достойного труда, расчет интегрального показателя достойного труда для молодежи (дефицита достойного труда)
Профсоюзы (другие объединения работников)	<ul style="list-style-type: none"> • установление стандартов достойного труда в отношении заработной платы; занятости; социального партнерства; социального страхования. • создание молодежных советов, комиссий на всех уровнях, проведение совместных профсоюзных акций членских организаций Федерации для защиты прав молодежи; введение гарантированного представительства

	<p>молодежи (не менее 30%) во всех выборных профсоюзных органах .</p> <ul style="list-style-type: none"> • финансовое обеспечение работы молодежных советов, выделение всех уровней статьи расходов на реализацию молодежной политики в профсоюзных бюджетах. • изучение, анализ и агрегирование специфических проблем молодежи (по различным категориям); разработка и принятие специальных программ по работе с отдельными категориями молодежи, а также программ, нацеленных на решение отдельных «острых» социально-трудовых проблем молодежи; • участие в международных профсоюзных программах, акциях и мероприятиях, целью которых является защита прав и интересов молодежи. • взаимодействие с международными профсоюзными структурами, занятыми работой с молодежью. социально-экономическая защита молодежи через обеспечение достаточного числа рабочих мест с уровнем оплаты труда, обеспечивающим достойную жизнь; привлечение новых членов из числа работающей и учащейся молодежи в профсоюзы, создание в новых секторах экономики первичных профсоюзных организаций, где занято большое количество молодежи. • проведение коллективных профсоюзных акций с целью защиты прав и интересов молодежи. • содействие обучению, трудоустройству, профессиональному росту, занятости молодежи, предоставлению жилья и социальной поддержки малообеспеченным молодым семьям, учащимся, студентам. • создание объединений молодых работников в рамках новых форм занятости (дистанционная занятость, краудсорсинг, фриланс и др.) с учетом их специфики и др.
Работодатель (предприятие)	<ul style="list-style-type: none"> • участие в реализации программ обучения в учреждениях профессионального образования и проф. стандартов; • проведение профессионально-общественной аккредитации образовательных программ; • участие в оценке и сертификации подготовки молодых специалистов; • создание высокотехнологичных рабочих мест для молодежи; • инвестиции в качество рабочих мест; разработка эффективных для молодых специалистов систем материального и нематериального стимулирования; • стимулирование найма, внутрифирменное обучение молодых людей, регулярное повышение квалификации; • разработка молодежных программ социальной политики; • реализация мер в области охраны труда; • включение коллективные договоры разделов, касающихся занятости молодых работников; • расширение функций служб управления персоналом (разработка программ адаптации молодежи на предприятии и мониторинг реализации достойного труда на уровне предприятия); • организация на предприятиях стажировок и программ наставничества; • создание возможностей для участия молодых работников в управлении предприятием; • организация и проведение ярмарок вакансий.
В У З Ы	<ul style="list-style-type: none"> • совершенствование образовательных технологий; усиление практической ориентации обучения с учетом спроса работодателей на компетенции; мониторинг востребованности выпускников и соответствующих компетентностных моделей специалистов; создание устойчивых механизмов, позволяющих производить селекцию и отбор талантливой молодежи для закрепления и дальнейшей работы в научных организациях, университетах и на промышленных предприятиях в качестве исследователей; создание технопарков , инновационных кластеров, бизнес-инкубаторов, коворкинг-центров при вузах; формирование ценностей достойного труда; • обучение молодых специалистов для промышленных и высокотехнологичных производств; • заключение отраслевых соглашений с работодателями на уровне региона;

НКО	<ul style="list-style-type: none"> • обеспечение поддержки молодежи в различных сферах жизнедеятельности, развитие волонтерской деятельности молодежи; • интеграция интересов и взаимодействия образования и бизнеса; • создание сетевых профессиональных сообществ молодых работников, защищающих трудовые и социальные права и др.
Молодой работник	<ul style="list-style-type: none"> • выстраивание образовательно-карьерных траекторий; • поиск информации для проработки стратегий выхода и закрепления на рынке труда; • заключение контрактов, учитывающих стандарты достойного труда, ценности достойного труда, • ориентация на непрерывное образование, саморазвитие, повышение производительности, конкурентоспособности, мобильность и др.

Источник: составлено автором

компаний, в оценке, сертификации подготовки молодых специалистов работодателями; локальных документах обеспечения безопасности труда, регулирования оплаты труда молодежи и др.); *профсоюзов* (введение в профсоюзных органах гарантированного представительства молодежи; развитие новых форм защиты трудовых и социальных прав молодежи; создание первичных профсоюзных организаций в новых секторах экономики; взаимодействие с объединениями молодых работников в рамках новых форм занятости и др.); *НКО* (создание сетевых профессиональных сообществ молодых работников); *вузов, учреждений среднего профессионального образования* (заключение региональных соглашений с работодателями, включающих разделы о стажировках и практиках, развитие новых институциональных структур - технопарков, коворкинг-центров); *работников* (заключение контрактов, учитывающих стандарты достойного труда, ценности достойного труда, ориентация на непрерывное образование, рост конкурентоспособности и др.) (см. табл.17).

Все вышеизложенное в данном параграфе позволяет нам структурировать комплекс мер по реализации принципов достойного труда молодежи следующим образом:

- меры стратегического и тактического характера (например, сокращение безработицы, восстановление баланса на рынке труда и т.д.);
- меры обеспечения достойного труда в разрезе элементов;
- адресные меры в отношении определенных групп молодых работников, различных категорий молодежи (Приложение Ж).

Рассмотрев основные направления и механизм обеспечения достойного труда для молодежи в России, следует отметить:

1. Для реализации целей обеспечения принципов достойного труда в сфере занятости молодежи необходимо задействование соответствующего механизма как определенной совокупности субъектов, объектов, институтов, функций, факторов, блоков (в рамках которых реализуются конкретные формы и методы воздействия субъектов социально-трудовых отношений на

достижение стандартов достойного труда). Основными методами и инструментами выступают: институциональные, нормативно-правовые, социально-экономические, организационно-управленческие, информационные.

2. Определены направления и разработаны рекомендации по реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи, структурированные по уровням (мега-, макро-, мезо-, микро-, наноуровень), субъектам (МОТ, государство, работодатели (бизнес), профсоюзы, НКО, вузы и учреждения СПО).

3. Комплекс мер включает меры институционального, социально-экономического, организационно-управленческого, информационного характера, рассматриваемые в формате взаимодействия субъектов социального партнерства. Выделены приоритетные меры по обеспечению принципов достойного труда для категорий молодежи, этапов трудовой карьеры, форм занятости, статуса на рынке труда и др.

В следующем параграфе будут рассмотрены особенности реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи на региональном уровне.

3.2. Особенности реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи на региональном уровне

Каждый регион РФ имеет помимо общих черт свои характеристики по ряду показателей достойного труда молодежи, которые мы рассмотрим на примере Саратовской области с использованием предложенного методического инструментария. В целом состояние основных элементов достойного труда в Саратовской области представлено в таблице 1 (Приложение Д).

Анализ проблем реализации принципов достойного труда молодежи в регионе целесообразно начать с вопросов доступности рабочих мест.

Рассматривая положение молодежи на рынке труда Саратовской области, отметим, что в 2014 году доля занятой молодежи в возрасте 15-19 лет составила 0,6 %, в возрасте 20-29 лет – 21,3 % от всего занятого населения региона. Данный показатель близок к среднероссийскому уровню (0,6% и 22,3% соответственно). В целом занятая молодежь в возрасте до 30 лет в последние годы устойчиво составляет почти ¼ всех занятых в экономике. Уровень безработицы среди молодежи в возрасте 15-19 лет в Саратовской области в 2014 году составил 7,6%, в возрасте 20-29 лет – 7,2%, в то время как общий уровень безработицы в регионе составил 4,6%. (Рисунок 25) Однако следует отметить, что уровень безработицы по данным возрастным группам в целом по РФ выше, чем в Саратовской области (28% и 8,1% соответственно)¹⁶⁴.

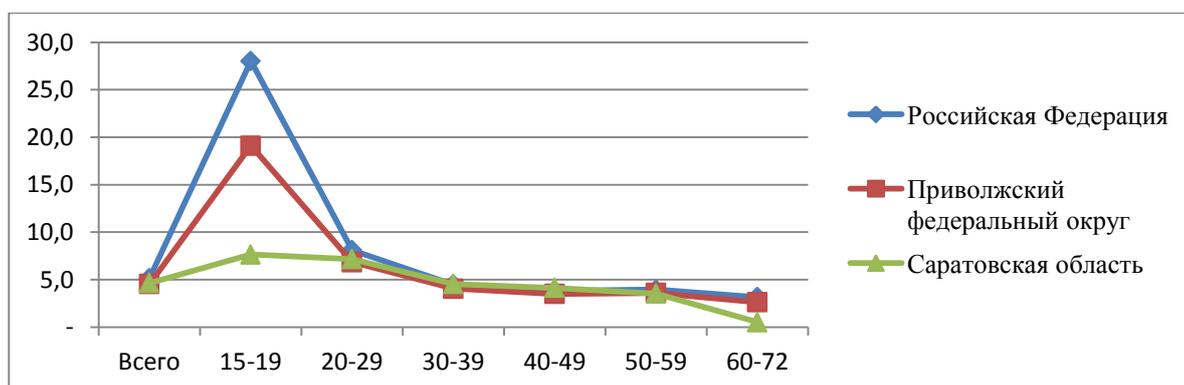


Рисунок 25 – Уровень безработицы по возрастным группам, в 2014 г., %¹⁶⁵

На протяжении последних лет доля молодых людей в возрасте от 14-29 лет составляла почти треть всех обратившихся в службу занятости граждан. В 2014г.- обратилось 8,1 тыс. человек в возрасте 14-29 лет, в 2013 г. – 10,5 тыс. человек, в 2012г. – 10,1 тыс. человек¹⁶⁶. В 2014 году в службе занятости населения г. Саратова было зарегистрировано 1447 подростков данной

¹⁶⁴ Труд и занятость в России, 2015 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1139916801766

¹⁶⁵ Построено автором по данным: Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Саратовской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://srtv.gks.ru/>

¹⁶⁶ По Закону РФ «О занятости населения в РФ» молодые люди, не достигшие 16 лет, не могут быть признаны безработными, поэтому подростки в возрасте 14-15 лет, будучи занятыми, обращаются в службу занятости в свободное от учебы время для временного трудоустройства и за получением профориентационных услуг.

возрастной категории, из них трудоустроены на временные работы 1422 человека. Поэтому в дальнейшем молодежь рассмотрим в официально принятых возрастных рамках 16-29 лет. Половине граждан из числа молодежи, зарегистрированной в службе занятости населения, присваивается статус безработного, а остальные, как правило, находят работу в течение 10-и дней с момента обращения¹⁶⁷.

Доля безработной молодежи 16-17 лет в течение последних двух лет остается на уровне 0,4%. В данную группу входят, как правило, выпускники школ, не имеющие профессии и специальности. Доля молодежи 18-24 лет немного увеличилась, это уже конкурентоспособная молодежь, имеющая профессиональное образование и небольшой практический опыт. В общем составе безработной молодежи за последние три года доминирует группа 25-29 –летних, их доля составила в 2012г. – 52,6%, в 2013г.- 59%, в 2014г.- 58,2%. Выпускники образовательных организаций составляют в среднем небольшую долю от общего количества зарегистрированной молодежи, которая имеет тенденцию к снижению.

Согласно данным, удельный вес каждой категории выпускников всех образовательных организаций, обратившихся в службу занятости за содействием в поиске подходящей работы по г. Саратову, на протяжении 2012-2013г.г.находился примерно на одном уровне (с преобладанием ВПО), а в 2014году структура меняется (растет доля выпускников школ и учреждений среднего профессионального образования). Наряду с этим уменьшается доля выпускников учреждений высшего профессионального образования (Рисунок 26).

В общем составе обратившихся в отделы содействия занятости населения районов города Саратова выпускников в 2015 г. 22,3% - бухгалтеры и экономисты; 14,5% - инженеры и техники; 8,8% - юристы, 6,3%

¹⁶⁷ Молодежь на рынке труда г. Саратова в 2014 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.czn-saratov.ru/index.php/informatsionno-analiticheskie-materialy>

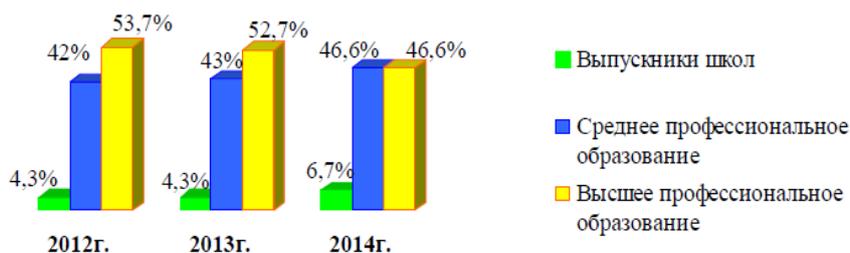


Рисунок 26 - Состав обратившихся за содействием в трудоустройстве выпускников по уровню образования, %¹⁶⁸

- программисты; 4,1% - филологи и культурологи; 3,5% - менеджеры; по 3,2% - социологи и специалисты по сервису и туризму; 2,5% - психологи; по 2,2% - технологи и медицинский персонал среднего уровня; 1,9% - экологи и биологи. По рабочим профессиям: 5% - операторы швейного оборудования; 2,8% - парикмахеры; 2,5% - повара; 1,9% - маляры-штукатуры; 1,6% - электрогазосварщики, слесари, токаря. Уровень трудоустройства выпускников составил 23,3%, тогда как у обратившихся граждан – 77,9%.¹⁶⁹ Вместе с тем в структуре вакансий представлены следующие виды деятельности: государственное управление и обеспечение военной безопасности, здравоохранение и предоставление социальных услуг, обрабатывающие производства, оптовая и розничная торговля, строительство, транспорт и связь и др.

По результатам опросов, проведенных Институтом социологии РАН, среди требований, выдвигаемым к рабочим местам, на первое место молодое поколение ставит хороший заработок, на второе – интересную работу, а на третье – хорошие условия труда. Важно отметить отличие запросов молодых людей и старшего поколения к работе в отношении к условиям труда. Для старшего поколения хорошие условия труда являются одним из важнейших требований к рабочему месту. Так, 42% представителей старшего поколения выделили этот фактор среди трех признаков хорошей работы, в то время как среди молодого населения его важность отмечают лишь 29%. Низкий размер

¹⁶⁸ Молодежь на рынке труда г. Саратова в 2014 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.czn-saratov.ru/index.php/informatsionno-analiticheskie-materialy>

¹⁶⁹ По данным Центра занятости населения г. Саратова. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.czn-saratov.ru/index.php/informatsionno-analiticheskie-materialy>

заработной платы в традиционном секторе экономики является одним из главных факторов, ограничивающим приток молодежи в данный сегмент.

В целом, характеризуя реализацию принцип безопасности труда для молодежи через условия труда на предприятиях региона, отметим, что в 2015 г. численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более и со смертельным исходом на 1000 работающих составила 1,1 (в т.ч. со смертельным исходом 0,060)¹⁷⁰. Сравнительный анализ показывает более благополучную ситуацию с данным показателем в регионе по сравнению с ситуацией в РФ в целом (см. рисунок 27).

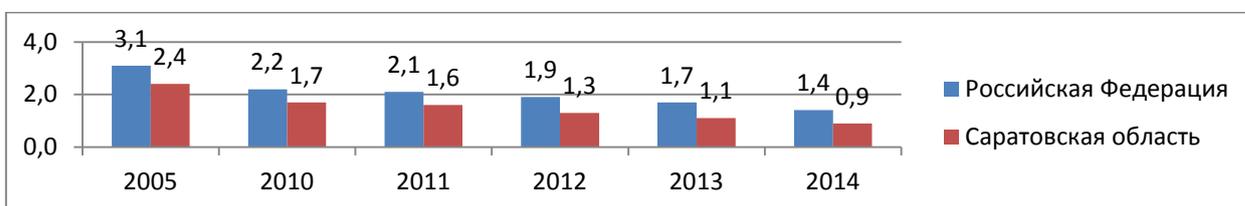


Рисунок 27 - Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом на 1000 работающих¹⁷¹

Анализ степени «достойности» заработной платы молодых работников Саратовской области нельзя считать полным без взглядов работников на данную проблему. Исследование проводилось на основе авторской анкеты с целью выявления представлений молодых работников о достойном труде и анализа проблем реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи региона. Анкета содержала как «открытые», так и «закрытые» варианты ответов, касающихся реализации принципов достойного труда в градациях: позитивное, нейтральное, негативное. Результаты анкетирования были рассмотрены в разрезе ряда принципов достойного труда (доступность рабочих мест, продуктивности занятости, защищенности, безопасности и др.)

¹⁷⁰Травматизм на производстве* в Саратовской области за 2015 г. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Саратовской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://srtv.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/srtv/ru/statistics/employment/4adecc0043b71cafb8bebcd06954faf

¹⁷¹ Построено автором по данным: Труд и занятость в России, 2015 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1139916801766

(Приложение Е). Выборочная совокупность респондентов – молодые работники (до 30 лет) предприятий г. Саратова составила 300 чел. Рассмотрим результаты более подробно в разрезе ряда принципов достойного труда (доступность рабочих мест, продуктивности занятости, защищенности, безопасности и др).

Заработная плата. Согласно результатам нашего опроса, высокая заработная плата для 61 процента респондентов выступает важным «маркером» достойной работы, практически половина опрошенных (55% и 54%) в качестве таковых отметили возможности профессионального роста и продвижения по карьерной лестнице; благоприятные условия труда воспринимаются характеристикой достойной работы лишь 15 процентами опрошенных молодых работников (Рисунок 28).



Рисунок 28 - Основные характеристики «достойной работы» (построено автором)

Признавая первостепенную значимость достойной оплаты труда в составе элементов достойного труда, подавляющая часть опрошенных в качестве достойной заработной платы отметили заработную плату в размере не менее 31 тыс. руб. (89 процентов)¹⁷². Среди них 33 процента считают достойной оплатой труда заработную плату в диапазоне 31-40 тыс. руб., а практически четверть опрошенных - свыше 50 тыс.рублей (Рисунок 29).

¹⁷² Проанализировав размер заработной платы молодых работников, следует отметить, что 12-17 тыс. руб. получали 30% опрошенных, 15% - 18-23 тыс. руб., 15 % - 24-28 тыс. руб., 12% - более 28 тыс. руб., 12% - 6-11 тыс.руб., и только 7 % работников получали заработную плату выше 40 тыс. руб.

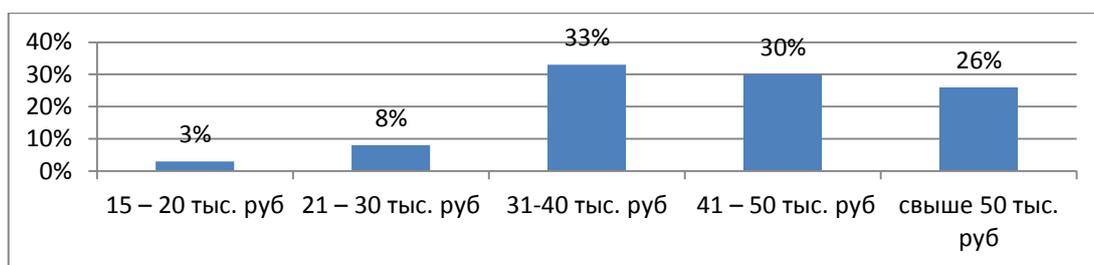


Рисунок 29 – Распределение ответов по отмечаемой величине достойной заработной платы (построено автором)

Проведенный нами анализ результатов опроса относительно фактического размера заработной платы позволяет констатировать следующее: заработная плата большинства опрошенных была ниже средней заработной платы по Саратовской области на момент обследования¹⁷³, 9 процентов респондентов получали заработную плату ниже прожиточного минимума в регионе (из них большая часть – женщины). В среднем заработная плата молодых работников в целом по РФ в 2015 году составляла 27,735 тыс.руб.¹⁷⁴ На рисунке 30 представлена зависимость размера заработной платы от уровня образования опрошенных молодых работников .

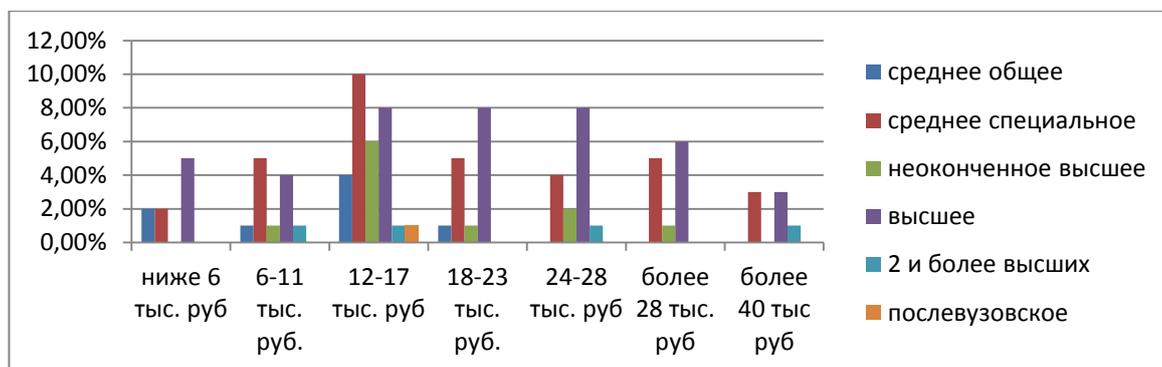


Рисунок 30 – Распределение опрошенных по указанному размеру заработной платы и уровню образования (построено автором)

¹⁷³ Богаченко, Е.Д. Реализация принципов достойного труда в сфере занятости молодежи: региональный аспект // Научное обозрение. – 2016. - №7. – с.208.

¹⁷⁴ Труд и занятость в России, 2015 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1139916801766

Более половины опрошенных не удовлетворены или скорее не удовлетворены (чем удовлетворены) размером своей заработной платы (Рисунок 31). При этом на вопрос о величине разрыва в оплате труда

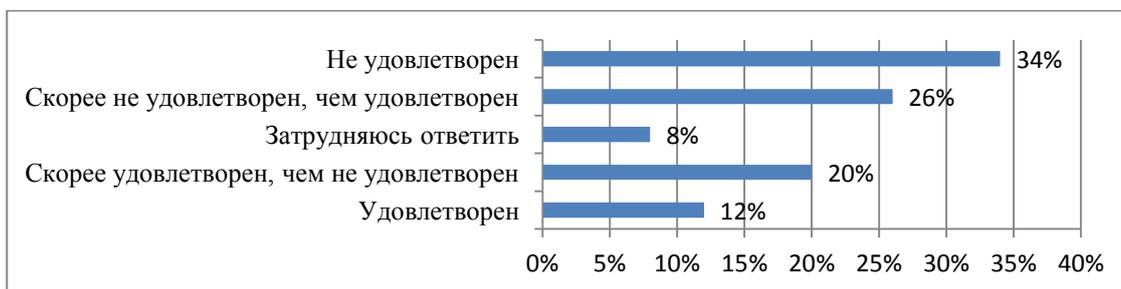


Рисунок 31 – Удовлетворенность молодых работников размером получаемой заработной платы (построено автором)

44 % опрошенных отметили, что разрыв в размере заработной платы не должен превышать 2-3 раза, 15 % - 4-7 раз, 6% опрошенных полагают, что дифференциация в уровне заработной платы не должна быть ограниченной.

Безопасность труда. При анализе представлений молодых работников о реализации принципа безопасности труда были получены следующие результаты: более трети опрошенных (36%) условия труда на их предприятии вполне удовлетворяют, полностью не удовлетворяют условия труда лишь 11% опрошенных (рисунок 32).

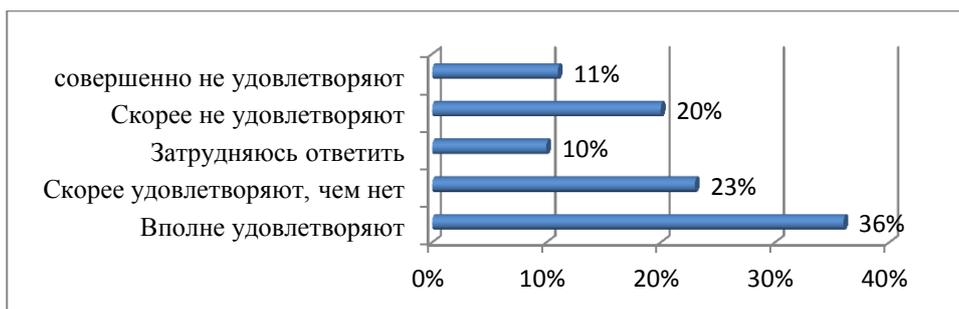


Рисунок 32 – Удовлетворенность молодых работников условиями труда на их предприятии (построено автором)

Важным параметром безопасности труда является риск для жизни и здоровья на конкретном рабочем месте. Треть опрошенных (30%) оценивают риск для здоровья и жизни на рабочем месте как средний, 29% оценивают

его как низкий риск, 26 % не считают, что их работа связана с риском для жизни или здоровья. Лишь 12% респондентов считают, что на их рабочих местах степень риска высокая (Рисунок 33). Вместе с тем необходимо отметить, что на данный момент оценка безопасности условий труда для молодежного сегмента рынка труда, как одного из важнейших принципов Концепции достойного труда¹⁷⁵ затруднена отсутствием статистических данных по условиям труда (работа во вредных производствах, производственный травматизм) в разрезе возрастных групп.

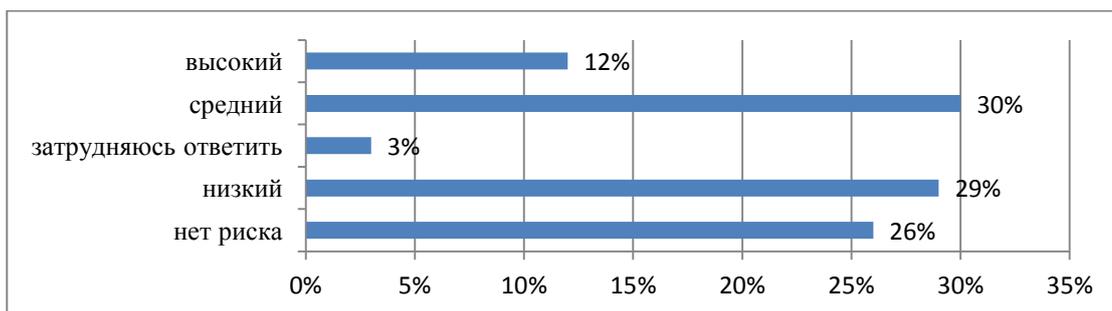


Рисунок 33 - Распределение ответов респондентов на вопрос о степени риска для здоровья и жизни на рабочем месте (построено автором).

Социальное партнёрство и социальный диалог. Как мы отмечали ранее, социальный диалог и социальная защита являются важнейшими компонентами достойного труда. Являясь основным инструментом взаимодействия между администрацией предприятия и наемными работниками, коллективный договор выступает основной формой социального диалога на предприятиях. Согласно результатам проведенного исследования, 40 % опрошенных молодых работников знакомы с содержанием коллективного договора на их предприятии; 12 % знают о наличии коллективного договора, но лично не знакомы с его содержанием; 26 % опрошенных ответили, что на их предприятии нет коллективного договора (Рисунок 34) . Таким образом, можно сделать вывод, что даже при

¹⁷⁵ Богаченко, Е.Д. Реализация принципов достойного труда в сфере занятости молодежи: региональный аспект/ Е.Д. Богаченко// Научное обозрение. – 2016. - №7. – с.205.

наличии коллективного договора зачастую работники не информированы о его содержание, а в некоторых случаях и о его наличии.

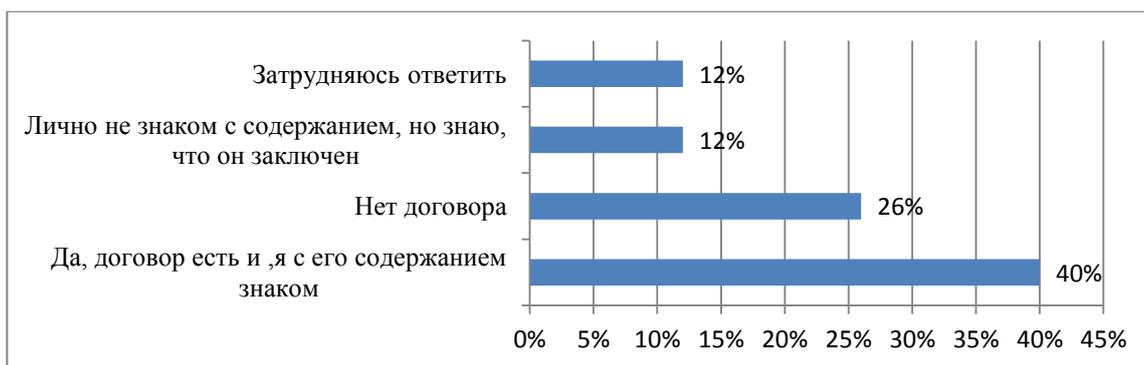


Рисунок 34 - Распределение ответов респондентов на вопрос о наличии коллективного договора на предприятии и знакомстве с его содержанием (построено автором).

Представляется также важным рассмотреть позиции молодых работников относительно роли профсоюза на их предприятии (Рисунок 35).



Рисунок 35 – Оценка роли профсоюзов на предприятии (построено автором)

Почти треть опрошенной молодежи (36%) отметили, что на их предприятии нет профсоюза, 28% молодых работников считают, что на их предприятии профсоюзы не нужны, а четверть респондентов затруднились ответить на вопрос о необходимости профсоюзов в их организации. Данные нашего опроса в целом отражают ситуацию с отношением к профсоюзам в России в целом. Так, согласно данным опроса ВЦИОМ о роли профсоюзов в защите прав трудящихся (2014 год), 67 % опрошенных отмечают их низкую роль в защите прав трудящихся и только 12 % опрошенных высоко

оценивают их роль¹⁷⁶. «Пассивную роль профсоюзов отчасти можно объяснить и пассивной позицией самих работников»¹⁷⁷. Например, согласно результатам нашего исследования, «участие в управлении компанией» ни у одного из опрошенных молодых работников не занимает значимой позиции. Несмотря на неоднозначное восприятие роли профсоюзов молодыми работниками, 35 % опрошенных отметили, что основным институтом защиты интересов молодых работников на предприятии должен выступать профсоюз. Четверть ответили, что сам работник должен защищать свои права, 15 % считают, что таким органом должен выступать совет молодых работников, а 12 % опрошенных вовсе отметили, что их интересы никто не ущемляет, и потребность в их защите отсутствует (Рисунок 36).

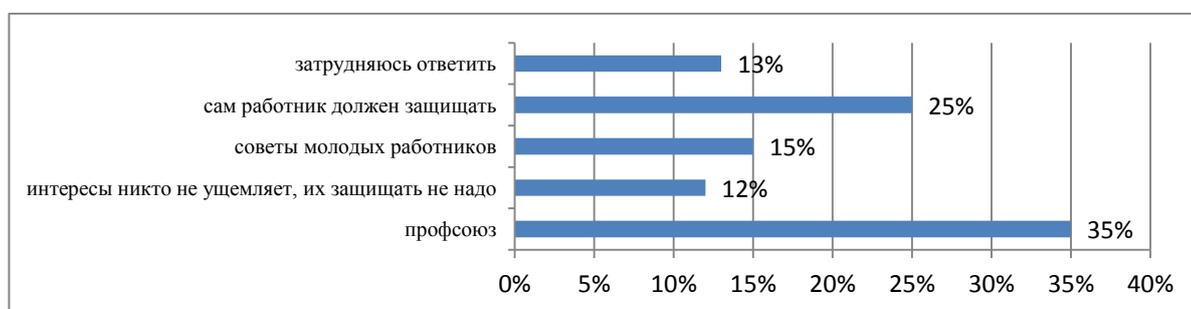


Рисунок 36 - Распределение ответов респондентов на вопрос: «Как Вы считаете, какой орган должен защищать интересы молодых работников на Вашем предприятии?» (построено автором)

Относительно защиты прав молодых работников ответы распределились следующим образом: треть опрошенных отметила, что интересы и права работников их предприятия никто реально не защищает, «20% ответили, что их права защищают непосредственные руководители подразделений, 19% - руководство организации, 19% - профсоюзная организация, 7% - государственная инспекция труда, прокуратура, 4% ответили, что интересы и права работников в их организации защищает специально выбранный представитель трудового коллектива»¹⁷⁸. При этом

¹⁷⁶ Как Вы сейчас оцениваете роль профсоюзов в защите прав трудящихся в нашей стране? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://wciom.ru/zh/print_q.php?s_id=988&q_id=67940&date=19.10.2014

¹⁷⁷ Богаченко, Е.Д. Реализация принципов достойного труда в сфере занятости молодежи: региональный аспект/ Е.Д. Богаченко// Научное обозрение. – 2016. - №7. – с.205.

¹⁷⁸ Богаченко, Е.Д. Реализация принципов достойного труда в сфере занятости молодежи: региональный аспект/ Е.Д. Богаченко// Научное обозрение. – 2016. - №7. – с.205.

ущемление прав отмечают 35% молодых, у 17% опрошенных молодых работников ущемление прав происходит регулярно, а практически половина опрошенных (48%) ответили, что их права не нарушаются.

Адаптация и проф. развитие. При реализации принципов достойного труда для молодых работников важным аспектом является адаптация. В данном случае пятая часть опрошенных отметили наличие программы адаптации молодых специалистов на предприятии. Более половины (56%) ответили, что такой программы на их предприятии нет, а 24% респондентов затруднились ответить на данный вопрос. Постоянное повышение профессионального уровня и развитие компетенций молодых специалистов становится необходимым элементом их конкурентоспособности и гарантий занятости. Согласно результатам нашего опроса, 44% молодых работников не проходят повышения квалификации, 11% повышают свой профессиональный уровень несколько раз в год, 24% - раз в год, 7% опрошенных – один раз в 2 года, 14% - один раз в 3 года. Анализ результатов опроса позволяет констатировать, что большинство предприятий не выделяют средства на обучение, подготовку и переподготовку молодых кадров. Кроме того были выявлены отраслевые различия по данному вопросу. Так, что программы повышения квалификации регулярно реализуются в организациях сферы науки и образования, на промышленных предприятиях, предприятиях связи, транспортных и строительных компаниях. В сфере торговли подобная практика встречается реже (лишь в 41% компаний сферы деловых услуг и 36% торговых организаций).

По данным исследований, среди причин, затрудняющих профессиональный рост, представители различных групп молодежи называют не только недостаточный уровень трудовых навыков и квалификации, но и отсутствие возможностей повысить квалификацию или получить соответствующее профессиональное образование¹⁷⁹.

¹⁷⁹ Горшков, М.К., Шереги, Ф. Э. Молодежь России: социологический портрет. – М., 2010. - С.46.

Распределение респондентов по видам заключенных трудовых договоров представлено на рисунке 37.



Рисунок 37 - Распределение ответов респондентов на вопрос о видах трудового договора, заключенного с работником (построено автором)

Важнейшим элементами социального диалога являются возможность достижения договоренностей и принятие согласованных решений в области заработной платы, социального пакета, инновационной активности и др. В результате проведенного нами опроса выявлено, что перспективы развития организации считают необходимым обсуждать 33% респондентов, вопросы заработной платы - 30 % опрошенных, 26 % - вопроса социального пакета. Лишь 11% респондентов считают необходимым обсуждать с работодателем свои рационализаторские предложения.

Гарантии занятости. Реализация таких принципов достойного труда молодежи, как продуктивная занятость, устойчивость (см. п.1.1) предполагает возможность карьерного роста и профессионального развития. Среди опрошенных нами молодых работников 18% отметили перспективы своего карьерного роста как значительные, 30% опрошенных более скромно их оценивают («перспективы роста скорее есть, чем нет»), 40 % отметили, что таких перспектив либо «скорее нет», либо «совершенно нет», а 12 % опрошенных затруднились с оценкой перспектив карьерного роста в своей организации. Дальнейшее продвижение по карьерной лестнице предполагает накопление знаний, опыта. Практически половина (48 %) молодых специалистов, участвовавших в нашем опросе, считают, что обладают

знаниями, необходимыми для продвижения по карьерной лестнице, 35% опрошенных молодых работников отметили недостаточность знаний для продвижения по «карьерной лестнице» и постоянный процесс повышения уровня знаний. Достойный труд предполагает удовлетворенность работника конкретными элементами трудовой среды и социально-трудовыми отношениями. В частности, это касается и режимов работы. По результатам нашего опроса, режимом труда удовлетворена большая часть опрошенных (57%), «скорее удовлетворен, чем не удовлетворен» – 21%, 15 % - отметили, что они скорее не удовлетворен, чем удовлетворены, либо не удовлетворены режимом труда. Реализация принципов достойного труда тесно связана с оценкой их влияния на трудовую активность работников. На рисунке 36 представлены факторы, которые, по мнению опрошенных молодых работников, в наибольшей степени влияющих на трудовую активность. В структуре факторов преобладает материальное стимулирование (отметили 71% опрошенных); 40 % опрошенных отмечают важность хороших условий труда¹⁸⁰ (Рисунок 38).

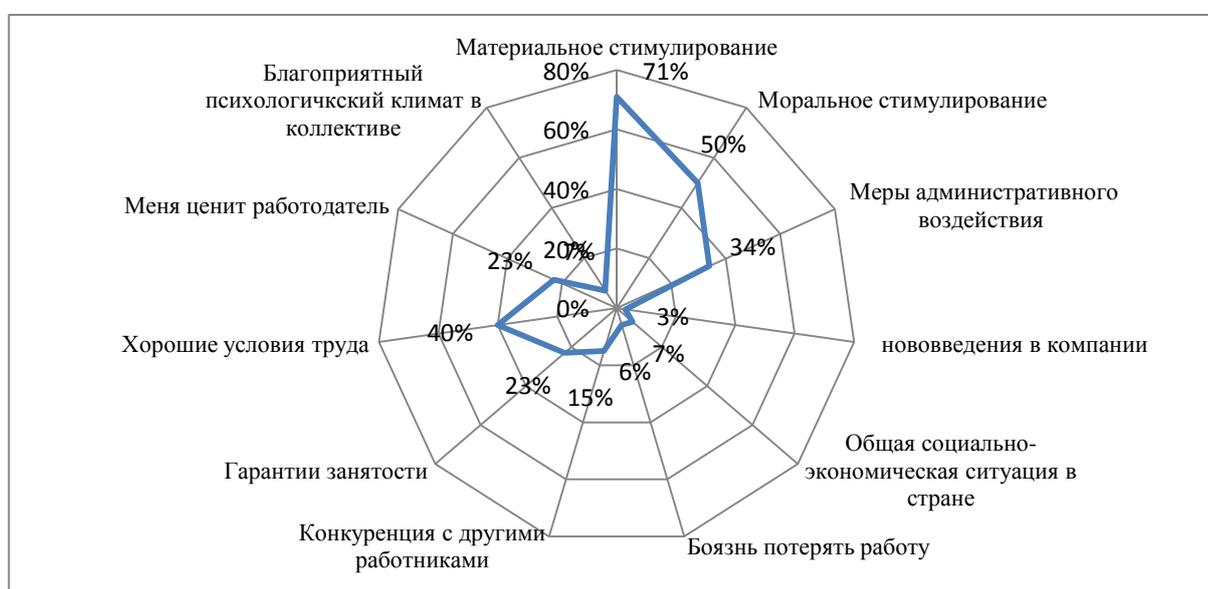


Рисунок 38 – Основные факторы, влияющие на трудовую активность (построено автором)

¹⁸⁰ По результатам опроса, проведенного компанией Naus в отношении ожиданий молодежи от своей работы на первом месте у молодежи достойная заработная плата (73%), 71% хотели бы иметь интересную работу, 57% - получить знания и опыт, 22% - стабильное рабочее место, 17% - разнообразие. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rg.ru/2014/06/03/specialisti.html>

Важной проблемой остается дисбаланс на рынке труда между полученной специальностью молодых работников и занимаемым рабочим местом. Сорок процентов респондентов отметили, что специальность, по которой они работают на предприятии, соответствует специальности, полученной в учебном заведении. Полученные данные подтверждают ситуацию о существующей диспропорции в спросе и предложении на рынке труда. Это касается спроса и предложения на рынке труда представителей как рабочих, так и других профессий. Одним из ограничителей процесса реиндустриализации экономики¹⁸¹ может стать напряженность, связанная с дефицитом молодых квалифицированных рабочих кадров. Другой стороной данной проблемы является дефицит достойного труда на предлагаемых рабочих местах для молодежи.

Анализ результатов проведенного нами исследования реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи на региональном уровне позволяет выделить ряд ключевых направлений для совершенствования регулирования качества занятости молодежи: «обеспечение достойной оплаты труда; обеспечение безопасных условий труда; развитие социального диалога; обеспечение возможностей профессионального роста; усиление взаимодействия в системе «вуз - работодатель», направленного на снижение диспропорций спроса и предложения на рынке труда»¹⁸².

3.3. Программы и меры по реализации принципов достойного труда для молодежи на уровне региона

Комплексный подход к обеспечению достойного труда для молодых работников предполагает тесную взаимосвязь и дополнение государственной политики в данной сфере с региональной и

¹⁸¹ Реиндустриализация экономики России в условиях новых угроз / под ред. С. Д. Валентя. – Вып. 2. – Москва: ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», 2015. – 72 с.

¹⁸² Богаченко, Е.Д. Реализация принципов достойного труда в сфере занятости молодежи: региональный аспект/ Е.Д. Богаченко// Научное обозрение. – 2016. - №7. – с.207

внутрифирменной политикой. Проведенный анализ показывает, что в российских регионах накоплен определенный опыт по решению проблем молодежной занятости и реализации молодежных программ в целом. Однако можно отметить и существование ряда проблем в реализации принципов достойного труда молодежи как комплексной задачи. Как свидетельствуют исследования, зачастую проводимые программы в регионах не имеют должной системности в разработке и реализации, достаточной научной базы, зачастую носят декларативный характер и не достигают поставленных целей¹⁸³. В различных субъектах РФ реализуются более 286 программ, в которых отражены меры государственной политики в отношении молодежи. Вместе с тем не все программы отражают принципы достойного труда. Так, лишь 4% программ связаны с направлением «трудоустройство молодежи», а большая часть программ направлена на реализацию общих аспектов молодежной политики и пропаганду здорового образа жизни (см. рисунок 39).

Меры по обеспечению отдельных элементов достойного труда молодежи в регионе реализуются в той или иной степени в рамках функционирования различных институтов, регулирующих социально-трудовые отношения в регионе (органов регионального управления, профсоюзов, студенческих кадровых агентств, центров занятости и др.). Решение проблемы содействия занятости молодежи в Саратовской области курируется Министерством занятости, труда и миграции Саратовской области в соответствии с государственной программой Саратовской области "Содействие занятости населения, совершенствование социально-трудовых отношений и регулирование трудовой миграции в Саратовской области до 2020 года", включающей комплекс мер по трудоустройству молодежи.

В рамках Соглашения между Правительством Саратовской области,

¹⁸³ Вишневская, Н.Г. Роль государственной службы занятости в регулировании рынка труда на региональном уровне: автореф. дис. ... канд. экон.наук: 08.00.05/ - Уфа., 2010 -23с.



Рисунок 39 - Структура программ, ориентированных на молодежь в субъектах РФ, по направлениям реализации (построено по данным ¹⁸⁴).

Федерацией профсоюзных организаций Саратовской области и Союзом товаропроизводителей и работодателей Саратовской области на 2015-2018 гг. сторонами социального партнерства принимаются меры по трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования, впервые выходящих на рынок труда, в организации всех форм собственности; повышению единовременного денежного пособия выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, прибывшим на работу в сельскую местность; созданию рабочих мест для стажировки выпускников образовательных учреждений; созданию молодежных советов и комиссий при профкомах¹⁸⁵.

С 2013 по 2015 гг. действовало Соглашение, направленное на активное вовлечение молодежи в трудовую деятельность. В Соглашение был включен новый раздел «Развитие системы профессионального образования и молодежной политики», которым было предусмотрено осуществление мер, направленных на трудоустройство выпускников образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования,

¹⁸⁴ Негашева, Е.А. Актуальные социальные технологии преодоления молодежной безработицы. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http:// www.scienceforum.ru/2013/14/4494/](http://www.scienceforum.ru/2013/14/4494/)

¹⁸⁵ Государственная программа Саратовской области "Содействие занятости населения, совершенствование социально-трудовых отношений и регулирования трудовой миграции в Саратовской области до 2020 года" [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.mintrud.saratov.gov.ru/gosudarstvennaya-programma/>

обеспечение их занятости в соответствии с профессией, специальностью в случаях сокращения численности или штата работников организации; организация ярмарок вакансий и других мер, направленных на содействие занятости и профессиональной ориентации молодежи; предоставление мер социальной защиты молодежи (предоставление рабочих мест, адаптация в организации, возможности повышения квалификации и дальнейшего обучения, получение льготных ссуд и денежных компенсаций за наем жилого помещения и другие меры), меры по защите трудовых прав и социально–экономических интересов молодежи, обеспечению правовой грамотности молодежи с учетом специфики современной ситуации на рынке труда¹⁸⁶.

Одним из ключевых принципов достойного труда молодежи выступает доступность рабочих мест, продуктивность занятости. Обратимся к мерам реализации данного принципа в регионе. Служба занятости Саратовской области в целях обеспечения мер по содействию занятости молодежи, их адаптации на рынке труда, повышения конкурентоспособности на рынке труда реализует комплекс мероприятий (рисунок 40). Результаты участия молодежи в активных программах содействия занятости в регионе представлены в таблице 2 (приложение Д). Одним из направлений в работе по повышению конкурентоспособности молодежи на рынке труда выступает программа профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации безработных граждан (таб.17). Доля молодежи, принявшей участие в данной программе, от общего числа признанных безработными составляет 14,1%¹⁸⁷

¹⁸⁶ *Областное отраслевое соглашение в сфере образования* предусматривает меры по выплате единовременного пособия в размере 50 тыс. руб. выпускникам образовательных учреждений, прибывшим на работу в сельскую местность; доплаты в размере 15% к тарифной ставке молодым специалистам. *В отраслевом соглашении работников сельского хозяйства* области предусмотрены меры по обеспечению условий для привлечения молодых специалистов (предоставление жилья, возмещения ссуды для приобретения жилья, ежемесячные доплаты к среднему заработку), для участия в договорных отношениях с учреждениями профобразования по подготовке молодых специалистов с последующим трудоустройством, развития института наставничества.

¹⁸⁷ Молодежь на рынке труда г. Саратова в 2014 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.czn-saratov.ru/index.php/informatsionno-analiticheskie-materialy>



Рисунок 40 – Программы содействия занятости молодежи, реализуемые ЦЗН Саратовской области¹⁸⁸.

В 2014 году 31 выпускник (10,3%) образовательных организаций, т.е. от состоящих на учете выпускников прошли переобучение в рамках данной программы, в 2013г.- 28 выпускников (9,3%), в 2012г.- 48 выпускников (9,5%). Кроме того, не менее позитивную роль в расширении возможностей занятости молодежи сыграли мероприятия социальной адаптации и психологической поддержки безработных граждан.

Традиционно для учащихся выпускных курсов профессиональных образовательных организаций разного уровня проводятся Дни карьеры, групповые консультации и семинары по планированию профессионального пути и эффективному поведению на рынке труда, профориентационные мероприятия, ярмарки вакансий рабочих и учебных мест, социальные гостиные, дни интенсивного консультирования, гарантированные собеседования.

¹⁸⁸ Составлено автором по данным: Молодежь на рынке труда г. Саратова в 2014 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.czn-saratov.ru/index.php/informatsionno-analiticheskie-materialy>

Таблица 17 – Профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования по направлению органов СЗ в 2014 году (чел.).

Профессиональное обучение или получением дополнительного профессионального образования по направлению органов СЗ в 2014 году (чел.)						
	Волжский	Заводской	Кировский	Ленинский	Октябрьский	Фрунзенский
Всего принявших участие в программе	59	256	109	253	117	38
16-17 лет	0	0	0	0	0	0
18-19 лет	2	5	1	3	1	0
20-24 лет	7	33	14	27	14	3
25-29 лет	8	51	16	44	15	7
Всего молодежь от 16-29 лет	17-28,8%	89-34,8%	31- 28,4%	74-29,2%	30-25,6%	10-26,3%
30 и старше	42	167	78	179	87	28

Одним из проектов, направленных на трудоустройство молодых специалистов, не имеющих опыта работы и впервые вступающих на рынок труда, является программа «Первое рабочее место»¹⁸⁹, реализуемая центром занятости населения г. Саратова. Целью программы является организация временного трудоустройство выпускников среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 20 лет, ищущих работу впервые. Участие в программе дает положительный результат для всех участников: молодому специалисту - возможность приобрести необходимый опыт работы по специальности, стаж, получить возможность быть принятым в организацию на постоянную работу; работодателю - возможность оценить профессиональные и деловые качества выпускника, решить определенные задачи, найти нового работника.

¹⁸⁹ Временное трудоустройство реализовывалось на предприятиях и организациях всех форм собственности. Участники программы имеют все права и социальные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством. В период участия выпускника в программе работодатель выплачивает ему заработную плату, а служба занятости населения оказывает материальную поддержку в размере минимальной величины пособия по безработице за фактическое количество отработанных дней (См. Молодежь на рынке труда г. Саратова в 2014 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.czn-saratov.ru/index.php/informatsionno-analiticheskie-materialy>)

Исследователи Колесникова О.А. и Донецкий А.М.¹⁹⁰ справедливо отмечают, что основной целью управления системой повышения конкурентоспособности является «создание таких условий молодым людям, которые способствуют повышению заинтересованности работодателей в их труде и тем самым сокращению до минимума длительности безработицы и снижению наносимого ею ущерба как непосредственно молодежи, так и экономике страны в целом». При этом важнейшая задача повышения конкурентоспособности молодежи на региональном рынке труда может решаться ГСЗН двумя путями: 1) подбор работодателей, для которых данные профессии в данный момент являются остро необходимыми; 2) направление на учебу для получения дополнительных знаний, навыков или новых профессий.

Важными направлениями служб занятости регионов в работе с молодежью по повышению конкурентоспособности и предупреждению безработицы является профессиональная ориентация и социальная адаптация на рынке труда¹⁹¹.

В качестве мер по обеспечению молодежной занятости в регионах, исследователи¹⁹² выделяют, прежде всего, меры институционального характера: развитие и поддержка кадровых агентств как внутривузовского, так и регионального значения; развитие региональных программ поддержки молодежной занятости; создание центров развития компетенций; развитие трехстороннего эффективного сотрудничества кадровых компаний, обладающих опытом подбора персонала, современными технологиями HR-менеджмента, государственных структур, обладающих административным

¹⁹⁰ Колесникова, О.А. Конкурентоспособность молодежи: теоретические и практические аспекты / О.А. Колесникова, А.М. Донецкий. // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. - 2014. - № 1.- С. 73-79.

¹⁹¹ Например, среди мероприятий, проводимых в Ростовской области для молодежного сегмента можно выделить такие как «Уроки занятости и карьеры», программы «В поисках своего призвания», «Выбор карьеры», «Твои перспективы», «Первый старт», организация профессиональных проб, стажировок на рабочих местах, фестивали профессий и ярмарки, единые дни профориентации. (см. Михалкина Е.В. Адаптация выпускников к первичному рынку труда: учебное пособие /Под общей редакцией Е. В. Михалкиной. Ростов-на-Дону, 2011. – 306 с.

¹⁹² Там же.

потенциалом, и российских образовательных учреждений, выпускающих молодежь на рынок труда; продвижение идеи корпоративного университета.

Формирование системы содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования на уровне региона возможно путем создания Центров, главной задачей которых могла бы стать координация деятельности государственных органов, общественных организаций, учреждений профессионального образования, студенческих кадровых агентств, работодателей и путем формирования единой региональной базы данных о рынке труда молодежи и его мониторинг.

В регионе в соответствии с Законом Саратовской области № 103-ЗСО «О наделении органов местного самоуправления Саратовской области отдельными государственными полномочиями по государственному управлению охраной труда» (от 29 июля 2009 г.) осуществляется работа по контролю за обеспечением охраны и безопасности труда на предприятиях. Вместе с тем данные о результатах такой работы в разрезе молодежного сегмента занятости не представляются.

С 1 января 2016 года в Саратовской области были введены изменения от 25 ноября 2015 года № 151-ЗСО «О внесении изменений в Закон Саратовской области «О введении на территории Саратовской области патентной системы налогообложения»¹⁹³, который предусматривает значительное снижение стоимости патентов, а также расширение количества видов предпринимательской деятельности (на 16 видов), подпадающих под патентную систему налогообложения. Данные изменения могут способствовать привлечению молодежи к открытию собственного дела, увеличению самозанятости в регионе, а также созданию в малом предпринимательстве большего числа рабочих мест.

¹⁹³Закон № 151-ЗСО «О внесении изменений в Закон Саратовской области «О введении на территории Саратовской области патентной системы налогообложения» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://saratov-gov.ru/cat/10/2015/11/page1>. С 2013 года действует Закон Саратовской области от 13 ноября 2012 года № 167-ЗСО «О введении на территории Саратовской области патентной системы налогообложения», положения которого были пересмотрены в 2014 году.

Принципы достойного труда реализуются на конкретных рабочих местах на предприятиях и организациях региона (см. таблицу 18). Так, программы поддержки молодых специалистов (доплаты к месячному заработку, обучение за счет предприятия, выплата процентов по кредиту, оплата содержания детей в детских садах) действуют на некоторых предприятиях Саратовской области, Среди них ОАО «Саратовстройстекло», ООО «СЭПО–ЗЭМ», ФГУП НПП «Алмаз», ОАО «Саратовский электроприборостроительный завод им.С.Орджоникидзе». Одним из самых масштабных молодежных проектов на ОАО «РЖД»¹⁹⁴ является конкурс «Новое звено», ориентированный на вовлечение молодежи в процесс стратегического развития ОАО "РЖД". Необходимо на уровне региона масштабировать эффективные практики предприятий в области обеспечения достойного труда для молодежи в различных направлениях. Вместе с наличием позитивного опыта в реализации некоторых принципов достойного труда молодежи рядом предприятий в регионе, как показывают наши опросы (п. 3.2), на многих предприятиях (особенно среднего и малого бизнеса) отсутствуют специальные программы, ориентированные на молодых работников. В данном направлении требуется еще большая работа.

Для анализа реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи в регионе необходима их оценка с помощью количественных и качественных показателей. Во второй главе диссертации (п.2.1) нами был определен набор критериев для оценки достойного труда в

¹⁹⁴ Показатели основной деятельности [Электронный ресурс] // Официальный сайт ОАО «РЖД». – Режим доступа: http://privzd.rzd.ru/static/public/privzd?STRUCTURE_ID=4052.

Таблица 18 – Примеры мер обеспечения достойного труда для молодых работников на предприятиях Саратовской области

№	Предприятия и Программы и меры обеспечения достойного труда для молодых работников
1.	ОАО "Энгельское опытно-конструкторское бюро "Сигнал" им. А.И.Глухарева". Функционирует Совет молодых специалистов. Работники, совмещающие работу с учебой, имеют возможность трудиться в режиме неполного рабочего дня. Организована эффективная система внутрифирменного обучения, подготовки и переподготовки кадров, стандартизирована процедура производственной адаптации новичков и наставничества. Инновационное развитие получило сотрудничество с ВУЗами путем создания совместных учебно-научных производственных центров.
2.	ФГУП «Саратовский агрегатный завод». Молодые специалисты получают ежемесячную надбавку в размере 1 тыс.руб. к заработной плате.
3.	ОАО«Саратовнефтегаз», ООО«Газпром-трансгазСаратов», ОАО «ВНИПИ- газдобыча», ООО «Саратоворгсинтез». В коллективных договорах в соответствии с отраслевым соглашением предусмотрены следующие положения: по ежемесячной доплате к стипендии студентам вузов, техникумов, профтехучилищ, направленным от предприятия на учебу, по предоставлению займов и (или) субсидий молодым работникам для приобретения жилья, обзаведения домашним хозяйством.
4.	ОАО «РЖД» Действует Стратегии развития кадрового потенциала ОАО "РЖД" на период до 2015 года. Реализуется Программа "Молодежь ОАО "Российские железные дороги", которая направлена на профессиональное и личностное развитие молодых работников, вовлечение их в решение стратегических задач организации. Целью данной программы являлось содействие стратегическому развитию холдинга "российские железные дороги" за счет обеспечения холдинга необходимым количеством молодых работников, обладающих требуемыми профессиональными навыками и корпоративными компетенциями, разделяющих корпоративные ценности холдинга и вовлечение их в решение корпоративных задач. Основными задачами программы, направленными на обеспечение достойного труда, являются следующие: А) развитие системы привлечения молодежи, ее эффективной адаптации и закрепления в холдинге. Б) вовлечение молодежи в решение корпоративных задач и развитие международного молодежного сотрудничества. В)совершенствование условий для развития профессиональных и корпоративных компетенций и карьерного продвижения молодежи в холдинге. Функционирует Центр оценки, мониторинга персонала и молодежной политики. Сотрудниками Центра разработаны и реализуются такие проекты как Конкурсы профессионального мастерства, выставки социальных корпоративных услуг "Знакомство с компанией", встречи молодежи с руководством. Целевая программа "Молодежь холдинга "Российские железные дороги" (2011-2015 гг.).
5.	ОАО «Связьтранснефть» Приволжское ПТУС. Предприятие проводит активную молодежную кадровую политику - Кадровая служба предприятия осуществляет постоянный мониторинг ситуации и корректирует исполнение программ в соответствии с параметрами внешней и внутренней ситуацией. На предприятии эффективно используется программа по подготовке молодых специалистов для ОАО «Связьтранснефть» (дети сотрудников, бывшие выпускники школ, победители олимпиад, отличники, с которыми заключаются трехсторонние договора на обучение в профильных для предприятия вузах по востребованным специальностям). Основным условием при зачислении является обязательство отработать на предприятии не менее 3 лет после окончания вуза. Число выпускников, желающих обучаться по направлению ОАО «Связьтранснефть» увеличивается каждый год, как и объем средств, выделяемых предприятием на их подготовку. При проведении работы по целевой подготовке молодых специалистов в высших учебных заведениях применяется «Положение о целевой подготовке молодых специалистов в высших учебных заведениях и порядке заключения трехсторонних договоров». Молодым специалистам, приглашенным на работу по окончании учебного заведения в результате конкурсного отбора, а также прошедшим обучение по целевому направлению (по 3-х стороннему договору) и приступившим к работе вне своего места жительства, предоставляются следующие гарантии и компенсации: <ul style="list-style-type: none"> • единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывшего с ним члена семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника; • производится оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории РФ; • при трудоустройстве молодых специалистов в регионах, расположенных вне зоны постоянного проживания специалиста, производится компенсация затрат снятия жилого помещения для проживания в размере 50% от стоимости оплаты жилья, в течение первых 3-х лет работы на предприятии.

Источник: составлено автором

молодежном сегменте и интегральный показатель достойного труда в сфере занятости молодежи. Расчет данного показателя мы предлагаем производить в следующей последовательности (Рисунок 41).

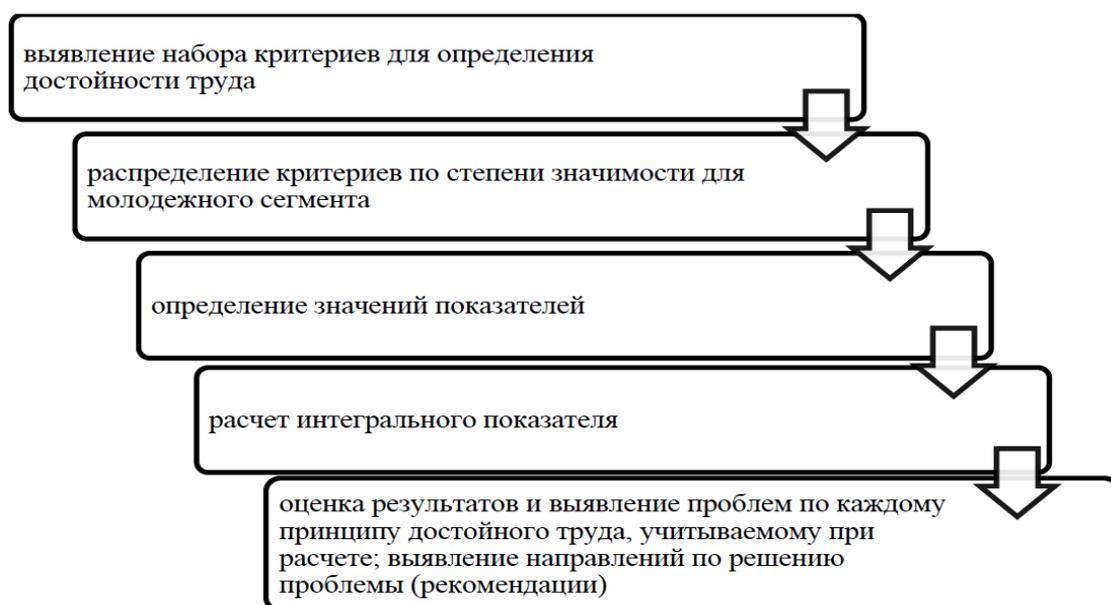


Рисунок 41 – Этапы расчета интегрального показателя достойного труда для молодежного сегмента рынка труда (составлено автором).

При определении весов показателей учитывались результаты опроса молодых работников, проводимого на предприятиях и в организациях региона (относительно основных элементов достойного труда) и мнения экспертов. На основе полученных результатов опроса, мы рассчитали основные показатели достойного труда для молодежи, предложенные нами в параграфе 2.1. Также нами был рассчитан интегральный показатель достойного труда молодежи:

$$I_{\text{дтм}} = 0,16K_{\text{зп}} + 0,14K_{\text{бт}} + 0,14K_{\text{гз}} + 0,14K_{\text{п}} + 0,14K_{\text{сс}} + 0,14K_{\text{а}} + 0,14K_{\text{кр}}, \quad (1)$$

Для подтверждения положения о наличии различных «профилей» достойного труда молодежи по видам экономической деятельности (п. 2. 2 диссертации) мы рассчитали $I_{\text{дтм}}$ на основе опроса молодых работников в сферах с наиболее благоприятной ситуацией в области условий достойного труда (в частности, с высокой средней заработной платой по региону): «Производство и распределение электроэнергии, газа и воды» и «Финансовая деятельность». На рисунке 42 представлен интегральный показатель достойного труда молодежи в регионе, его отраслевые проекции и частные показатели в целом, а также по таким видам экономической деятельности,

как «Производство и распределение электроэнергии, газа и воды» и «Финансовая деятельность».

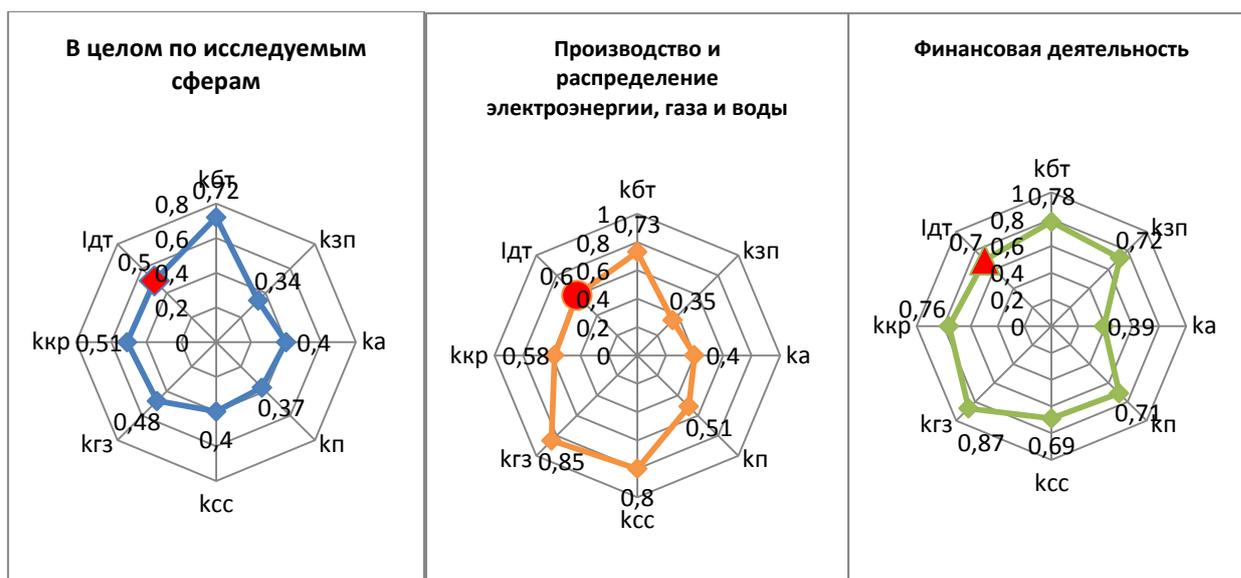


Рисунок 42 - Значения интегрального показателя достойного труда молодежи и его составляющих в регионе (Саратовской области) (составлено автором, 2015).¹⁹⁵

Полученное значение интегрального показателя в целом по всем сферам ($I_{дтм}=0,5$) свидетельствует о среднем уровне достойного труда молодежи и объясняется тем, что значительная часть опрошенных нами респондентов заняты в сфере обслуживания, торговли, в которых по ряду профилей достойного труда (в частности, по заработной плате, гарантиям занятости, соответствия работы специальности) состояние недостаточно благоприятное. Наиболее высокий показатель достойного труда молодежи ($I_{дтм} = 0,7$ – уровень выше среднего), по нашим расчетам, характерен для сферы финансовой деятельности. Следует заметить, что предприятия региона (таблица 20), на которых успешно реализуются специальные программы для молодых работников, относятся к обрабатывающим производствам, добыче полезных ископаемых, транспорту и связи (зарплата в них составила 20659 руб.; 36342 руб.; 27011 руб. соответственно). На снижение рассчитанного нами интегрального показателя достойного труда в большей

¹⁹⁵ Среди опрошенных 23% заняты на предприятиях сферы обслуживания, 20% - энергетики, 18% - финансовой деятельности, 14% - торговли, 8% заняты в сфере предпринимательства и бизнеса, 7% - в строительстве, 2% - в сфере науки, культуры или образования, 2% - в обрабатывающей промышленности, 6% - в других сферах.

степени повлияли низкие значения показателей заработной платы, деятельности профсоюзов и развития социального диалога. Однако следует отметить, что полученные оценки определялись в связи с субъективной оценкой самим молодыми работниками «достойности» отдельных элементов трудовой деятельности.

Следует обратить особое внимание на показатели, значение которых ниже 0,5, так как именно они в значительной мере снижают общее значение интегрального показателя достойного труда молодежи и позволяют выявить основные проблемные поля в обеспечении стандартов достойного труда, которым необходимо уделить особое внимание. Среди таких показателей: показатель гарантий занятости; показатель деятельности профсоюзов; показатель адаптации молодых специалистов; показатель достойной заработной платы; показатель соответствия занятости полученной специальности; показатель развития социального диалога. В дальнейшем дополнение официальных статистических данных по достойному труду для молодежи результатами опросов работников, мониторинга сферы молодежной занятости со стороны исследовательских организаций позволит получить более полную картину и выявить проблемные поля реализации принципов достойного труда.

Таким образом, анализ результатов опроса молодых работников в регионе и анализ научной литературы позволяет нам выделить следующие приоритетные меры в рамках механизма обеспечения достойного труда для молодежи на региональном уровне:

- достижение стандартов достойной оплаты с учетом средней заработной платы по региону, сложности труда, риска и значимости работы;
- обеспечение более долгосрочных гарантий занятости молодежи;
- разработка и реализации на предприятиях программ, ориентированных на молодых работников (программ адаптации, образовательных, социальных, стимулирования), обеспечение участия в управлении предприятием;

- повышение качественных характеристик рабочих мест для молодых работников;
- развитие наставничества, ученичества;
- создание коворкинг центров, региональных инновационных кластеров, представляющих рабочие места инновационного типа для молодежи;
- реализация соглашений между учреждениями профессионального образования и предприятиями региона по кадровому обеспечению, организации стажировок, практик; участие работодателей в процессе обучения и формирования востребованных компетенций на основе профессиональных стандартов;
- совершенствование программ содействия занятости применительно к молодежному сегменту рынка труда на региональном уровне, отбор эффективных программ, мониторинг последующей трудовой карьеры участников, ранее профилирование молодых безработных;
- разработка региональной Программы достойного труда для молодежи;
- развитие социального партнерства в обеспечении принципов достойного труда молодых работников, введение в территориальные соглашения аспектов, ориентированных на гарантии по содействию занятости молодежи, оплаты труда, социальные гарантии и обеспечение безопасных условий труда и др.

Мы предлагаем на уровне предприятий и организаций региона проводить оценку достижения стандартов достойного труда для молодежи в соответствии с несколькими этапами. На *первом этапе* определяются фактические показатели, характеризующие реализацию принципов достойного труда (в области оплаты труда, условий труда, рабочего времени, возможностей профессионального развития, гарантий занятости и социальной защиты, включенности в социальный диалог, содержательных характеристик труда). На *втором этапе* производится непосредственно

оценка. Этот этап предполагает сравнение уровня полученных показателей (индикаторов) с некими эталонными значениями (стандартами, лучшими показателями на уровне региона с учетом отраслевой специфики предприятий и организаций), определение интегрального индекса и построение рейтинга предприятий и организаций региона в соответствии с интегральным индексом. *На третьем этапе* производится диагностика проблем и перспектив в области достижения стандартов достойного труда для молодых работников в разрезе его элементов, прогнозируются возможные изменения показателей после реализации комплекса мер. Предлагаемый оценочный инструментарий позволяет сделать выводы о реальном состоянии социально-трудовой сферы предприятия в аспекте занятости молодых работников, основными из которых являются: соответствие фактического уровня «достойности» труда необходимому уровню (стандартам); динамика его качественных и количественных характеристик; эффективность мер, реализуемых на микроуровне в данном направлении.

В параграфе 3.1. в таблицах 15, 16 нами представлен комплекс конкретных мер по обеспечению стандартов достойного труда молодежи, они должны реализовываться как на уровне региона, так и предприятий. Мы предлагаем также расширить номинации проводимого Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» на региональном уровне за счет включения номинаций, касающихся молодежной политики (созданные рабочие места для молодых работников, сокращение производственного травматизма и заболеваемости среди молодых работников до 30 лет; развитие обучения и наставничества для молодых работников; полнота программ адаптации молодежи; развитие новых форм социального партнерства, включающих молодых работников; развитие личного потенциала молодых работников).

Проведение указанного конкурса с учетом «молодежных» номинаций позволит привлечь внимание к решению вопросов достойного труда

молодежи в организациях производственной и непроизводственной сфер, выявить лучшие молодежные социальные проекты, достижения по работе с молодыми кадрами, улучшению условий и охраны труда, развитию социального партнерства и другие.

Представляется также необходимым разработка *региональной Программы достойного труда для молодежи*. Ее целью является обеспечение комплекса принципов достойного труда для молодежи. Реализация цели Программы предполагает решения задач: снижение уровня молодежной безработицы; создание для молодежи условий для доступа к качественным рабочим местам и эффективной занятости, создание безопасных условий труда для молодежи и сокращение профессиональных рисков; усиление сотрудничества между вузами и работодателями, развитие социального диалога и др.

На наш взгляд, программа должна содержать разделы, соответствующие элементам достойного труда и комплекс мер:

1. Меры, направленные на взаимодействие учреждений профессионального образования (ВПО и СПО) с работодателями (предприятиями).
2. Меры, направленные на трудоустройство молодежи (первичное и последующие).
3. Меры, направленные на улучшение условий труда и повышение его безопасности для работающей молодежи.
4. Меры, направленные на уязвимые группы молодежи и группу NEET.

Предлагаемые нами целевые показатели Программы представлены в таблице 19. Их динамика должна свидетельствовать об эффективности мер.

Таблица 19 - Целевые показатели Программы достойного труда в сфере занятости молодежи в регионе.

Показатель	Ед. измерения	Соответствующий принцип достойного труда
Уровень занятости молодежи	%	Принцип доступа к рабочим местам, принцип защищенности, принцип устойчивости, принцип комплементарности элементов достойного труда
Уровень молодежной безработицы	%	Принцип доступа к рабочим местам, принцип защищенности, принцип устойчивости, принцип комплементарности элементов достойного труда
Напряженность на молодежном рынке труда	Ед.	Принцип доступа к рабочим местам, принцип комплементарности элементов достойного труда
Уровень скрытой безработицы среди молодежи	%	Принцип защищенности
Доля молодежи, занятой в неформальном секторе экономики	%	Принцип защищенности, принцип продуктивности, принцип партнерства
Молодежь, которая не учится и не работает в возрасте 15-24 лет, в общей численности населения соответствующей возрастной группы	%	Принцип продуктивности, принцип социализации, принцип устойчивости
Доля молодежи, занятой в рамках новых форм занятости	%	Принцип защищенности, принцип устойчивости, принцип комплементарности элементов достойного труда
Доля молодежи, работающей на высокотехнологичных рабочих местах в регионе	%	Принцип продуктивности, принцип комплементарности элементов достойного труда, принцип партнерства
Соотношение средней начисленной заработной платы молодых работников по видам экономической деятельности и средней начисленной заработной платы в регионе в целом	%	Принцип продуктивности, принцип устойчивости
Удельный вес молодежи, занятой во вредных и (или) опасных условиях труда	%	Принцип защищенности, принцип безопасности, принцип партнерства
Уровень производственного травматизма и проф. заболеваемости среди молодежи		Принцип защищенности, принцип безопасности, принцип партнерства
Количество выявленных нарушений трудового законодательства среди молодежного сегмента	Ед.	Принцип защищенности, принцип партнерства, принцип комплементарности элементов достойного труда
Доля членов профсоюзов (или других объединений работников) среди молодежи	%	Принцип защищенности, принцип устойчивости, принцип партнерства
Доля молодых работников, получающих заработную плату на уровне средней по региону и выше, %	%	Принцип защищенности, принцип продуктивности
Доля занятой молодежи с чрезмерной продолжительностью рабочих часов (более 48 часов в неделю; «фактическое» количество часов)	%	Принцип защищенности, принцип безопасности
Охват молодых работников страхованием от несчастных случаев на производстве	%	Принцип защищенности, принцип безопасности
Доля молодых работников, занятых на рабочих местах, не отвечающих стандартам, санитарно-гигиеническим нормам	%	Принцип защищенности, принцип безопасности
Доля молодых работников в структуре управления предприятием	%	Принцип продуктивности, принцип партнерства
Доля молодых работников, участвующих в программах обучения, повышения квалификации	%	Принцип продуктивности

Источник: составлено автором.

Основные методы и инструменты обеспечения достойного труда молодежи и меры были нами рассмотрены в п.3.1. Эффективность реализации Программы достойного труда для молодежи в регионе должна рассчитываться ежегодно в период реализации данной программы и по окончании ее реализации. Представляется, что эффективность данной программы должна оцениваться как по отдельным ее блокам (занятость, достойная заработная плата, безопасность труда, социальное партнерство и диалог, гендерное равенство), так и в целом. По отдельным блокам оценка эффективности Программы достойного труда для молодежи может производиться по следующей формуле:

$$Э_i = \frac{F_i}{N_i} * 100\% \quad (4),$$

где $Э_i$ - эффективность от реализации отдельного блока Программы (в %); F_i - фактический индикатор, достигнутый в процессе реализации Программы и характеризующий состояние отдельного блока; N_i - нормативный индикатор.

Интегральная оценка эффективности региональной Программы достойного труда в сфере занятости молодежи может быть рассчитана по

формуле: $Э_{и} = \frac{\sum_{i=1}^G \frac{F_i}{N_i}}{G} * 100\% \quad (5),$

где $Э_{и}$ - эффективность реализации программы (в процентах); G - количество индикаторов программы.

Если интегральный показатель ($Э_{и}$) составляет 80 % - 100 % , эффективность реализации Программы может быть оценена как высокая.

Необходимость выбора и реализации в регионе новых стратегических траекторий обеспечения принципов достойного труда для молодежи требует совместных усилий государства, бизнеса, наемных работников, общественных организаций, вузов и учреждений СПО.

Проведенный нами в п.3.2 анализ программ и мер продвижения принципов достойного труда для молодежи на уровне региона позволил сформулировать ряд выводов:

1. Меры обеспечения достойного труда молодежи на уровне региона рассматриваются через срез политики содействия занятости, механизмов социального партнерства в регионе, практик предприятий в области молодежной политики. Апробирован методический инструментарий оценки достойного труда молодежи на региональном уровне, что позволило выявить проблемные поля в разрезе элементов достойного труда и предложить рекомендации по их сокращению.

2. Предложен подход к разработке региональной Программы достойного труда для молодежи, определены ее составляющие, целевые показатели, технология оценки ее эффективности и др. Определены этапы оценки достижения стандартов достойного труда для молодежи на уровне предприятий и организаций региона.

Заключение

В соответствии с поставленной целью и задачами проведено исследование реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи, разработан методический инструментарий оценки реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи, определены направления продвижения принципов достойного труда для молодежи в современной экономике,. В результате исследования получен ряд результатов, обладающих научной новизной, и сформулирован комплекс выводов.

В результате обобщения основных концепций раскрыта необходимость в исследовании достойного труда в сфере занятости молодежи применения междисциплинарного и комплексного подходов. Достойный труд в сфере занятости молодежи трактуется как система социально-экономических, институциональных, технологических, организационно-управленческих параметров, характеризующих включение, адаптацию и участие молодых работников в общественном производстве и соответствующих определенным принципам и стандартам современной системы социально-трудовых отношений.

Уточнены принципы достойного труда с учетом специфики занятости молодежи (принципы доступности рабочих мест, социализации, защищенности, устойчивости, безопасности, продуктивности, партнерства, комплементарности элементов достойного труда). Предложено анализировать реализацию принципов достойного труда молодежи в ценностном, структурно-функциональном и динамическом разрезах с учетом современных тенденций развития занятости. Дана авторская трактовка содержания реализации принципов достойного труда для молодежи, отличающаяся акцентом на следующих аспектах: реализация принципов достойного труда осуществляется в процессе сорегулирования элементов социально-трудовых отношений со стороны их субъектов; данный процесс

охватывает этапы включения, адаптации и участия в общественном производстве молодых работников; результатом реализации является соответствие элементов социально-трудовых отношений определенным социально-трудовым стандартам и этапу развития экономики. Представлено авторское видение соотношения принципов, элементов и показателей достойного труда в сфере занятости молодежи в современной экономике, что позволило предложить расширение статистической базы за счет новых показателей, характеризующих достойный труд молодежи.

С учетом специфики предмета диссертационного исследования были выделены помимо общих и специфические функции Концепции достойного труда в преломлении к занятости молодежи. Среди них такие функции, как адаптационная; рискозащитная; обеспечения устойчивости формирования трудовых ценностей у молодых работников.

Развиваемые автором методологические подходы к исследованию принципов достойного труда в сфере занятости молодежи, позволили выявить и охарактеризовать факторы, влияющих на данный процесс, классифицировать их по содержанию (институциональные, экономические, социально-психологические, технические (технологические), организационно-управленческие); по характеру влияния (стимулирующие и ограничивающие реализацию принципов достойного труда).

Проведенный в работе анализ ситуации в области реализации принципов достойного труда молодежи в странах мира позволил выделить ряд важных направлений и мер, которые могут быть учтены при разработке соответствующей политики в России. Среди них: включенность мер по обеспечению достойного труда в более общие рамочные программы и соглашения в области молодежной политики занятости; междисциплинарный характер программ и действие в области обеспечения занятости; акцент на знаниевую составляющую занятости; реформирование систем обучения, наставничества; стимулы для работодателей для приема на работу молодых людей и др.

В процессе исследования определены возможности и ограничения использования традиционных методических подходов к оценке достойного труда применительно к сфере занятости молодежи. Разработан методический инструментарий измерения и оценки достойного труда в сфере занятости молодежи, отличающийся: а) выделением показателей по блокам («Доступ к рабочим местам и занятость молодежи»; «Достойная заработная плата»; «Безопасность на рабочем месте» и др.) и построением интегрального показателя достойного труда для молодежи; б) обоснованием основных количественных и качественных показателей, позволяющих определять степень достойности труда и уровень его дефицита (индекс дефицита достойного труда молодежи); в) определении шкалы оценивания достойности труда молодежи; г) расчетом индекса Дункана для определения несоответствия уровня образования выполняемым трудовым функциям или занимаемой должности; д) формированием «профилей» достойного труда занятой молодежи в разрезе видов экономической деятельности, форм занятости и возрастных групп.

В ходе исследования были определены характерные черты современного этапа реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодых работников в России: амбивалентный характер новых форм занятости молодежи с точки зрения принципов защищенности, устойчивости, безопасности; несбалансированность элементов в структуре достойного труда в молодежном сегменте рынка труда, различные «профили» достойного труда в рамках форм занятости, видов экономической деятельности, региональных рынков труда; сокращение степени несоответствия навыков и образования потребностям рынка; высокая региональная дифференциация в реализации принципа доступности рабочих мест и др.

В результате исследования выявлено 5 групп рынков труда регионов по показателям дефицита принципа доступа к рабочим местам, определены минимальные и максимальные значения в каждой группе, состав групп в

докризисном и посткризисном периодах. Группировка регионов позволяет выделить приоритеты и «пакет» мер в обеспечении достойного труда молодежи на мезоуровне. Анализ «профилей» достойного труда молодежи по видам деятельности позволил выявить существующие проблемы реализации принципов достойного труда.

Показано, что проблемными аспектами в реализации принципов достойного труда для молодежи выступает разрыв между требуемым уровнем образования и занимаемыми выпускниками вузов рабочими местами; противоречие между завышенными требованиями работодателей к выпускникам и зачастую несоответствие рабочих мест основным стандартам достойного труда (оплата и условия труда), между гибкостью и необходимостью защиты; ограниченность традиционных институтов регулирования трудовых отношений с молодыми работниками, сложность перехода «учеба-работа» и др.

Дефицит гарантий занятости молодежи находит отражение в прекаризации занятости - расширении временной, нестандартной занятости молодежи, спектра «коротких» трудовых договоров. Показано, что формы нестандартной занятости молодежи (фриланс, занятость по срочным трудовым договорам, краудсорсинг, волонтерство, дистанционная, агентская, неформальная занятость) дифференцированы по качественным параметрам рабочей силы и характеризуются различными «профилями» достойного труда в аспектах оплаты, социальной защищенности, безопасности. При этом развитие новых форм занятости молодежи имеет амбивалентный характер с точки зрения параметров достойного труда (с одной стороны, они представляют молодежи «формат» доступа к рабочим местам, форму адаптации к ситуации на рынке труда, механизм перехода и совмещения «учеба-работа», обеспечивают получение дохода и опыта работы, а, с другой стороны, генерируется низкая социальная защищенность молодежи, затрудняется переход на постоянные рабочие места; формируются риски по «дефициту» элементов достойного труда).

Основными проблемами в обеспечении стандартов достойного труда для молодежи в России являются: 1) высокая доля неформальной занятости молодежи; 2) трудности трудоустройства выпускников вузов, дисбаланс спроса и предложения на молодежном рынке труда в профессионально-квалификационном аспекте; 3) незанятость молодежи; 4) низкие гарантии при новых формах занятости молодежи; 5) наличие внутрифирменной молодежной политики только на крупных успешных предприятиях; 6) отставание заработной платы в группе 18-24 года от среднероссийских показателей; 7) высокая дифференциация доступности рабочих мест по федеральным округам и регионам РФ; 8) отсутствие статистических данных по многим показателям достойного труда в молодежном сегменте; 9) высокая дифференциация профилей «достойности» труда по видам деятельности; 10) наличие гендерной асимметрии по компонентам достойного труда и др. В наибольшей степени принципы достойного труда для молодежи реализуются в финансовой сфере; в меньшей - в сфере сельского хозяйства, гостиничного и ресторанного бизнеса, оптовой и розничной торговли.

Каждый регион РФ имеет помимо общих черт свои характеристики по ряду показателей достойного труда молодежи, которые в работе рассмотрены на примере Саратовской области с использованием предложенного методического инструментария. На основе подробного анализа показателей достойного труда молодежи в регионе, политики содействия занятости молодежи в структурном аспекте сделан вывод о более благополучной ситуации по ряду показателей в регионе (по сравнению с ситуацией в стране в целом). Результаты проведенного автором опроса занятой молодежи региона позволили выявить основные аспекты реализации принципов достойного труда в области заработной платы, безопасности труда, социального партнерства и диалога, гарантий занятости, адаптации и профессионального развития. Определены проблемные области в сфере качества занятости молодежи (низкие оплата труда, гарантии занятости и

защищенность, охват коллективно-договорным регулированием трудовых отношений и др.).

Субъектно-объектный подход к реализации принципов достойного труда для молодых работников позволил разработать модель механизма реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи, включающего комплекс методов и инструментов воздействия субъектов социально-трудовых отношений на характеристики занятости молодежи. В качестве целевых ориентиров в механизме предложены уточненные стандарты достойной занятости, заработной платы, эффективного социального партнерства и безопасных условий труда.

На основе обобщения ключевых проблем и «зон дефицита» достойного труда для молодежи и зарубежного опыта обеспечения достойной занятости молодежи в диссертации определены направления реализации принципов достойного труда: 1) обеспечение доступа к рабочим местам; 2) облегчение перехода «учеба-работа»; 3) расширение спектра рабочих мест в высокотехнологичных отраслях и новых формах занятости; 4) развитие системы компетенций, обучение в соответствии с требованиями рынка труда; 5) обеспечение достойной заработной платы и безопасности труда; 6) взаимосвязь мер макроэкономической политики, политики занятости и мер, ориентированных на молодых работников; 7) сокращение неформальной занятости; 8) развитие социального диалога и новых форм представительства интересов молодых работников; 9) обеспечение меж дисциплинарного формата программ содействия занятости молодежи и др.

Предлагаемые меры и рекомендации (в рамках методов и инструментов) по реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи структурированы по субъектам, по уровням (мега-, макро-, мезо-, микро-). Рекомендации по реализации принципов достойного труда для различных категорий молодежи в работе также классифицированы по следующим критериям: этап трудовой карьеры (выход на рынок труда, переход «учеба-работа», развитие); степень сбалансированности спроса и

предложения труда на рынке; семейное положение; формы занятости (нестандартные, стандартные и неоплачиваемые); статус на рынке труда (NEET, безработные, занятые).

В ходе исследования предложен комплекс мер институционального, социально-экономического, организационно-управленческого, информационного характера по реализации принципов достойного труда, обеспечиваемых социальными партнерами на молодежном рынке труда.

На основе предложенной методики расчета интегрального показателя достойного труда молодежи и результатов опроса молодых работников на предприятиях и в организациях Саратовской области, был произведен расчёт интегрального показателя достойного труда молодежи в целом, а также по ряду видов деятельности, позволивший выявить проблемы в разрезе элементов достойного труда и предложить соответствующие рекомендации.

Автором предложен подход к разработке региональной Программы достойного труда для молодежи, ее конкретные показатели, разработан методический подход к оценке ее эффективности. Также в работе определены этапы оценки достижения стандартов достойного труда для молодежи на уровне предприятий, организаций региона; рекомендовано расширение номинаций Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» за счет включения новых, «молодежных» номинаций.

По результатам исследования предложено: дополнить статистическую базу параметров достойного труда молодежи за счет ряда предложенных показателей, совершенствовать информационно-аналитическое обеспечение мониторинга достойного труда молодежи (в частности, формирование рейтингов предприятий и регионов по индексу достойного труда молодежи, проведение опросов, информирование и др.).

Особое внимание уделено мерам продвижения принципов достойного труда молодежи в регионе. В частности, предложен подход к разработке региональной Программы достойного труда для молодежи (определены ее

составляющие, целевые показатели, технология оценки ее эффективности); этапы оценки достижения стандартов достойного труда для молодежи на уровне организаций региона; расширение номинаций всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» за счет включения «молодежных» номинаций (в частности, созданные рабочие места для молодежи, сокращение производственного травматизма, заболеваемости среди молодых работников; развитие обучения и наставничества для молодых работников и др.).

На основе исследования практики реализации мероприятий содействия занятости молодежи в регионе и опроса молодых работников выделены приоритетные меры в рамках механизма обеспечения достойного труда для молодежи на региональном уровне:

— достижение стандартов достойной оплаты с учетом средней заработной платы по региону, сложности труда, риска и значимости работы;

— разработка и реализации на предприятиях программ, ориентированных на молодых работников;

— повышение качественных характеристик рабочих мест для молодых работников, обеспечение перехода из неформального в формальный сектор;

— заключение соглашений между вузами, учреждениями СПО и предприятиями региона по кадровому обеспечению, организации стажировок, практик; участие работодателей в процессе обучения и формирования востребованных компетенций на основе профессиональных стандартов;

— отбор эффективных программ содействия занятости применительно к молодежному рынку труда на региональном уровне, мониторинг последующей трудовой карьеры участников, раннее профилирование молодых безработных;

— развитие социального партнерства в обеспечении принципов достойного труда молодых работников, введение в территориальные

соглашения аспектов, ориентированных на гарантии по содействию занятости молодежи, оплаты труда, социальные гарантии и безопасных условий труда; развитие системы представительства интересов и трудовых прав молодых работников;

— совершенствование статистической базы учета элементов достойного труда молодежи за счет ряда предложенных показателей и др.

Определены следующие направления дальнейшего развития исследований в данной предметной области:

- разработка стратегий реализации принципов достойного труда с использованием предложенного методического инструментария к оценке достойного труда молодежи, построению индекса его дефицита в разрезе регионов, отраслей, предприятий и категорий субъектов рынка труда;

- разработка региональных Программ достойного труда для молодежи с учетом предложенных подходов к оценке их эффективности;

- совершенствование информационно-аналитического обеспечения и мониторинга продвижения принципов достойного труда молодежи.

Список литературы

1. Акмалова, Э.М. Стратегии поведения молодежи на неформальном рынке труда. дис. ... канд. социол. Наук: 22.00.04 / Акмалова Энже Мустафовна. - Казань, 2016. – 214 с.
2. Ахметшина, Е.Р. Особенности трудовых практик и социального статуса фрилансеров в российских регионах / Е.Р. Ахметшина, Т.В. Ключева, О.В. Полетаева // Труд и социальные отношения. 2016. - №2. – с. 93-104.
3. Бабич, С. Коворкинг: концепция и перспективы / С.Бабич, В. Пархименко // Наука и инновации. 2014. - Т. 6. - № 136. - С. 42-47.
4. Базжина, В.А. Развитие нестандартных форм занятости в современной России / В.А. Базжина, И.В.Цыганкова, О. Ю. Никишина // Российское предпринимательство. – 2014. - № 24. – С. 71-86.
5. Баймурзина, Г.Р. Возможности и проблемы индикации показателей достойного труда в регионах России / Г.Р.Баймурзина // Уровень жизни населения регионов России - 2010. - № 8. - С. 51-64.
6. Баймурзина, Г. Р. Реализация принципов концепции Достойного труда в России: региональный аспект (на примере республики Башкортостан) / Г. Р. Баймурзина, Р.М. Валиахметов, Р. П. Колосова. – Уфа: АН РБ, Гилем, 2012.–216 с.
7. Балацкий, Е.В. Доктрина высокотехнологичных рабочих мест в российской экономике / Е.В. Балацкий, Н.А Екимова// [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kapital-rus.ru/articles/article/239827/>
8. Бесфамильная, С. Анализ корпоративного опыта в области занятости молодежи на примере ряда стран СНГ (Азербайджан, Армения, Казахстан, Россия) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_545366.pdf – Москва: МОТ, 2016
9. Блауг М. Методология экономической науки, или Как экономисты объясняют / М. Блауг.- М.: НП «Вопросы экономики», 2004. – 416 с.

10. Блинова, Т.В. Молодежный рынок труда: оценка и моделирование межрегиональных различий: монография / Т.В. Блинова, С.А. Андрющенко, С.Г. Былина и др. – М: ООО "Издательский дом КДУ", 2016. – 178 с.
11. Блинова, Т.В. Молодежь на аграрном рынке труда: проблемы занятости / Т.В. Блинова, А.А. Вяльшина // Аграрный научный журнал. - 2014. - № 12. - С. 71-75.
12. Бобков, В.Н. Социальные стандарты оплаты труда и формирование инновационного общества // Уровень жизни населения регионов России. – 2009. – №10-11. – С.2-9.
13. Богаченко, Е.Д. Доступ к рабочим местам как базовый принцип достойного труда для молодежи (компаративный анализ)/Е.Д. Богаченко // Научное обозрение. – 2015. - №16. – с.377-388.
14. Богаченко, Е.Д. Реализация принципов достойного труда в сфере занятости молодежи: региональный аспект / Е.Д. Богаченко // Научное обозрение. - 2016. - №7. – С. 201 – 211.
15. Богаченко, Е.Д. Занятость в инновационной сфере российской экономики с позиции Концепции Достойного труда/ Е.Д. Богаченко, Е.В. Колколова // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского Института Бизнеса. - 2014. - № 2 (27). - С. 217-222.
16. Богаченко, Е.Д. Проблема реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи / Е.Д. Богаченко// Вопросы современной экономики: теоретический и практический аспекты: сборник научных трудов международной научно-практической конференции. – Пенза. - 2015. С. 19-22.
17. Бодрунов, С.Д. Формирование стратегии реиндустриализации России /Монография. – СПб: ИНИР, 2015. – 543 с.
18. Борисова, А.А. Регулирование конкурентоспособности и профильной занятости выпускников вузов: автореф. дис... д-ра экон.наук: 08.00.05/ Борисова Алена Александровна - Иркутск, 2016. –32 с.

19. Борисова, А.А. Готовность будущих специалистов состояться в профессии (индикаторы мониторинга) / А.А. Борисова, В.С. Тимофеев, А.Ю. Тимофеева // Труд и социальные отношения. – 2013. – № 2.
20. Будникова, Н.О. Достойный труд как условие эффективной реализации стратегии социально-экономического развития Воронежской области /Н.О. Будникова // Вестник Воронежского государственного университета. – 2015. - №2 – С. 5-8.
21. Валиахметов, Р.М. Оплата труда и уровень доходов населения как факторы достойного труда (на примере Республики Башкортостан) /Р.М. Валиахметов, Г.Р. Баймурзина, С.Х. Кадыров, Д.Г. Ягафарова// Труд и социальные отношения. – 2013. - №11. – С.85-92.
22. Вестник Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE) [Электронный ресурс]: сб. науч. ст. / Отв. ред. П.М. Козырева.– М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2011. – 189 с.
23. Вишневская, Н.Г. Профсоюзное объединение фрилансеров необходимость или прихоть? / Н.Г. Вишневская, И.Ф. Алтынбаева //Науковедение. - 2014. - № 1(20). - С.1-5.
24. Вишневская, Н.Г. Рынок труда молодежи: механизм регулирования в современных условиях: автореферат дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 /Вишневская Нина Геннадьевна. – Уфа, 2010. – 23 с.
25. Вишневская, Н.Т. Рынок труда в режиме рецессии/Н.Т. Вишневская //Мировая экономика и международные отношения.-2013.- № 5.- С.101 - 109.
26. Вишневский, Ю. Р., Шапко, В. Т. Молодежь и общество на рубеже веков / под. ред И. М. Ильинского.- М.: Голос, 1998. – С. 237-259.
27. Волгин, Н.А. Достойная оплата труда как условие и следствие достойного труда в инновационной экономике / матер. межд. науч. конф. «Инновационное развитие экономики России: институциональная среда» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://igpr.ru/library/volgin_na_dos

tojnaja_oplata_truda_kak_uslovie_i_sledstvie_dostojnogo_truda_v_innovacionnoj
_j

28. Выход из кризиса: Глобальный пакт о рабочих местах [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.un.org/ru/documents/decl_conv/.../pdf/global_jobs_pact.pdf

29. Вязникова, В.В. Финансовое поведение российских фрилансеров: возможности и ограничения / В.В.Вязникова, Д.О.Стребков // Социологический журнал. - 2009. - № 4. –с.41 – 64.

30. Гафурова, А.Г. Формирование компетенций как фактора эффективной занятости выпускников вузов: автореф. дис... к. экон. наук: 08.00.05 / Гафурова Анжела Гивиевна - М., 2014. – 29 с.

31. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 - 2016 годы (с изм. от 29.12.2016) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156312/

32. Георгиенко, В.Н. Важные аспекты и современные тенденции молодежной политики Европейского Союза, Совета Европы и ООН [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://samlib.ru/g/georgienko_w_n/molodezhnajaPolitikaesseioon.shtml.

33. Гильманов, А.З. Кластерный подход в профессиональном ориентировании учащихся как действенный метод содействия занятости молодежи /А.З. Гильманов, А.И. Вафина // Научные труды Центра перспективных экономических исследований - 2012. - № 5. - С. 277-281.

34. Гимпельсон, В.Е. Выбор профессии: чему учились и гдегодились? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.hse.ru/data/2010/05/04/1216406857/WP3_2009_03-f.pdf.

35. Годовой отчет «Сколково» 2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://sk.ru/foundation/results/annual_reports_ru/p/annual_report_2015.aspx

36. Государственная молодежная политика: международный опыт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://vmo.rgub.ru/files/1_gmp_mejdunarod_opit-781-2.pdf.
37. Гришина, Т.В. Новые социальные технологии: социальная ответственность и социальное партнерство / Т.В. Гришина //Труд и социальные отношения. - 2016. - № 2. - С.48-67.
38. Гриценко, Н.Н. Актуальные вопросы подготовки кадров с учетом потребностей современного рынка труда / Н.Н. Гриценко //Труд и социальные отношения. - 2014. - № 1. - С. 3-13.
39. Гудков, Л.Д. Молодёжь России /Л.Д. Гудков, Б.В. Дубин, Н.А. Зоркая. - М.: Московская школа политических исследований, 2011. - 96 с.
40. Доклад о развитии человека 2010. Реальное богатство народов: пути к развитию человека. – ПРООН: Издательство «Весь мир», 2010. – С. 188 - 191.
41. Доклад о человеческом развитии 2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr15_standalone_overview_ru.pdf.
42. Долгова, А.В. Полная и эффективная занятость молодежи - условие повышения конкурентоспособности страны / А.В. Долгова, И.Р. Жукова //Человек и труд. - 2013. - № 8. - С. 25-27.
43. Долженко, Р. А. Взаимосвязь новых форм трудовых отношений и прекаризации труда в условиях постиндустриальной экономики / Р.А. Долженко, Э.И. Попов // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2014. - № 12. – С. 179-185.
44. Долженков, С.А. Влияние современных информационно-коммуникационных технологий на развитие дистанционной занятости / С.А. Долженков // Труд и социальные отношения. – 2016. - №1. – С. 35-42.
45. Долженкова, Ю.В. Дистанционная занятость в России: современное состояние и перспективы развития / Ю.В. Долженкова, С.В. Сидоркина // Вестник НГУЭУ. – 2015. – №1. –С.156-161.

46. Достойный труд 2.0 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ktr.su/content/articles/detail.php?ID=210>.

47. Достойный труд в современной России: теория и практика /Л.В.Санкова, С.Г. Землянухина, Е.В. Янченко; под ред. Л.В.Санковой. – Саратов: Издательство КУБиК», 2014. – 296 с.

48. Железняк, М.И. Совершенствование социально-экономического партнерства на молодежном сегменте рынка труда: институциональные формы и механизм реализации / М.И. Железняк // Социально-экономические исследования. 2015. - №1 –С. 68 - 73.

49. Жуков, Г.Н. Сетевое взаимодействие учреждений СПО как эффективная форма обеспечения занятости молодежи /Г.Н.Жуков //Профессиональное образование в России и за рубежом. - 2013. - № 2 (10). - С. 33-36.

50. Задорожная, И. Молодёжь как ресурс неформальной занятости: причины и следствия / И.Задорожная // Точки над ё – 2012. - №1. – С. 54-61.

51. Закон № 151-ЗСО «О внесении изменений в Закон Саратовской области «О введении на территории Саратовской области патентной системы налогообложения» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://saratov.gov.ru/cat/10/2015/11/page1>.

52. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» [Электронный ресурс] / Информационно правовой портал Гарант.ру.- Режим доступа: <http://base.garant.ru/10164333/>

53. Збышко, Б.Г. Использование современных механизмов в регулировании социально-трудовых отношении в Российской Федерации /Б.Г. Збышко//Труд и социальные отношения. - 2012. - № 4. - С. 15-22.

54. Звездинская, А.В. Управление повышением конкурентоспособности безработной молодежи в регионе : автореф. дис. ... канд. экон.наук: 08.00.05/ - Воронеж., 2013. - 22 с.

55. Звездинская, А.В. О конкурентоспособности молодежи на рынке труда /А.В. Звездинская, О.А. Колесникова // Вестник Воронежского

государственного университета. Серия: Экономика и управление. - 2011. - № 2. - С. 153-157.

56. Землянухина С.Г. Противоречия формирования достойного труда в российских условиях //Инновационное развитие экономики России: институциональная среда: Четвертая Международная конференция. Сборник статей: Том 1 /Под ред. В.П. Колесова, Л.А. Тутова.-М.:ТЕИС, 2011. - с. 580.

57. Иванов, С.Ю. Молодежь в условиях нестандартной занятости / С.Ю. Иванов, Д.В. Иванова // Труд и социальные отношения. 2014. - №9. – С.3 - 15.

58. Индикаторы экономики образования. Мониторинговые исследования ВШЭ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://memo.hse.ru/ind>.

59. Информационно-образовательный портал Rastudent.ru. Мониторинг трудоустройства выпускников. [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://rastudent.ru/articles/labour_market_survey/monitoring_trudoustroystva_vypusknikov.

60. Кадомцева, С.В. Несбалансированность рынка труда и занятость молодежи / С.В. Кадомцева // Уровень жизни населения регионов России. - 2013. - № 6 (184). - С. 58-62.

61. Как Вы сейчас оцениваете роль профсоюзов в защите прав трудящихся в нашей стране? Всероссийский опрос ВЦИОМ[Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://wciom.ru/zh/print_q.php?s_id=988&q_id=67940&date=19.10.2014.

62. Капелюшников, Р.И. Российский рынок труда: парадоксы посткризисного развития/ Р.И. Капелюшников, А.Ю.Ощепков //Вопросы экономики. -2014. - № 7. - С. 66–92.

63. Каптерев, А.И. Специфика разработки критериев эффективности управления профессионализацией в вузах / А.И. Каптерев., Т.В. Гришина, Е.Т. Осетров //Труд и социальные отношения. 2015.- № 4. - С.3-22.

64. Карпухин, Д.Н. Достижение достойного труда при создании и модернизации рабочих мест / Д.Н.Карпухин – М.: ИЭ РАН, 2014. – 100 с.
65. Козлова, Л.А. Формирование качеств новой рабочей силы как фактор экономического роста и снижения молодежной безработицы / Л.А. Козлова, О.А. Колесникова // ФЭС: Финансы. Экономика. Стратегия. – 2014. - №2. – С.28-31.
66. Кокшаров, В.А. Достойный труд как цель и ключевой ресурс стратегического развития региона / В.А. Кокшаров // Управленец. – 2009. - №3-4. – С.4-11.
67. Колбышева, С.И. Фриланс как способ организации профессиональной среды современной молодежи / С.И. Колбышева // Поддержка одаренности – развитие креативности: материалы международного конгресса, Витебск, 22–27 сентября 2014 г. - 2014. - Т. 1. - С. 64-67.
68. Колесникова, О.А. Конкуренентоспособность молодежи: теоретические и практические аспекты / О.А. Колесникова, А.М. Донецкий // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. - 2014. - № 1. - С. 73-79.
69. Колесникова, О.А. Причины диспропорций спроса и предложения молодых специалистов на рынке труда и пути их сглаживания / О.А. Колесникова, Л.А. Козлова // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. - 2015. - № 2. - С. 21-25.
70. Колосова, Р.П., Экономика персонала: Учебник /Р.П.Колосова, Т.Н. Василюк, М.В.Артамонова, М.В. Луданик. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 896 с.
71. Колосова, Р.П., Разумова, Т. О., Луданик, М. В. Формы занятости населения в инновационной экономике – М.: Макс Пресс, 2008. -253 с.
72. Кон, И.С. Молодежь. Философский энциклопедический словарь 2-е изд. /ред. Кол. Аверинцев С.С. и др. –М., 1989. - 375 с.

73. Конкурентоспособность молодежи на рынке труда / О.А. Колесникова, А.М. Донецкий, А.В. Звездинская, Н.А. Бебнева. – Воронеж: ИПЦ «Научная книга», 2012. – 192 с.

74. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.constitution.ru/10003000/10003000-4.htm>. – Имеется печатный аналог.

75. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р) [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.ifar.ru/ofdocs/rus/rus006.pdf>

76. Концепция молодежной политики ФНПР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.msfnp.ru/article/4/koncepciya-molodezhnoi-politiki-fnpr>

77. Костин, Л.А. Реализация в России Концепции МОТ о достойном труде / Л.А.Костин // Ломоносовские чтения, круглый стол «Достойный труд в XXI веке». – М., 2004.

78. Костин, Л.А. Труд был, есть и будет основой развития человека и общества / Л.А. Костин [Электронный ресурс] // Человек и труд. -2012.- № 4.- Режим доступа: <http://chelt.ru>.

79. Котляров, И. Д. Проблемы регулирования нестандартных форм занятости/ И. Д. Котляров // Journal of Economic Regulation. – 2015. – Т. 6. – № 1. – С.55-66.

80. Котляров, И. Д. Нестандартные формы занятости / И. Д. Котляров // Общество и экономика. - 2015. - № 1-2. - С. 203-218.

81. Красильникова, М.Д. Профессиональная подготовка персонала: кадровые стратегии работодателей / М.Д. Красильникова, Н.В. Бондаренко // Вопросы образования. - 2009. - № 4. - С. 218–234.

82. Кризис в сфере занятости молодежи: Время действовать. V доклад Международной конференции труда, 101-я сессия, 2012 год.

[Электронный источник]. – Режим доступа:
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed.../wcms_175984.pdf

83. Кудрин, А.С. Реализация концепции достойного труда в современной России: социологический анализ/ А.С.Кудрин // Вопросы управления. - 2014. - №3(28). – С.206-211.

84. Кулькова, И.А. Сокращение дефицита достойного труда путем развития системы квалификаций в России /И.А.Кулькова//Управленец.-2010.- №11-12. С.54-58.

85. Леонидова, Г.В. Занятость молодежи как условие модернизации социально-трудовой сферы / Г.В. Леонидова, К.А. Устинова // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. - 2013. - № 2 (26). - С. 101-110.

86. Мартынова, О. В. Удаленная занятость в России и перспективы ее развития / О.В. Мартынова // Молодой ученый. — 2016. — №2. — С. 542-545.

87. Международная организация труда. Конвенции, документы, материалы: справочное пособие. М.: Изд-во «Дело и Сервис», 2007.

88. Мезенцев, Ю.М. Формирование конкурентоспособности молодежи как фактор минимизации безработицы в муниципальных образованиях: автореферат дисс. к.э.н.: 08.00.05 /Мезенцев Юрий Михайлович.– Саратов,2013.-24 с.

89. Мелихова, Ю.М. Перспективы развития коворкинг-центров в России и за рубежом / Ю.М.Мелихова, О.В. Шатаева // Ученые записки. - 2013. - №5. – С. 166-170.

90. Министерство занятости труда и миграции Саратовской области. Аналитический материал. [Электронный ресурс]. – Режим доступа:<http://www.mintrud.saratov.gov.ru/analytical/>

91. Мирзабалаева, Ф.И. Проблемы повышения безопасности труда в региональной экономике/Ф. И. Мирзабалаева, П.Р. Алиева, К.С. Ибрагимова //Безопасность труда в промышленности. -2014.- № 11. -С. 52-56.

92. Мирзабалаева, Ф.И. Региональные проблемы реализации концепции достойного труда/Ф. И. Мирзабалаева //Вопросы структуризации экономики. -2013.- № 4.- С. 18-21.
93. Мироненко, О.Н. Адаптация российских работодателей к требованиям законодательства о защите занятости / О.Н.Мироненко // Российский журнал менеджмента. – 2012. - №3. – С. 31-54.
94. Михалкина, Е.В. Выпускники вузов на рынке труда: обзор современных тенденций (на примере рынка труда Ростовской области) / Е.В. Михалкина, Е.А. Серегина // Международный научный журнал.- 2014.- № 1.- С.49-53.
95. Михалкина, Е. В. Оценка трудоустройства выпускников: компетентностный подход к развитию высшего экономического образования /Е.В. Михалкина //Экономический анализ: теория и практика, 2010. - № 13. - С. 22-28.
96. Молодежь на рынке труда г. Саратова в 2014 г.[Электронный ресурс]– Режим доступа: <http://www.czn-saratov.ru/index.php/informatsionno-analiticheskie-materialy>.
97. Молодежь России 2000-2025: развитие человеческого капитала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://fadm.gov.ru/mediafiles/documents/document/04/6a/046ae652-09ca-4915-a9d6-a4c55569dc9c.pdf>.
98. Мраморнова, О.В. Трансформация российских социально-трудовых институтов в процессе исторического развития /О.В.Мраморнова//Труд и социальные отношения. -2014.-№8.-С.55-61.
99. Мурзаева, Е.С. Государственная политика в области обеспечения занятости молодежи: институциональный аспект / Е.С. Мурзаева // Человек. Сообщество. Управление - 2012. - №2. – С.130-139.
100. Негашева, Е.А. Актуальные социальные технологии преодоления молодежной безработицы. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.scienceforum.ru/2013/14/4494>.

101. Нестандартная занятость в российской экономике / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова. - М.: Издат. дом ГУ ВШЭ, 2006.- 400 с.
102. Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества /гл. ред. В.Н.Бобков. - М: МАГИСТР-ПРЕСС, 2015.-448с
103. Никулин, А.Г. Трудовая адаптация молодых специалистов на рынке труда / А.Г. Никулин // Труд и социальные отношения. - 2014. - №7. – С. 129-136.
104. Образовательные и карьерные стратегии студентов старших курсов российских вузов. Информационный бюллетень. – Москва: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2014. – 52 с. – (Мониторинг экономики образования; № 8 (82)).
105. Образовательные стратегии и практики студентов профессиональных учебных заведений в 2006–2012 гг. Информационный бюллетень. – М., НИУ ВШЭ, 2013. – 52 с.
106. Обследование населения по проблемам занятости [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766
107. Одегов, Ю.Г. Экономика труда / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Л.С. Бабынина. В 2-х т.- М: Альфа Пресс, 2007.
108. Одегов, Ю.Г., Социальные нормативы и роль частного бизнеса в их реализации/ Ю.Г.Одегов, В.Н.Сидорова //Нормирование и оплата труда в промышленности.- 2014.- № 11. -С. 29-37.
109. Олейникова, И.Н. Региональная инновационно-ориентированная экономическая политика в сфере занятости молодежи: опыт и перспективы /И.Н. Олейникова // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. - 2012. - № 2. - С. 45-51.

110. Отчёт о деятельности Фонда Сколково 2010-2014 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://sk.ru/foundation/results/annual_reports_ru/p/annual_report_2010_2014.aspx

111. Павлова, Е.А. Реализация концепции достойного труда на предприятиях электроэнергетики: дис... канд. экон. наук: 08.00.05 / Павлова Екатерина Алексеевна. - Саратов. – 2013. – 166 с.

112. Перспективы распространения дистанционной занятости в России, 2014–2020 гг. Комментарии к результатам исследования. URL: http://json.tv/ict_telecom_analytics_view/perspektivy-rasprostraneniya-distantsionnoy-zanyatosti-vrossii-20142020-gg-20151027112309.

113. Показатели основной деятельности [Электронный ресурс] //Официальный сайт ОАО «РЖД». – Режим доступа: http://privzd.rzd.ru/static/public/privzd?STRUCTURE_ID=4052.

114. Поляничко, Н.В. Социальный портрет современной российской молодежи / Н.В. Поляничко // Труд и социальные отношения. – 2014. - №7. – С.37-46.

115. Потуданская, В.Ф. Роль профессионального образования в процессе трудовой мобильности молодежи / В.Ф.Потуданская, Т.В. Новикова, И.В. Цыганкова //Вестник НГУ. Серия: Социально-экономические науки. - 2009. - Том 9. - Выпуск 3. – с. 93-100.

116. Правкина, Я.Ю. Дистанционные социально-трудовые практики в структуре ценностей молодых людей /Я.Ю. Правкина // Система ценностей современного общества – 2012. - №22. – с. 263-268

117. Прогноз долгосрочного социально – экономического развития РФ на период до 2030 года [Электронный ресурс] /Министерство экономического развития.- Режим доступа: <http://www.inpharm.ru/assets/files/akti-ministerstv/minesprognoz>.

118. Программа ФНПР «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/n/249/6183.html>.

119. Разумова, Т. О. Выпускники высших учебных заведений на рынке труда: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Разумова Татьяна Олеговна.- М.,2009. – 433 с.

120. Разумова Т.О. Социальное партнерство как механизм повышения уровня удовлетворенности персонала своим трудом (на примере ОАО «ОГК-2») / Т.О. Разумова, А.Е. Ворошилова // Труд и социальные отношения. - 2014. - № 9. - С. 83-90.

121. Разумова Т.О. Модификация теории образовательных сигналов на рынке труда выпускников вузов России / Т.О. Разумова, Э.В.Кириченко // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление - 2012. - № 1 - С. 97-103.

122. Растущий рынок заемного труда может потеснить штатных работников [Электронный ресурс]. – Режим доступа:<http://www.demoscope.ru/weekly/2012/0507/gazeta016.php>.

123. Регионы России. Социально-экономические показатели - 2015 г. [Электронный ресурс].- Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/Main.htm

124. Реиндустриализация экономики России в условиях новых угроз / под ред. С. Д. Валентя. – Вып. 2. – Москва: ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», 2015. – 72 с.

125. Рогожникова, Ю.С. Формирование уровня заработной платы в рамках концепции Достойного труда / Ю.С. Рогожникова // Науковедение. - 2014.- №3. - С. 1- 14.

126. Роик, В.Д. Меняющийся мир труда и будущее социального страхования /В.Д. Роик // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. -2013.- Т. 5. № 2 (10).- С. 25-31.

127. Рофе, А.И. Экономика труда: учебник / А.И. Рофе.- М.: Кнорус, 2015.- 376 с.

128. Рошин, С. Ю. Наем молодых работников на российском рынке труда: Препринт WP15/2012/06/ С. Ю. Рошин, А. А. Слесарева.– М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 35 с.

129. Рошин, С.Ю. Переход “учеба — работа”: омут или брод? Препринт WP3/2006/10. — М.: ГУ ВШЭ, 2006. -52с.

130. Рудаков, В. Н. Экономическое положение молодёжи на российском рынке труда в терминах заработной платы [Электронный ресурс]: препринт / В. Н. Рудаков. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. — 27 с.

131. Руденко, Г.Г. Практика регулирования социально-трудовых отношений в рамках московского рынка труда /Г.Г.Руденко //Вестник Омского университета. Серия: Экономика. -2013. -№ 4.- С. 63-71.

132. Русановский, В.А. Молодежная безработица в России: межрегиональные сопоставления / В.А. Русановский, Т.В. Блинова, С.Г.Былина //Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. - 2014. -№ 5 (54). - С. 29-35.

133. Ручкин, Б.А. Молодежь Российской Федерации: положение, выбор пути. Основные выводы и предложения.- М., 2000. – 158 с.

134. Самраилова, Е.К. Концепция достойного труда в российской экономике: социальный аспект / Е.К. Самраилова, С.А. Шапиро, Е.В. Вашаломидзе // Путеводитель предпринимателя. - 2015. - № 28. - С. 208-221.

135. Самраилова, Е.К. Современное состояние деятельности профсоюзов на рынке труда и проблемы молодежи / Е.К. Самраилова // Труд и социальные отношения. - 2010. - № 9. - С. 32-38.

136. Санкова, Л. В. Достойный труд как новое измерение качества трудовой жизни: региональный аспект / Л. В. Санкова, Е.А. Павлова, А.С. Есипов //Каспийский регион: политика, экономика, культура.-2012.-№ 1 (30). - С.105-110.

137. Санкова, Л.В. Устойчивый труд vs прекаризация: в поисках нового равновесия на рынках труда/ Л.В. Санкова, В.Н. Дудко // Вестник

Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика.- 2016.- № 2 (44).- С. 122-131.

138. Санкова, Л.В. Оценка достойного труда молодежи в современной экономике: методологический аспект / Л.В. Санкова, Е.Д. Богаченко // Экономика и предпринимательство. – 2015. - №8-2 (61-2). – С.662-666.

139. Санкова, Л.В. Эффективность труда и достойный труд в современной России //Вестник Саратовского гос. соц.-экон. ун-та. - 2014. - №5 (54).- С. 35-40.

140. Сер, Л.М. Проблемы профессиональной ориентации и трудоустройство молодежи // Труд и социальные отношения. – 2012. – № 7. – С.22-27.

141. Симонова, М.В. Кадровое обеспечение регионального развития /М.В.Симонова //Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. -2015. - Т. 4. - № 1. - С. 21-25.

142. Симонова, М.В. Молодые специалисты на рынке труда: конкурентные преимущества, адаптация, требования работодателей / М.В. Симонова // Вестник Самарского государственного экономического университета. - 2012. - № 10 (96).- С. 98-101.

143. Симонова, М.В. Направления мониторинга трудового потенциала для оценки состояния качества рабочей силы /М.В. Симонова //Вестник Самарского государственного экономического университета. - 2016.- № 1 (135). -С. 84-90.

144. Смирнова, Т.В. Базовые и дополнительные критерии достойного труда для работников интеллектуальной собственности / Т.В.Смирнова// Экономические науки. – 2010. - №1. – С.198-201.

145. Смирных, Л. И. Заёмный труд в России: быть или не быть?: препринт /Л. И. Смирных. – М.:Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 46 с.

146. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов: [пер. с англ.; предисл. В.С. Афанасьева]/ Адам Смит; под научн. ред. П.Н. Ключкина.- М.: Эксмо, 2009.- 960с.

147. Соколов, О.В. Достойный труд — основа благосостояния человека и развития страны [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.hse.ru/data/2014/06/18/1310050218/20140617-Sokolov.pdf>

148. Стандарты достойного труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.inasan.ru/forstaff/prof/data/2012-10_standarti_dostoinogo_truda.doc.

149. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 8 декабря 2011 года № 2227-р)/Минэкономразвития России [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70006124/#ixzz2yYgFgN5K>

150. Стратегия развития молодежи Российской Федерации до 2025 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.fadm.gov.ru/upload/iblock/2e4/140319_Project%20of%20Strategy.pdf.

151. Требования работодателей к текущим и перспективным профессиональным компетенциям персонала. Информационный бюллетень. – Москва: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2014. – 64 с. – (Мониторинг экономики образования; № 1 (75)).

152. Труд и занятость в России, 2015 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1139916801766 .

153. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

154. Усынина, Н.И. Определение сущности понятия «молодежь» / Н.И. Усынина //Вестник Удмуртского университета. - 2013. - Вып.1. -С.26-28.

155. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>
156. Федченко, А.А. Инновационные процессы в социально-трудовой сфере /А.А. Федченко. – Изд-во Palmarium Academic Publishing, 2014.- 264 с.
157. Федченко, А.А. Интеграция высшей школы и современной экономики / А.А. Федченко // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. - 2015. - № 3. - С. 51-57.
158. Федченко, А.А. Концептуальные основы достойной заработной платы / А.А. Федченко // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. - 2013. - № 1. - С. 119-125.
159. Худякова, С.С. Достойный труд: содержание понятия с позиции трудового права / С.С. Худякова// Вестник Пермского университета. – 2010. – №1(7).- С.48-56.
160. Цыганкова, И. В. Гибкие формы занятости на молодежном рынке труда / И.В. Цыганкова // Вестник ИНЖЭКОНа. Серия: Экономика. – 2013. - №6.– С. 16-24.
161. Цыганкова, И.В. Качество трудовой жизни молодежи России - концептуальные основы формирования: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Цыганкова Инга Владимировна. – М., 2009. – 56 с.
162. Чередниченко, Г.А. Занятость молодежи и профессионально-образовательные траектории // Социологический журнал. – 2010. - №3. – С. 52-74.
163. Черногоров, А. Технопарки. Российский и зарубежный опыт /А.Черногоров // БИТ. - 2015. - №6 (49). - С. 46-48.
164. Шаймарданов, Н.З. Достойный труд как интегрированный показатель социально-трудовых отношений / Н.З.Шаймарданов //Управленец. – 2009. - №3-4. - С.22-26.
165. Шаймарданов, Н.З. Достойный труд: методология и методика оценки /Н.З. Шаймарданов, Т.В. Полкова, О.А.Шахова // Экономика региона. – 2009. – №4. – С.193 – 199.

166. Шаймарданов, Н. З. Институт достойного труда в контексте региональных рыночных преобразований //Вестник Челябинского государственного университета. - 2011.- № 36 (251).Экономика. Вып. 35.- С.71–74.

167. Шарыгина, Ю.Р. Наставничество в достижении профессиональной компетентности молодого специалиста /Ю.Р.Шарыгина // Труд и социальные отношения. - 2015. - №5. – С.101 – 113.

168. Янченко, Е.В. Трансформации социально-трудовых отношений как источник прекариата / Е.В. Янченко// Труд и социальные отношения. – 2015. - №2. – С.23-32.

169. A review of the effectiveness of Active Labour Market Programmes with a focus on Latin America and the Caribbean [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_459117.pdf.

170. Anker, R.; Chernyshev, I.; Egger, Ph.; Mehran, F.; Ritter, J. R. Measuring decent work with statistical indicators // International Labor Review. 2003. Vol.142, № 2, pp.179-212.

171. Bellmann L., Kühl A., Weitere Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basisdes IAB-Betriebspanels, Studie an die Hans-Böckler-Stiftung. Berlin, 2007.

172. Bertola G., Blau F.D., Kahn L.M. Labor Market Institutions and Demographic Employment Patterns. NBER Working Paper No. 9043 (2002) // Journal of Population Economics. No. 20. P. 833–867.

173. Bescond, D., Chataignier, A.; Mehran, F.. Seven indicators to measure decent work: An international comparison // International Labor Review. 2003. Vol.142, № 2, pp. 179-211.

174. Bonnet Florence, B.Figueiredo Jose, Standing Guy. A family of decent work indexes // International Labor Review. 2003. Vol.142, № 2, pp. 213-238.

175. Budd J. Employment with a Human Face: Balancing Efficiency, Equity, and Voice. Ithaca: Cornell University Press, 2004.
176. Clark K.B., Summers L.H. (1982) The Dynamics of Youth Unemployment // The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Cases and Consequences / R. Freeman, D. Wise (eds.). University of Chicago Press. P. 199–234.
177. Decent work pilot programme [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp/>
178. Fields, Gary S. Decent work and development policies // International Labor Review (Geneva). – 2003. – Vol.142 - №2. – pp. 239-262.
179. Ghai D. Decent work: Concept and indicators // International Labor Review, 2003.- Vol. 142, № 2.
180. Global Employment Trends 2014 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_233953.pdf.
181. Global Employment Trends for youth 2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_412015.pdf.
182. Freelance.ru. Каталог фрилансеров [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://freelance.ru>.
183. Martin J.P. Activation and active labour market policies in OECD countries: stylized facts and evidence on their effectiveness [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ftp.iza.org/pp84.pdf>.
184. Martin G. A Portrait of the Youth Labor Market in 13 Countries, 1980–2007 // Monthly Labor Review (July). 2009. No. 4. P. 3–21.
185. NEET [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0ahUKEwi8to7gm8DNAhWmC5oKHSsnA3gQFggIjMAE&url=http%3A%2F%2Fresearchbriefings.files.parliament.uk%2Fdocuments%2FSN06705%2FSN06705.pdf&usg=AFQjCNFZQF5XTgWu5J3kqmUV4bX0BR98A&sig2=tPLZs0F5KCmGXneSVCzKKQ&bvm=bv.125596728,d.bGs>

186. Neumark D. Youth Labor Markets in the United States: Shopping around
v.s. Staying Put // The Review of Economics and Statistics (August). 2002. Vol. 84.
No.3. P. 462–482.

187. OECD data [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
<http://www.oecd.org/>

188. Report of the Director-General: Decent work // International Labor
Conference, 87th Session, Geneva [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

189. Toward Solutions for Youth Employment A 2015 Baseline Report
[Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/documents/.../wcms_413826.pdf

190. Self-employment programmes for young people: A review of the
context, policies and evidence [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_466537/lang--en/index.htm

191. Solutions for Youth Employment Strategic Plan 2015 – 2020
[Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/documents/.../wcms_413826.pdf

192. STED [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
www.ilo.org/wcmsp5/groups/.../wcms_173244.pdf

193. The youth employment opportunity. Understanding labor market
policies across the G20 and beyond [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ie/Documents/PublicSector/gx-gbc-youth-employment-opportunity-labor-market-policies.pdf>

194. World Employment and Social Outlook – The changing nature of jobs
2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/--publ/documents/publication/wcms_368626.pdf

195. Youth Development Index [Электронный ресурс].- Режим доступа:
http://www.youthdevelopmentindex.org/cms/cms-youth/_images/197918019952385f3219c75.pdf

196. Youth Employment: Five challenges for North Africa [Электронный
ресурс]. – Режим доступа:
<http://www.oecd.org/dev/emea/Background%20Paper.pdf>

Таблица 1- Эволюция теоретических положений в аспекте элементов достойного труда

Направления, школы, авторы	Теоретические положения, которые в дальнейшем нашли отражение в развитии элементов Концепции достойного труда
А.Смит	Рассматривая людей, вовлеченных в трудовой процесс, с учетом качественных параметров, как основную причину богатства, и акцентируя внимание на проблемах разделения и роста производительности труда, развития обмена, в то же время он отмечает издержки разделения труда, связанные с выполнением рутинных простых операций, делающих работника «ограниченным». Минимальная заработная плата должна соответствовать физическому минимуму. Важным его вкладом в исследование проблем труда является положение о необходимости увеличения доли производительного труда и снижении доли непроизводительного ¹⁹⁶ . А.Смит обратил внимание на договорной, контрактный характер отношений работников и работодателей, которые в определенной мере не только различны, но и совпадают. В качестве решения вопроса защиты прав работников признается создание профсоюзов. При этом справедливо указывая, что общество не может быть процветающим, если его большая часть живет в нищете.
Классическое и неоклассическое направление	В рамках направления аспекты трудовых отношений рассматриваются с позиций экономического либерализма, рационального субъекта, максимизирующего полезность, через призму рыночного механизма. Анализ проблем труда и трудовых отношений в классической и неоклассической школах «лишены» социальной окраски, понятия «справедливость», гуманность; базируется на аналогичных методологических положениях о субъекте труда; законе убывающей предельной производительности; законе о народонаселении Мальтуса.
Марксизм (К.Маркс)	Мы суммировали основные идеи марксизма в аспекте элементов достойного труда следующим образом: «нетоварный» характер труда на рынке, несправедливость и «недостойность» заработной платы, негуманность капиталистического способа производства, противоречивый характер трудовых отношений работников и капиталистов; увеличение «резервной армии труда»; значимость профсоюзов с точки зрения повышения «достойности» труда (оплата труда, условия), важная политическая, а не экономическая функция.
Немецкая историческая школа (В. Рошер, Ф. Лист, В. Зомбарт, М. Вебер и др.):	Социальная обусловленность экономического поведения, значимость этических убеждений; перемещение абстрактных логических суждений на второй план по сравнению с описанием реальных экономических процессов; применение междисциплинарного подхода в исследовании трудовых отношений; значимость этики труда; поддержка профсоюзов, коллективизма, корпоративных программ, развитие рабочего движения; опора на сильное государство.
Институционализм (Demekas D.G., Smith J.C., Уильямсон О.И. и др.)	Исследование проблем трудовых отношений через призму имплицитных контрактов (как основы поведения работников и работодателей). Выделяют институты, регулирующие трансакции на рынке труда; политику занятости; институты установления заработной платы; институты защиты занятости; компенсации безработным; режимы частичной занятости и самозанятости и др.

¹⁹⁶ Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов: [пер. с англ.; предисл. В.С. Афанасьева]/ Адам Смит; под научн. ред. П.Н. Клюкина .- М.: Эксмо, 2009.- 960с.

Продолжение таблицы 1

Теория «филтра»	Подчеркивается селективная функция образования (селекция обучающихся по способностям в процессе образования, что в дальнейшем позволяет выделить более способных и производительных работников). Проекция данного подхода на молодежный сегмент рынка труда, на наш взгляд, позволяет анализировать взаимосвязь между уровнем полученного образования и брендом вуза на заработную плату (и на саму возможность трудоустройства).
Различные концепции менеджмента ¹⁹⁷	Представители школы научного менеджмента» (Ф. Тэйлор, Г. Форд, Г.Эмерсон и др.) рассматривали вопрос материальных форм стимулирования, создания безопасных условий труда, представители школы «человеческих отношений» (М.Фоллет, Э. Мэйо, А. Гастев, Н. А. Витке и др.) развивали идеи в области оплаты, организации, гуманизации труда, учет предложений работников в аспекте производственного процесса. Необходимость стимулирования самостоятельности, привязки оплаты труда к конечным результатам работы, участие в прибылях (демократизация и развитие элементов партнерских отношений, социального диалога в современном понимании элементов достойного труда) раскрываются в рамках бихевиоризма, содержательных, процессуальных теории мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Л. Портер, Э. Лоулер и др.). Развитие идей ситуационного направления (С. Адамс, Г. Келли, Ф. Хайдер и др.) позволяет выделить такие элементы достойности труда, как акцент на демократизации и гуманизации трудового процесса, формировании благоприятных условий и развитии форм оплаты труда. Дальнейшее развитие идей демократизации трудовых отношений, социального партнерства и диалога, участие в управлении, расширение социальных гарантий и льгот представлено в рамках «партиципативного управления», теории представительства (В. Оучи). Акцент на идеях партнерства, развития корпоративной культуры, стимулирования развития творческого потенциала работника, на наш взгляд, наиболее выражен в концепции социально ответственного, этического менеджмента, обучающейся организации.
Развитие идей менеджмента в России: А.К. Гастев, П.М. Керженцев, Н.А. Витке	Развитие концепции трудовых установок, основания инженерной психологии, эргономики, развитие методов активизации работников, проектирование высокопроизводительных трудовых процессов, развитие трудовой культуры, развитие потребности работников в самосовершенствовании. А.К.Гастевым разработана методика быстрого обучения высококвалифицированных работников. Идеи Керженцева П.М. о необходимости широкой инициативы работников, особом типе руководства. Н.А. Витке: социально-трудовая концепция управления производством. Необходимость формирования благоприятной социально-психологической атмосферы в производственных коллективах — «духа улья».
Теории заработной платы	Согласно теории заработной платы, соответствующей прожиточному минимуму, величина оплаты труда работника должна определяться минимальным количеством средств для поддержания физического существования. В рамках теории предельной производительности факторов заработная плата определяется производительностью последнего «предельного» работника. Предлагая эффективную заработную плату (теория эффективной заработной платы), работодатель прежде всего заинтересован в росте производительности труда, сокращении текучести кадров, привлечении более производительных работников, а обеспечение условий достойного труда для самого работника выступает скорее латентной характеристикой. В рамках договорной теории заработной платы конкретная ее величина определяется в ходе переговорного процесса, зависит от переговорной силы сторон. В гедонистической теории заработной платы работник стремится увеличить свою полезность, выбирая рабочее место с учетом его негативных и позитивных характеристик.
Теория человеческого капитала Т. Шульца и Г. Беккера	Элементы походов к определению достойной оплаты с позиций сторон трудовых отношений; более высокое качество человеческого капитала связано с инвестициями в него и закономерно обеспечивает более высокую заработную плату. При этом с позиций нашего исследования важно подчеркнуть, что принимая решение об инвестициях в человеческий капитал, молодой работник учитывает и более длительный период предстоящей трудовой жизни.

¹⁹⁷ См. Маршев В.И. История управленческой мысли: учебник.- М.:МАКС Пресс, 2010.-648 с.; Мескон М. Х. Основы менеджмента: учеб. пособие / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури.- 3-е изд.; пер. с англ.. - М.: Вильямс, 2008.- 672 с. и др.

Продолжение таблицы 1

<p>Концепция качества трудовой жизни</p>	<p>Концепция качества трудовой жизни основывается на создании условий, обеспечивающих оптимальное использование трудового потенциала работника в организации. Элементы: интересная работа, справедливое вознаграждение, безопасные условия труда участие в принятии решений и др. Повышение КТЖ предполагает внедрение современных форм организации труда; обогащение труда; обеспечение безопасных условий труда; демократизация трудовой жизни; справедливое вознаграждение. Зарубежные исследователи рассматривают КТЖ в аспекте гуманизации, обогащения труда, проблем трудовой демократии; акцентируется внимание на связи КТЖ с деятельностью организации, подходах к его оценке, программы его повышению и др. Российские исследователи в рамках концепции качества трудовой жизни разрабатывают следующие аспекты: развитие содержательной трактовки категории за счет выделения основного и дополнительного блоков КТЖ¹⁹⁸, использование зарубежного опыта, связь КТЖ с управлением персоналом, анализ факторов КТЖ и показателей его оценки и др.¹⁹⁹.</p>
<p>Концепция человеческих ресурсов</p>	<p>С одной стороны, требуется подход к работнику с позиций экономических критериев (эффективность инвестиций в работника). С другой стороны, характер современной системы «человек-производство» и управления во многих случаях исключает жесткую регламентацию, предполагает предоставление автономии работнику в принятии решений в отношении трудового процесса и одновременно ограничивает возможности контроля за действиями работника. На практике данные идеи находят отражение в новых подходах к кадровой политике (с акцентом на развитие персонала, командной работы, значимости творческой деятельности).</p>
<p>Теории некорпоративизма</p>	<p>Анализ множественности интересов субъектов трудовых отношений, процессы и механизмы консолидации и переговоров.</p>
<p>Концепция человеческого развития</p>	<p>Человеческое развитие представляет собой как процесс расширения человеческого выбора, так и достигнутый уровень благосостояния людей. Связь между трудом и человеческим развитием носит синергетический характер, в значительной степени зависит от качества работы, условий труда социальной ценности и т.д. Устойчивый труд, который содействует человеческому развитию является важным элементом устойчивого развития в целом²⁰⁰.</p>

Источник: составлено автором.

¹⁹⁸ В частности, В.Ф. Потуданская, В.А. Цыганков выделяют основной (обеспечение занятости, достойного уровня оплаты труда, создание безопасных условий труда) и дополнительный (повышение содержательности труда, развитие трудовой демократии, целенаправленное изменение отношения к труду) блоки направлений повышения качества трудовой жизни.

¹⁹⁹ Цыганкова И.В. Качество трудовой жизни молодежи России – концептуальные основы формирования. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экон. наук.- М.,2008 – С.16-24.

²⁰⁰ Доклад о человеческом развитии 2015 «Труд во имя человеческого развития». Резюме. United Nations Development Programme, 2015, <http://hdr.undp.org/en/2015-report>

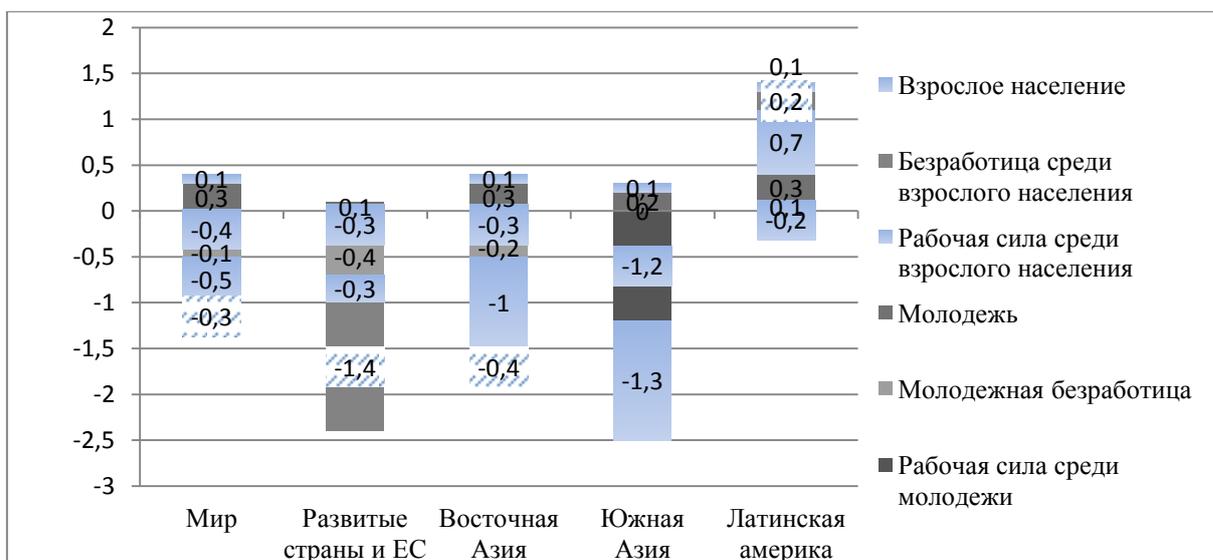


Рисунок 1– Занятость и безработица по группам населения в странах мира²⁰¹



Рисунок 2 - Численность безработных среди молодежи в мире и уровень молодежной безработицы, 1991-2013 гг.²⁰²

²⁰¹ Рис. 1-2 составлено автором по материалам: Global Employment Trends for youth 2013 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---.../wcms_212423.pdf

²⁰² Global Employment Trends for youth 2013 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Mode of access: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---.../wcms_212423.pdf

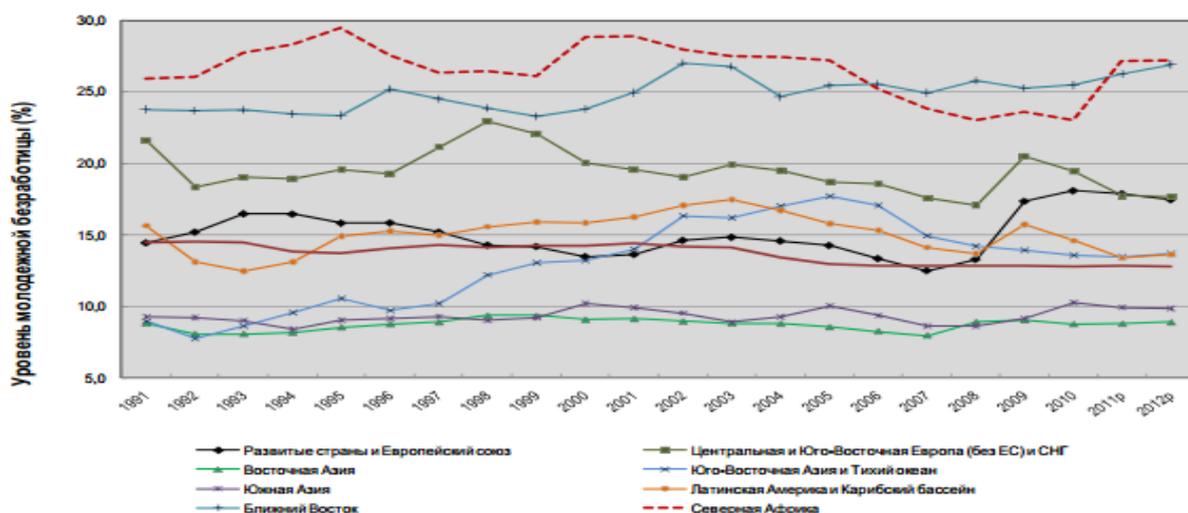


Рисунок 3 - Уровни молодежной безработицы по регионам мира, 1991-2012

ГГ²⁰³.

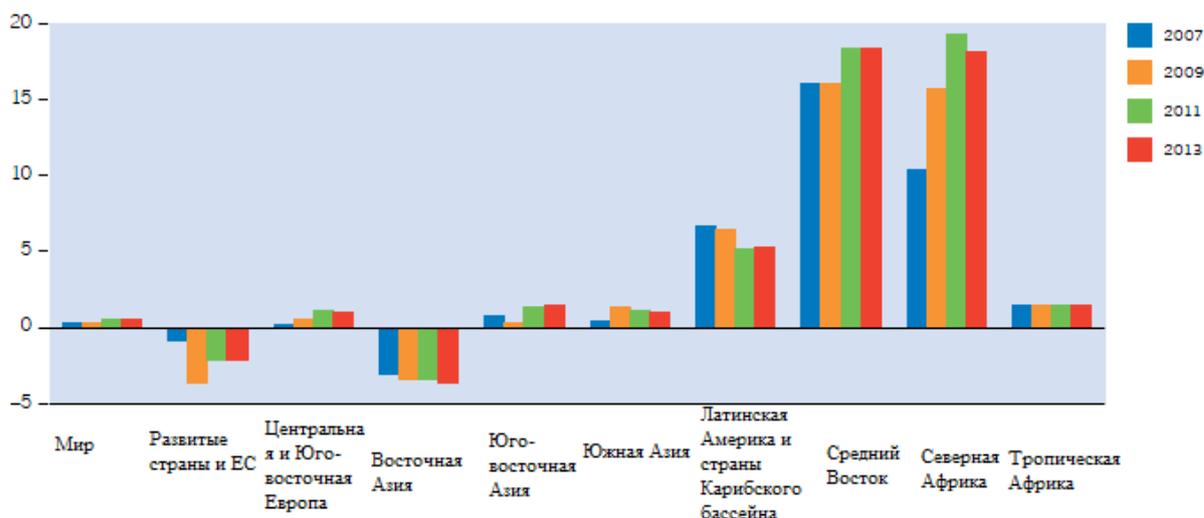


Рисунок 4 - Глобальные и региональные гендерные различия уровня безработицы среди молодежи, отдельные годы (уровень мужской безработицы минус уровень женской безработицы, %)

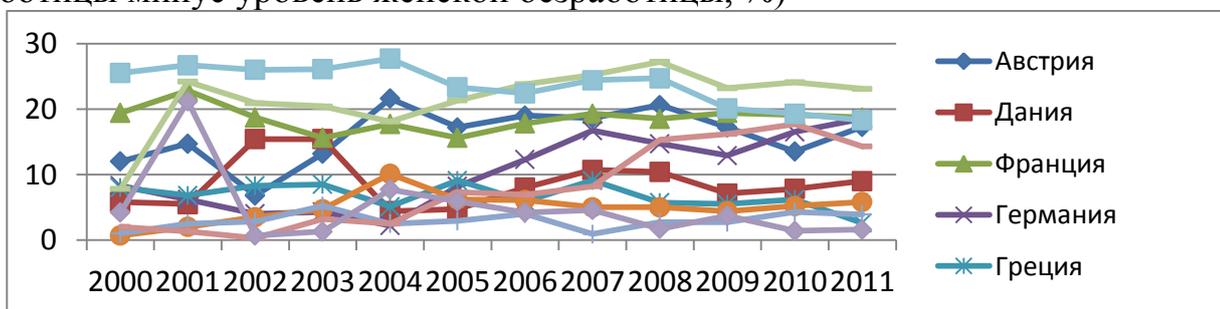


Рисунок 5– Значение индекса Дункана по странам²⁰⁴

²⁰³Кризис в сфере занятости молодежи: Время действовать .V доклад Международной конференции труда, 101-я сессия, 2012 год. [Электронный источник]. – Режим доступа: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed.../wcms_175984.pdf

Таблица 1 - Эволюция молодежной политики в зарубежных странах²⁰⁵

Этапы молодежной политики	Название этапа	Характеристика этапа
50-е годы XX в.	период «естественного патернализма».	Государство и общество демонстрируют консервативный подход, молодежь не рассматривается как особая группа со своими специфическими потребностями. Решением проблем молодого поколения в основном занимаются благотворительные, социальные и религиозные службы, организуемые добровольцами.
60-е годы XX в.	период неоконсервативного восприятия молодежи	Появляются государственные социальные службы, ориентированные на проблемы молодежи. Тем не менее это модель «локальной государственной молодежной политики», т.е. усилия направляются на решение проблем отдельных групп молодежи, в основном маргинальных (молодежь «группы риска»).
70-е годы XX в.	становление демократических начал	«Молодежь – Большая надежда (общества и государства)». Появляется развернутая инфраструктура услуг для различных категорий молодежи, в том числе оказываемых государством. И сама молодежь становится не только объектом, но и субъектом молодежной политики.
80-е - середина 90-х XX в.	демократический подход	На данном этапе существенно повышается роль социального диалога и партнерства в решении проблем занятости молодежи. Развитие институтов гражданского общества вытесняет государство как регулятор молодежной политики. Молодые люди сами формируют и реализуют ее. Усилия государственных и негосударственных социальных служб нацелены на помощь не только молодежи «группы риска», но в первую очередь категории занятой, экономически активной молодежи, которые ориентированы на активный труд, учебу, профессиональный рост.
С конца 90-х годов XX в. - по настоящее время	Планетарный подход	Формируется планетарный подход к реализации молодежной политики, направленный на активную социализацию и объединение усилий молодежи разных стран и регионов в решении глобальных проблем современности вместе с представителями других социальных групп. Проблематика обеспечения достойного труда молодежи рассматривается в более широком контексте.

²⁰⁴ Составлено автором по данным: Global Employment Trends for youth 2013 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---.../wcms_212423.pdf

²⁰⁵ Составлено автором на основе: Государственная молодежная политика: международный опыт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://vmo.rgub.ru/files/1_gmp_mejdunarod_opit-781-2.pdf

Таблица 2. - Основные аспекты молодежной политики ЕС и обеспечение достойного труда

	<i>Название</i>	<i>Содержание</i>	<i>Обеспечение достойного труда</i>
1.	<i>Белая Книга о Молодежи (White Paper on Youth). «Новый стимул для европейской молодежи» (A New Impetus for European Youth).</i>	«Белая книга» предлагает новые рамки для европейского сотрудничества, включающие два основных аспекта: применение открытого метода координации в сфере молодежи и лучший учет «молодежного» измерения в других политических инициативах. В данном труде выделяются предложения о расширении участия молодежи в общественной жизни, повышении уровня ее информированности и осведомленности в вопросах европейской интеграции и развития Европейского Союза, формированию более активной гражданской позиции на основе новых принципов сотрудничества, предполагающих укрепление международного сотрудничества в рамках ЕС и углубление молодежной составляющей в других направлениях политики.	Обеспечение стандартов достойного труда в данном случае не выступает самостоятельной проблемой, а рассматривается в более широком контексте институционального регулирования молодежной занятости и развития нового социального диалога.
2	<i>Европейский молодежный пакт (European Pact for Youth). Принят Европейским Советом в марте 2005 г.</i>	Все мероприятия и проекты, предпринимаемые в рамках данного международного соглашения, учитывают Европейские стратегии занятости и социального включения и ориентированы на рабочую программу «Образование и профессиональная подготовка – 2010». Соглашение направлено на повышение качества обучения и профессиональной подготовки, улучшение возможностей для мобильности, профессиональной занятости и социальной включенности молодых европейцев. Авторами предлагается межведомственный подход к решению проблем молодежи. Это предложение, основанное на возрастающей потребности сделать молодежную политику в большей степени основанной на знаниях о потребностях и ожиданиях молодых людей, направлено на повышение ее действенности, эффективности и наглядности.	В данном случае проблематика достойного труда рассматривается через такие ключевые аспекты, как обеспечение доступа молодежи к рабочим местам, обеспечение занятости, формирование интеллектуального капитала молодежи через образовательные программы
3	<i>Коммюнике Европейской Комиссии «Поддержка полноценного участия молодых людей в сфере образования, занятости и обществе». (сентябрь 2007 г.).</i>	Учитывая постепенное старение общества, коммюнике призывает к более качественной поддержке и финансированию молодежи, чтобы улучшить образовательный процесс, повысить занятость, участие в социальной жизни, укрепить здоровье и активную гражданскую позицию. <i>Коммюнике выдвигает на первый план потребность в улучшении условий труда и сокращении безработицы.</i> Ключом к полному участию молодежи является возможность получения хорошей работы, которая также требует качественного и востребованного образования. Достижение полного участия в общественной жизни молодых управленцев, предпринимателей и работников также является одним из ключевых составляющих инновационной, основанной на знаниях и конкурентоспособной в международном масштабе экономики ЕС. Анализ данного документа позволяет нам выделить.	Акцент на «знаниевой» составляющей занятости молодежи помимо традиционных принципов достойного труда (доступ к рабочим местам, сокращение безработицы, улучшение условий труда).

Продолжение таблицы 2

4	<p><i>Обновленное рамочное Европейское сотрудничество в молодежной сфере (2010-2018)</i> - Обновленная Рамочная Стратегия "Молодежь - Инвестирование и предоставление возможностей". (2009г.).</p>	<p>В данной стратегии акцентируется внимание на изменение занятости молодежи в условиях кризиса 2009 г. Важными отличительными чертами Стратегии выступает:</p> <p>а) межотраслевой характер;</p> <p>б) учет как краткосрочных, так и долгосрочных действий;</p> <p>в) более широкий контекст участия молодежи в социально-экономической жизни (помимо занятости, ставится проблема развития образования молодежи, творчества и предпринимательства, интеграция в социальную жизнь, поддержание здоровья и развитие спорта, участие в гражданской жизни и волонтерской работе). Новая стратегия также подчеркивает важность работы молодежи и определяет усиленные меры в отношении лучшей реализации молодежной политики на уровне ЕС.</p>	<p>во-первых, междисциплинарный и многокритериальный подход к проблеме занятости молодежи; во-вторых, взаимосвязь проблематики занятости с другими сферами формирования трудового потенциала молодежи; в-третьих, необходимость специальных мер политики, ориентированных как на решение тактических задач занятости молодежи, так и стратегических задач. В этом случае достойный труд может рассматриваться в расширительном контексте.</p>
---	--	---	---

Источник: составлено автором на основе: Георгиенко В. Важные аспекты и современные тенденции молодежной политики Европейского Союза, Совета Европы и ООН. (2010 г.)²⁰⁶.

²⁰⁶ Молодежная политика ЕС, СЕ, ООН [Электронный ресурс]. –Режим доступа: www.samlib.ru/g/georgienko_w_n/molodezhnajokpolitikaesseioon.shtml

Таблица 3 - Зарубежный опыт обеспечения занятости и достойного труда молодежи²⁰⁷

Страна	Направления регулирования занятости молодежи
Алжир	<ul style="list-style-type: none"> • Комплексный подход к молодежи, впервые выходящей на рынок труда. • Целевые краткосрочные контракты в зависимости от квалификации и уровня подготовки; поощрения найма молодежи с помощью распределения расходов по заработной плате между партнерами и работодателем; поощрение рабочих мест с обучением на них; предоставление бонусов тем молодым людям, которые проходят стажировки на «невыгодных» профессиях. • «Национальный план действий по вопросам занятости». <p>Основными задачами плана в рамках молодежной занятости является развитие и стимулирование предпринимательства среди молодежи; поддержка инвестиций в частном секторе через осуществление финансовых мер по содействию производственным инвестициям и созданию новых рабочих мест; содействие профессиональной подготовки для облегчения входа молодежи на рынок труда; обеспечение стимулов для предприятий в целях содействия привлечению молодежи, ищущей работу, в частности, на основе существенного сокращения взносов работодателей; борьба с безработицей молодежи.</p>
Аргентина	<ul style="list-style-type: none"> • Меры по регулированию спроса и предложения рабочей силы, профессиональной подготовки молодежи и стимулированию работодателей для приема на работу молодежи. • Молодежная программа создания большего количества эффективных рабочих мест («Jovenes»), направленная на обучение молодых людей (15-24 лет) различным навыкам. Работает в союзе с организациями работодателей. Она включает в себя три инструмента: поддержка оплаты труда молодых работников, стажировки и ученичество в компании.
Бельгия	<ul style="list-style-type: none"> • Использование различных механизмов, таких как квалификационные требования к кандидатам; социальные пособия; консультирование или размещение вакансий; налоговые льготы. • «Гарантии для молодежи». С января 2014 года, различные региональные органы власти приступили к реализации «Европейских гарантий для молодежи» путем введения новых мер обеспечения молодежи в возрасте до 25 лет качественными рабочими местами, образованием, организации ученичества или стажировок в течение четырех месяцев после окончания формального образования. • Дополнительные федеральные меры, направленные на борьбу с долгосрочной молодежной безработицей и содействие работе региональных служб занятости для этой целевой группы и предоставление им гарантий занятости.

²⁰⁷ Составлено автором по данным: The youth employment opportunity. Understanding labor market policies across the G20 and beyond [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ie/Documents/PublicSector/gx-gbc-youth-employment-opportunity-labor-market-policies.pdf>

Продолжение таблицы 3

Южная Африка	<ul style="list-style-type: none"> • В рамках законопроекта по занятости молодёжи (январь 2014) были введены налоговые льготы с целью поощрения работодателей к найму более неопытной молодежи и создания пространства для обучения и приобретения опыта на рабочем месте. В результате действия данного законопроекта было принято около 18 000 сотрудников в возрасте 23 лет. • Политика «Налогового стимулирования занятости» нацелена на молодежь 18 – 29 лет. • Регулярное участие в Национальном экономическом развитии и Совете труда. • Установление МРОТ по отраслям экономики.
Австралия	<ul style="list-style-type: none"> • Идеей программы является получение взаимной выгоды (для работодателя и работника). Опыт для молодежи ограничивается общественными работами и работой в благотворительных организациях. Неоплачиваемые стажировки ограничивают возможности для молодых людей для получения опыта, поскольку многие из них не могут позволить себе работать бесплатно, живя в столичных городах, где расходы на проживание высоки. • Субсидии к заработной плате молодых работников. • Отраслевой фонд развития профессиональных навыков для молодежи в возрасте 15-24 лет. • Установление минимальных условий занятости, применимых для всех сотрудников, охваченных федеральной системой. Наиболее эффективным условием занятости, по мнению предприятий, является способность работников требовать гибкий график работы. В частности, это особенно актуально для молодых людей в целях совмещения работы и учебы.
Франция	<ul style="list-style-type: none"> • Франция имеет мотивационную схему, призванную стимулировать работодателей нанимать молодых людей в первую очередь. Слабость этой политики заключается в том, что если молодежи не хватает необходимых навыков, они не будут наняты, а работодатели в свою очередь нанимают молодежь, когда они нуждаются в ресурсах, а не потому, что это дешевле. • Политика, призванная помочь молодым людям (16 - 30 лет) получить квалификацию. Нацелена на отдельных лиц с низким уровнем образования. Сильные стороны политики: молодые люди «помещаются» в реальные рабочие ситуации в соответствии с потребностями компании. • Программы ученичества на предприятиях для студентов на ранних стадиях образования. В результате подмастерья (стажеры) могут получить новое комплексное качественное обучение внутри компании.
Корея	<ul style="list-style-type: none"> • Короткий период стажировок (3 месяца) имеет свои ограничения, в том числе ограничения для предприятия для обучения и использования стажеров, учитывая короткий период времени; это недостаточное время для молодых кандидатов, чтобы получить достаточный опыт работы. В совокупности это ограничивает переход от стажировок к постоянным рабочим местам. • Программа стажировок SME для молодежи, в частности, 15-34-лет, на производственных предприятиях, которая способствует разрешению несоответствия между спросом и предложением рабочей силы. Поддержка малых и средних предприятий с нехваткой рабочей силы и молодых кандидатов, которые ищут возможности трудоустройства, что способствует решению проблемы несоответствия рабочих мест между предприятиями и молодежью, ищущей работу. Программа предоставляет кандидатам с «опытом работы» возможности развития их профессиональных навыков; возможность планирования своей карьеры и развития через опыт до фактической занятости.

Продолжение таблицы 3

Швейцария	<ul style="list-style-type: none"> • «Система двойного образования». Швейцарская система с ее программами двухвекторного ученичества отличается от большинства зарубежных систем профессионально-технического и профессионального образования. Двойная система образования включает: практическое обучение на предприятиях, которое дополняется теоретическим обучением. • Существуют программы профессионального образования подростков для более 230 различных профессий.
Испания	<ul style="list-style-type: none"> • Меры в рамках предпринимательской деятельности и молодежной стратегии занятости 2013-2016. Коммерческие организации считают принятие дополнительных мер необходимым, чтобы условия труда молодых людей были более гибкими в рамках режима работы и заработной платы. Сокращение безработицы через самозанятость и предпринимательство. С этой целью были разработаны меры для исправления различных дисбалансов, которые были определены с приоритетом на интеграцию молодых людей на рынок труда, продвижение предпринимательства и улучшение возможностей трудоустройства.
Турция	<ul style="list-style-type: none"> • Различные финансовые, денежные и другие рыночные реформы создали высокие темпы экономического роста и вместе с влиянием мер стимулирования, проводимых правительством в направлении уменьшения безработицы и повышения занятости, были зафиксированы позитивные сдвиги на рынке труда. Несмотря на это работодатели считают, что тяжелое бремя взносов социального страхования и налогов на предприятия в формальном секторе по-прежнему является основным барьером для инвестиций и создания рабочих мест в Турции. Средняя стоимость затрат на рабочую силу в Турции 36,8%, что выше, чем в среднем по ОЭСР (29,6%). • Правительственная поддержка взносов в фонд социального страхования для работодателей, которые нанимают хорошо обученную рабочую силу от 18 до 29 лет.
Дания	<ul style="list-style-type: none"> • Пособия по безработице и социальной помощи были скорректированы в соответствии с Помощью в обучении. Идея заключается в том, чтобы поддержать молодых людей в выборе образования и работы. Основное внимание уделяется образованию. • Вовлечение молодых людей без образования в обучение. • В 2013 году более 50000 человек моложе 30 лет получили денежное пособие. Примерно 90% этой группы не имели образования. • После реформой денежного пособия с января 2014 года, молодые люди имеют четкие ожидания и поддержку в получении образования, которое обеспечит им доступ к рынку труда.
США	<p>В США пособия по безработице привязаны к частным схемам страхования на случай безработицы. Поэтому сокращение пособий по безработице и других стимулов по безработице, связанных с вовлечением молодежи в сферу занятости актуальны только тогда, когда это политика реализуется в рамках частного поставщика услуг страхования. Молодежи, как правило, труднее, удовлетворять требованиям на получение пособия по безработице из-за уровня квалификации.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Налог на доход от предпринимательской деятельности, направленный на поддержку молодых работников старше 25 лет, если они имеют низкий уровень дохода. • Для молодых работников минимальная з/п составляет не менее 85% от МРОТ в течение первых 160 часов работы в профессии, в которой они не имеют никакого предыдущего опыта работы. • «Инвестиции в профессиональное обучение». В декабре 2014 года Департамент труда США объявил грантовый конкурс на 100 миллионов долларов (крупнейшая федеральная инвестиция в ученичество). Эти гранты требуют четких обязательств работодателя и сильных государственно-частных партнерских отношений в целях обеспечения ученичества в долгосрочной перспективе. • Стратегия развития молодых талантов для работодателей не только формирует лояльность к компании, но также увеличивает производство и снижает количество несчастных случаев на рабочем месте.

Продолжение таблицы 3

Великобритания	<ul style="list-style-type: none"> • Новая система льгот для бизнеса - Universal Credit. • Программа - «Стимулирование заработной платы» (2009-2015), являющаяся частью политики молодежного договора (выплата пособий). Нацелена на молодежь 15 - 24 лет, ищущих работу в течение более 6 месяцев. Установление минимального размера заработной платы для различных групп молодежи. Успешная политика, которая помогла молодым людям оставаться конкурентоспособными на рынке труда. <p>Направления деятельности организации «Youth employment UK»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Увеличение поддержки работодателя. • Изменение законодательства о занятости, которое создает барьер для работодателей, чтобы работать с молодыми людьми. • Помощь работодателям понять ценность навыков и поведения, а также академических критериев. • Обеспечение отдачи от образования, приоритет профессиональным навыкам и карьере. • Улучшение качества и значимости профессионально-технических траекторий и квалификации. • Обеспечение соответствия карьеры и образования потребностям экономики, достоверности информации о рынке труда на национальном и локальном уровнях. • Помощь молодым людям в оценке работы на всех начальных уровнях. • Создание системы социального обеспечения, которая поддерживает молодых людей, чтобы найти работу или возможности обучаться. • Улучшение координации всех мероприятий, направленных на вовлечение молодежи на рынок труда и сотрудничество.
Канада	<ul style="list-style-type: none"> • Установление минимального размера оплаты труда для молодежи 15-24 лет. • Обучение на базе предприятия. • Налоговый кредит, возвращаемый предприятиям, использующим стажеров в некоторых квалификациях профессий во время первых трех лет программы ученичества. Молодым стажерам, в свою очередь выплачивается стипендия.
Япония	<p>Политика "гарантированного минимального размера оплаты труда" нацелена на широкий диапазон возрастных групп, 15 - 24, 25 -34, 35 - 44, 45 - 54 и 55 – 64 лет.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Законопроект от 19 июня 2015 года, направленный на сокращение временного найма работников по краткосрочным трудовым контрактам. • Повышение занятости молодежи благодаря гибким формам занятости на предприятиях.
Германия	<ul style="list-style-type: none"> • Программы «Начальный уровень профессиональной квалификации» и «Содействие в процессе обучения» (помощь в подготовке кадров), которые ориентированы на молодежь 15-24 лет. • SCHULEWIRTSCHAFT (школа экономики) создана для успешного сотрудничества и взаимной поддержки между школами и предприятиями, включает в себя более 22000 добровольцев. Волонтеры создают перспективы на местном уровне для жизни и работы молодых людей, тем самым улучшая их успешный переход от школы к рабочему месту. Работодатели отмечают, что эта инициатива является успешной, поскольку она реализует равноправное партнерство между школами и предприятиями и способствует взаимному пониманию между двумя сторонами. Компании в рамках данного сотрудничества организуют стажировки и различные школьные мероприятия, которые направлены на выявление молодых талантов.
Бразилия	<ul style="list-style-type: none"> • Закон N.10.097 / 2000, вносящий изменение в статью 429 Трудового кодекса Бразилии (создание обязательных квот для найма молодых людей в возрасте от 14 до 24 лет с заключением особого трудового договора на срок до 2-х лет).
Китай	<ul style="list-style-type: none"> • В Китае несколько программ стимулирования в отношении молодежи: например, снижение налогов и микро-кредит для молодежи и индивидуальных предпринимателей, направленный на помощь молодежи в открытии собственного бизнеса, поддержка занятости в государственном секторе, предоставление информации о рынке труда, а также интернет-рекрутинг молодежи. Налоговые вычеты и льготы стимулируют предприятия для создания рабочих мест для молодежи.
Индия	<p>Национальная политика в области развития навыков, основными направлениями которой являются: эффективное сотрудничество сферы образования, правительства и частного сектора; расширение участия заинтересованных сторон, мобилизации инвестиций для финансирования развития навыков, достижения устойчивости путем укрепления физических и интеллектуальных ресурсов. В 2014 году было создано Министерство развития профессиональных навыков и предпринимательства.</p>

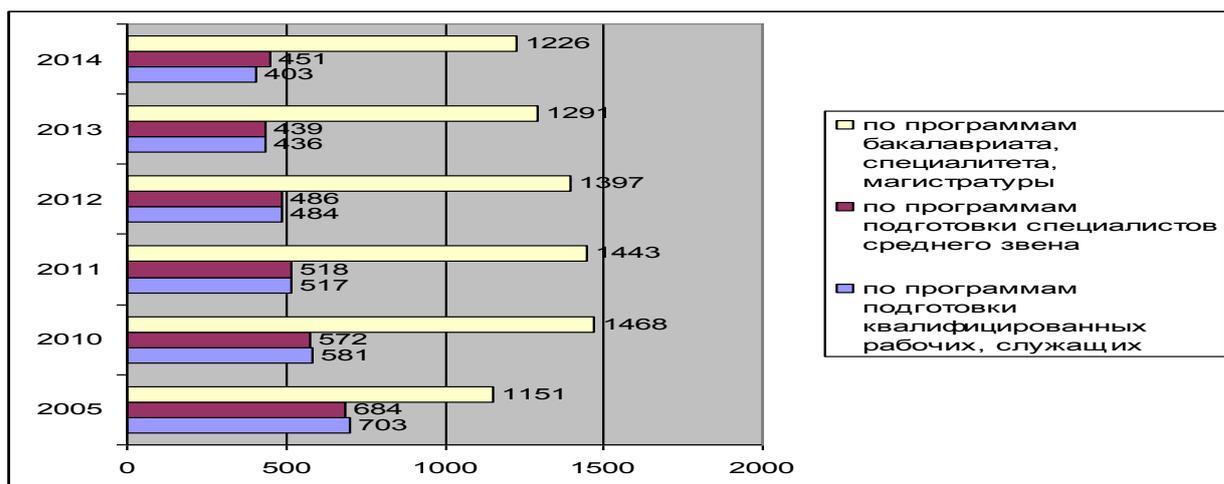


Рисунок 1 - Выпуск из образовательных организаций, осуществляющих подготовку, тыс. человек²⁰⁸

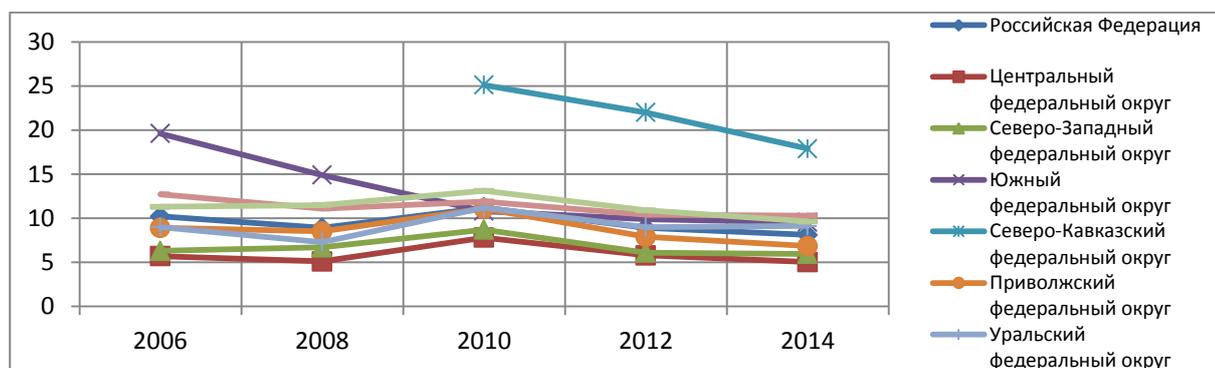


Рисунок 2.- Уровень молодежной безработицы в возрастном сегменте 20-29 лет по субъектам РФ, %

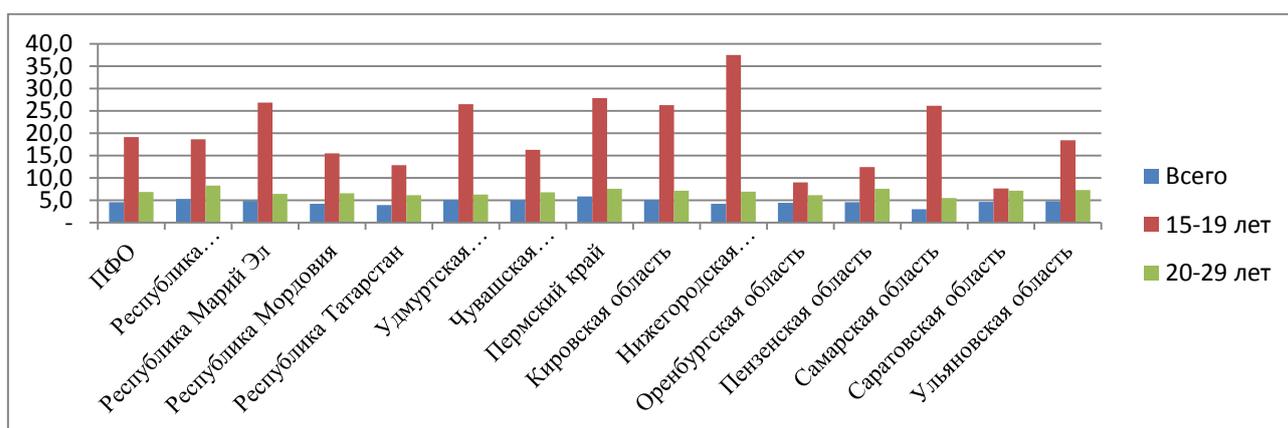


Рисунок 3. - Уровень молодежной безработицы в Приволжском федеральном округе, %

²⁰⁸ Рис. 1-3 Построено автором по данным: Труд и занятость в России - 2015 г [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_36/Main.htm

Таблица 1 - – Группировка субъектов РФ по уровню молодежной безработицы в 2008 г., % ²⁰⁹

Менее 6%	6,1-10%	10,1-15%	15,1-20%	Свыше 20%
Владимирская область (5,2%)	Белгородская область (7,9%)	Тамбовская область (11,5%)	Республика Дагестан (19,6%)	Республика Ингушетия (79,6%)
Ивановская область (4,5%)	Брянская область (8,8%)	Республика Коми (11,6%)	Республика Калмыкия (17,6%)	Кабардино-Балкарская Республика (23,7%)
Тверская область (5,6%)	Воронежская область (7,9%)	Калининградская область (10,4%)	Карачаево-Черкесская Республика (19,8%)	Республика Северная Осетия-Алания (20,2%)
Тульская область (4,6%)	Калужская область (8,0%)	Республика Адыгея (13,6%)	Республика Алтай (15,6%)	Чеченская Республика (42,1%)
Московская область (3,4%)	Костромская область (6,9%)	Волгоградская область (12,4%)		Республика Тыва (26%)
Г. Москва (1,4%)	Курская область (9,2%)	Ростовская область (10,7%)		Забайкальский край (22,3%)
Вологодская область (5,5%)	Липецкая область (8,8%)	Республика Марий Эл (11,2%)		
Новгородская область (6,0%)	Орловская область (9,6%)	Чувашская Республика (10,7%)		
Г. Санкт-Петербург (2,9%)	Рязанская область (8,6%)	Пермский край (10,6%)		
Краснодарский край (5,9%)	Смоленская область (8,6%)	Саратовская область (13,2%)		
Республика Мордовия (5,3%)	Ярославская область (8,4%)	Курганская область (13,5%)		
Кировская область (6,0%)	Республика Карелия (9,4%)	Республика Бурятия (14,8%)		
Самарская область (5,8%)	Архангельская область (7,5%)	Иркутская область (10,9%)		
Челябинская область (5,0%)	Ленинградская область (8,2%)	Новосибирская область (10,4%)		
	Мурманская область (9,9%)	Омская область (11,1%)		
	Псковская область (9,3%)	Республика Саха (Якутия) (13,2%)		
	Ставропольский край (9,5%)	Камчатский край (11,1%)		
	Астраханская область (9,9%)	Приморский край (10,8%)		
	Республика Башкортостан (8,2%)	Хабаровский край (11,7%)		
	Республика Татарстан (7,7%)	Амурская область (11,3%)		
	Удмуртская Республика (9,9%)	Сахалинская область (10,6%)		
	Нижегородская область (7,2%)	Еврейская авт. область (14,5%)		
	Оренбургская область (8,6%)			
	Пензенская область (8,1%)			
	Ульяновская область (7,2%)			
	Свердловская область (6,3%)			
	Тюменская область (9,5%)			
	Красноярский край (8,5%)			
	Кемеровская область (8,6%)			
	Томская область (9,8%)			
	Магаданская область (9,6%)			
	Чукотский авт.округ (7,4%)			

²⁰⁹ Построено автором по данным: Труд и занятость в России, 2015 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1139916801766

Таблица 2 – Группировка субъектов РФ по уровню молодежной безработицы в 2010 г., %

Менее 6%	6,1-10%	10,1-15%	15,1-20%	Свыше 20%
Г. Москва (3,9%) Г. Санкт-Петербург (4,1%)	Белгородская область (8,3%) Владимирская область (8,3%) Ивановская область (9,1%) Калужская область (9,5%) Костромская область (7,7%) Липецкая область (7,2%) Московская область (7%) Тверская область (8,4%) Тульская область (8,3%) Вологодская область (9,9%) Ленинградская область (7,4%) Ставропольский край (9,8%) Республика Мордовия (7,8%) Республика Татарстан(9,1%) Красноярский край (7,4%) Новосибирская область(9,8%) Магаданская область (9,3%) Чукотский авт.округ (7,7%)	Воронежская область (10,7%) Брянская область (10,2%) Курская область (11%) Орловская область (13,8%) Рязанская область (11,4%) Смоленская область(11,4%) Тамбовская область (13,2%) Ярославская область(10,7%) Республика Карелия (10,5%) Архангельская область (11%) Калининградская область(12,4%) Мурманская область (12,9%) Псковская область (12,2%) Республика Адыгея (Адыгея) (11,1%) Астраханская область (10,8%) Волгоградская область (11,6%) Ростовская область (11,2%) Карачаево-Черкесская Республика (14,2%) Республика Башкортостан (13,7%) Удмуртская Республика (13%) Республика Марий Эл (14,3%) Чувашская Республика (11,8%) Пермский край (11,8%) Кировская область (10,5%) Нижегородская область (10,6%) Оренбургская область(11,1%) Пензенская область (11,7%) Саратовская область (10,4%) Ульяновская область (12,8%) Свердловская область (10,5%) Тюменская область (10,7%) Челябинская область (10,8%) Республика Бурятия (12,2%) Республика Хакасия (12%) Алтайский край(13,4%) Кемеровская область (11,9%) Омская область (11,1%) Томская область (10,5%) Республика Саха (Якутия) (14,8%) Камчатский край (10,8%) Приморский край (14,4%) Хабаровский край (12,2%) Амурская область (10,5%)	Республика Коми (15,6%) Республика Калмыкия (18,7%) Республика Северная Осетия-Алания (15,6%) Курганская область (17,9%) Кабардино-Балкарская Республика (16,3%) Республика Алтай (17,2%) Забайкальский край (16,4%) Иркутская область (10,9%) Сахалинская область (15,2%) Еврейская авт. область (16,1%)	Республика Дагестан (22,6%) Республика Ингушетия (74,8%) Чеченская Республика (51,9%) Республика Тыва (30,4%)

Таблица 3 – Группировка субъектов РФ по уровню молодежной безработицы в 2014 г., %

Менее 6%	6,1-10%	10,1-15%	15,1-20%	Свыше 20%
Белгородская область (4,4%) Владимирская область (5,7%) Воронежская область (6%) Ивановская область(4,9%) Калужская область (5,6%) Костромская область (4,9%) Московская область(4,7%) Тамбовская область (5,5%) Ярославская область (5,1%) г. Москва (3,6%) Новгородская область(4,4%) г. Санкт-Петербург(2,7%) Самарская область (5,5%) Магаданская область (5,5%) Чукотский авт. округ (5%)	Брянская область (7,6%) Курская область (6,5%) Липецкая область (6,8%) Орловская область (8,4%) Рязанская область (6,6%) Смоленская область (8,0%) Тверская область (6,3%) Республика Коми (8,6%) Архангельская область (9,6%) Вологодская область (6,5%) Калининградская область (6,8%) Ленинградская область(7,3%) Мурманская область(7,5%) Краснодарский край (9,3%) Ростовская область(8,3%) Ставропольский край (8,1%) Республика Башкортостан (8,3%) Республика Марий Эл (6,4%) Республика Мордовия (6,6%) Республика Татарстан(6,1%) Удмуртская Республика(6,3%) Чувашская Республика(6,8%) Пермский край(7,5%) Кировская область(7,1%) Нижегородская область(6,9%) Оренбургская область(6,1%) Пензенская область (7,5%) Саратовская область (7,2%) Ульяновская область (7,3%) Свердловская область (9,2%) Тюменская область (8%) Челябинская область (9,8%) Республика Хакасия (10%) Красноярский край (7,2%) Кемеровская область (8,6%) Новосибирская область (6,4%) Камчатский край (9,8%) Хабаровский край (8,4%) Амурская область (7,9%)	Республика Карелия (10,5%) Псковская область(10,1%) Республика Адыгея (Адыгея) (12,7%) Республика Калмыкия (14,5%) Астраханская область (10,6%) Волгоградская область (10,4%) Республика Северная Осетия-Алания (12,4%) Курганская область(10,9%) Республика Алтай(14,7%) Республика Бурятия(12,1%) Алтайский край (11,2%) Забайкальский край(14,7%) Иркутская область(11,7%) Омская область(13,6%) Томская область(12,2%) Республика Саха (Якутия) (11,1%) Приморский край (10,4%) Сахалинская область (10,9%) Еврейская авт. область (12,6%)	Республика Дагестан (15,6%) Кабардино-Балкарская Республика (15,7%) Карачаево-Черкесская Республика (17,3%)	Республика Ингушетия (53%) Чеченская Республика (28,9%) Республика Тыва (24,4%)



Рисунок 4 - Среднемесячная заработная плата в России по возрастным сегментам в период с 2000 г. по 2013 г. (руб., в ценах 2013 г.).

Источник: Рудаков, В. Н. Экономическое положение молодежи на российском рынке труда в терминах заработной платы [Электронный ресурс]: препринт WP15/2015/01 / В. Н. Рудаков – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. – 27 с.

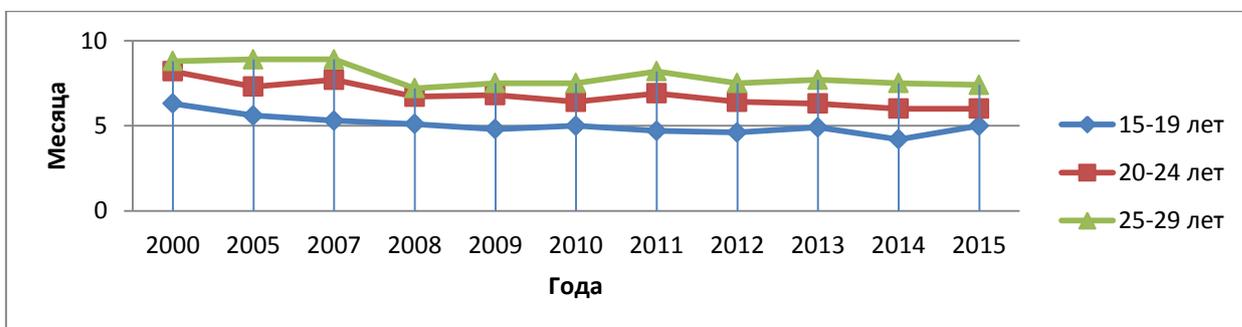


Рисунок 5 – Среднее время поиска работы безработной молодежью, мес.

Таблица 1 – Направления государственной политики в сфере занятости молодежи

	Направление	Меры
1	<i>Повышение качества профессионального образования путем развития неформального и информального (самостоятельного) образования, программ социального образования</i>	<ul style="list-style-type: none"> • обеспечение доступности качественного образования для молодежи на всех его уровнях; • создание условий широкого вовлечения молодежи 14-30 лет в неформальное и внеформальное образование, стимулирование молодежи к получению информального образования; • обеспечение возможности выбора образовательной траектории из множества образовательных траекторий и гибкой ее смены (создание консультационных служб для молодежи по выстраиванию образовательной карьеры и ее корректировке); • обеспечение условий для самообразования молодежи, стимулирование образовательной активности молодых, организация доступа к лучшим лекциям, семинарам, проведение мастер-классов в режиме удаленного доступа; • расширение практики наставничества (менторства, тренерства) как технология, практика неформальной передачи успешными взрослыми лучших практик, опыта, ценностей для персонального развития молодых людей и др.
2	<i>Поддержка талантливой молодежи, молодежных стартапов и инициатив</i>	<ul style="list-style-type: none"> • обеспечение мотивации молодежи к инновационной деятельности, изобретательству и техническому творчеству, создание условий для раскрытия творческого и научного потенциала, самореализации молодежи; • формирование системы управления талантами как приоритет и технология в развитии способностей и одаренностей молодежи, обеспечивающая эффективную интеграцию талантливой молодежи в российскую науку, экономику и управление; • сопровождение деятельности советов молодых ученых и специалистов субъектов Российской Федерации; • создание научных студенческих сообществ силами советов молодых ученых и специалистов вузов Российской Федерации из числа одаренных студентов, номинантов Всероссийских и региональных олимпиад и конкурсов; • сопровождение талантливых молодых людей на протяжении всего процесса обучения до начала полноценной трудовой деятельности и др.
3	<i>Организация профессиональной ориентации молодежи 14-16 (17) лет и помощь в построении образовательной траектории</i>	Эта деятельность позволит обеспечить более эффективный выбор молодежью будущей специальности, что приводит к росту человеческого капитала молодежи на 2-2,5% к 2025 г.

Продолжение таблицы 1

4	<p><i>Трудоустройство молодежи</i> (создание системы молодежных рекрутинговых агентств, осуществляющих помощь в поиске работы и консультирование молодежи преимущественно 18-24 лет, в том числе поиск первой работы после окончания учебного заведения, после прохождения службы в армии, после отпуска по уходу за ребенком).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • развитие трудовой, проектной и предпринимательской активности молодежи путем совмещения учебной и трудовой деятельности при помощи практик дуального образования и труда, в том числе, путем развития профильных студенческих отрядов; • создание системы трудоустройства молодежи в соответствии с ее интересами, полученным образованием, возможностями самореализации; • стимулирование трудовой мобильности молодежи, миграции молодежи из трудоизбыточных или депрессивных регионов трудонедостаточные регионы; • создание в регионах России систем информирования молодежи о возможностях трудоустройства в других субъектах Российской Федерации и программах поддержки открытия собственного бизнеса и др. <p>Эффективное трудоустройство молодежи, сокращение молодежной безработицы позволяют увеличить человеческий капитал молодежи на 10-15% к 2025 г:</p>
5	<p><i>Взаимодействие с молодежными общественными организациями и развитие государственно-частного партнерства</i> в сфере молодежной политики (привлечение дополнительных ресурсов и повышение качества и целенаправленности деятельности по развитию трудового потенциала молодежи, рост качества управления совместными проектами).</p>	<p>Представляется, что при выборе модели ГЧП необходимо более четко установить:</p> <ul style="list-style-type: none"> - цели и задачи сотрудничества, ориентированные на достижение определенных критериев достойного труда (занятость, оплата труда, безопасность, социальный диалог и др.); - четкое указание ролей и обязанностей различных партнеров по реализации мер обеспечения достойного труда; - создание механизмов мониторинга и оценки (не только для программ, но и для бюджетных ассигнований в отношении занятости молодежи).
6	<p><i>Обеспечение реализации мер финансового регулирования.</i></p>	
7	<p><i>Развитие молодежного медийного пространства:</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • разработка и реализация молодежных информационных программ; • поддержка общественно значимых проектов в средствах массовой информации и сети Интернет. • разработка системы взаимодействия местных периодических изданий и молодежных СМИ; • разработка единых молодежных ресурсов на базе информационных ресурсов органов государственной власти субъектов Российской Федерации²¹⁰.

²¹⁰ Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://fadm.gov.ru/mediafiles/documents/document/98/ae/98aeadb5-7771-4e5b-a8ee-6e732c5d5e84.pdf>

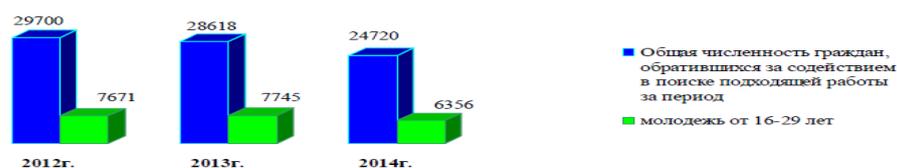


Рисунок 1 - Численность граждан, обратившихся за содействием в трудоустройстве в ЦЗН г.Саратова²¹¹

Таблица 1 – Состояние основных элементов достойного труда в регионе

Элементы достойного труда	Содержание мероприятий, результаты
Заработная плата	В целом по региону среднемесячная заработная плата за 2015 год составила 22,5 тыс. руб. (по России 34 тыс. руб.). В 2016 г. в Саратовской области заключено очередное соглашение о минимальной заработной плате 7900 руб. для предприятий внебюджетного сектора экономики. Среди субъектов Приволжского федерального округа по уровню региональной заработной платы область занимала 10 место. Лидирующие позиции по уровню заработной платы занимает сфера добычи полезных ископаемых – 38,2 тыс. руб. (4,3 ПМ) и финансовой деятельности – 36,2 тыс. руб. (4,1 ПМ). На 1 февраля 2016 года в 6 организациях области имелась просроченная задолженность по заработной плате перед 1033 работниками в объеме 22,7 млн. руб. Среди 14 субъектов Приволжского федерального округа по объему просроченной задолженности на 1 февраля 2016 года область занимала 9 место.
Занятость	Уровень занятости в регионе в 2015 г. составил 62,6% (в России в целом-65,3%, в Приволжском федеральном округе- 65,5%). 4,1 тыс. чел работали неполное рабочее время по инициативе работодателя в первом квартале 2016 г. в регионе. В 2015 г. уровень безработицы в регионе составлял 4,7% (в РФ в целом- 5,6%, в Приволжском федеральном округе -4,8%).
Безопасность труда	За I полугодие 2016 года в регионе 7146 чел. руководителей и специалистов прошли обучение по охране труда (на 5,1% больше, чем за аналогичный период 2015 года) ²¹² . Были обучены работники предприятий обрабатывающих производств (409 чел.), сельского хозяйства (475 чел.), транспорта (183 чел.), строительства (608 чел.), жилищно-коммунального хозяйства (224 чел.), торговли (315 чел.), прочих сфер (3148 чел.). Внутреннее обучение за данный период по охране труда и проверке знания требований охраны труда прошли 64590 чел.
Социальное партнерство	Действием коллективных договоров предприятий и организаций охвачено 75% среднесписочной численности работников (4- место среди субъектов ПФО, на первом месте Оренбургская область- 90% охвата на втором Нижегородская – 87%, на последнем – Пермский край (30%)) ²¹³ . Регулярно проводится областной конкурс «Коллективный договор – основа защиты социально-трудовых прав граждан».

Источник: составлено автором по данным Федеральной службы государственной статистики, Министерства занятости, труда и миграции Саратовской области.

²¹¹ Молодежь на рынке труда г. Саратова в 2014 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.czn-saratov.ru/index.php/informatsionno-analiticheskie-materialy>

²¹² С 2014 г. мероприятия по повышению безопасности труда реализуются в рамках государственной программы «Содействие занятости населения, совершенствование социально-трудовых отношений и регулирование трудовой миграции в Саратовской области до 2020 года». В 2015 г. в состав государственной программы вошла подпрограмма «Улучшение условий и охраны труда» (http://www.mintrud.saratov.gov.ru/analytical/work_other/index.php?SECTION_ID=209).

²¹³ Социальное партнерство. Официальный сайт Министерства занятости, труда и миграции Саратовской области. http://www.mintrud.saratov.gov.ru/analytical/work_other/index.php?SECTION_ID=208

Таблица 2 - Участие молодежи в активных программах содействия занятости населения в 2012-2014 г²¹⁴.

	2012 г.	2013г.	2014г
Обратилось молодежи	7671	7745	6356
из них выпускники	326	300	238
% выпускников от обратившейся молодежи	4,2%	3,9%	3,7%
Нашли работу из числа ищущих, чел	6283	6506	5230
Удельный вес трудоустроенных от обратившихся, %	82	84	78
Уровень трудоустройства обратившейся в СЗ молодежи	71,30%	75,4	75,4
Общая численность признанных безработными из числа молодежи, с переходящим остатком	3206	2405	1780
в т.ч. признаны безработными в течение периода	2067	1616	1236
Нашли работу из числа безработных, чел.	1282	826	435
Уровень трудоустройства безработной молодежи	40	34,3	24,4
Организация профессиональной ориентации граждан от 14-29 лет	6986	6648	4207
% молодежи от получивших гос.услугу	44,80%	41,20%	30,80%
Социальная адаптация безработных граждан от 16-29 лет	207	164	143
	21,10%	17,50%	15,70%
Психологическая поддержка безработных граждан в возрасте от 16-29 лет.	198	123	140
% молодежи от общего кол-ва получающих эту гос.услугу	20,00%	13,10%	15,00%
Направлено на проф.обучение	504	295	251
Доля от числа признанных граждан безработными	15,60%	12,30%	14,10%

²¹⁴ Там же.

Анкета

Пожалуйста, ответьте на предложенные вопросы, характеризующие социально-трудовые отношения на Вашем предприятии.

1. Соответствует ли работа Вашей специальности

- 1) да
- 2) нет
- 3) затрудняюсь ответить

2. Укажите диапазон, в котором находится размер Вашей заработной платы

- 1) ниже 6 тыс. руб.
- 2) 6-11 тыс. руб.
- 3) 12-17 тыс. руб.
- 4) 18-23 тыс. руб.
- 5) 23-28 тыс. руб.
- 6) более 28 тыс. руб.
- 7) более 40 тыс. руб.

3. Удовлетворены ли вы размером вашего заработка?

- 1) удовлетворен
- 2) скорее удовлетворен, чем не удовлетворен
- 3) затрудняюсь ответить
- 4) скорее не удовлетворен, чем удовлетворен
- 5) не удовлетворен

4. Какую заработную плату вы считаете достойной?

- 1) 15 – 20 тыс. руб.
- 2) 21 – 30 тыс. руб.
- 3) 30-40 тыс. руб.
- 4) 40 – 50 тыс. руб.
- 5) свыше 50 тыс. руб.

5. Ваше отношение к разрыву в оплате труда различных категорий работников:

- 1) разрыв не должен превышать 2-3 раз
- 2) разрыв не должен превышать 4-7 раз
- 3) меня это не волнует
- 4) ограничений в существовании различий быть не должно

6. Есть ли перспективы карьерного роста на Вашей работе

- 1) да, значительные
- 2) скорее да, чем нет
- 3) затрудняюсь ответить
- 4) скорее нет
- 5) совершенно нет

7. Считаете ли вы, что обладаете достаточными знаниями для дальнейшего карьерного роста?

- 1) да
- 2) нет
- 3) нет, но я постоянно повышаю уровень своих знаний
- 4) нет, но я регулярно прохожу курсы повышения квалификации
- 5) затрудняюсь ответить

8. Удовлетворены ли Вы режимом работы?

- 1) удовлетворен
- 2) скорее удовлетворен, чем не удовлетворен
- 3) затрудняюсь ответить
- 4) скорее не удовлетворен, чем удовлетворен
- 5) не удовлетворен

9. Условия труда на Вашем предприятии

- 1) вполне удовлетворяют
- 2) скорее удовлетворяют, чем нет

- 3) затрудняюсь ответить
- 4) скорее не удовлетворяют
- 5) совершенно не удовлетворяют

10. Существует ли риск для Вашего здоровья и жизни на Вашем рабочем месте?

- 1) нет риска
- 2) низкий
- 3) затрудняюсь ответить
- 4) средний
- 5) высокий

11. Какие из факторов в наибольшей степени влияют на вашу трудовую активность? (возможно несколько вариантов)

- 1) материальное стимулирование
- 2) моральное стимулирование
- 3) меры административного воздействия
- 4) нововведения в компании
- 5) общая социально-экономическая ситуация в стране
- 6) боязнь потерять работу
- 7) конкуренция с другими работниками
- 8) гарантии занятости
- 9) хорошие условия труда
- 10) меня ценит работодатель
- 11) другое _____

12. Выберите, пожалуйста, из нижеперечисленных характеристик работы 5 самых важных, которые на Ваш взгляд позволяют считать работу достойной?

Напротив самой важной поставьте цифру 1, менее важной – 2 затем 3,4,5.

Характеристика работы	Балл
Обеспечение оргтехникой	
Возможность профессионального роста	
Возможность должностного продвижения	
Разнообразие деятельности (работы)	
Сложность работы	
Высокая заработная плата	
Самостоятельность в выполнении работ	
Престиж профессии	
Благоприятные условия труда	
Низкая напряженность труда	
Благоприятный психологический климат	
Возможность общения в процессе работы	
Возможность улучшить свои жилищно-бытовые условия	
Возможность участия в управлении компанией	
ДРУГОЕ	

13. Испытываете ли Вы беспокойство, связанное с перспективой потерять работу?

- 1) да
- 2) нет
- 3) затрудняюсь ответить

14. Проходили ли Вы на предприятии программу адаптации молодых специалистов?

- 1) да
- 2) нет
- 3) затрудняюсь ответить

15. Как часто Вы проходите повышение квалификации?

- 1) несколько раз в год
- 2) раз в год
- 3) раз в 2 года
- 4) раз в 3 года
- 5) другое _____

б) не прохожу

16. Поощряют ли вас за хорошо выполненную работу, внедрение новшеств?

- 1) да, дают денежные премии
- 2) да, дают грамоты
- 3) да, словами
- 4) нет

17. Чем вы руководствовались в большей степени при выборе вашей работы?

- 1) территориальным расположением
- 2) заработной платой
- 3) видом деятельности
- 4) престижем организации
- 5) социальными льготами
- 6) советами друзей и знакомых
- 7) это единственное место, куда меня взяли

18. Есть ли коллективный договор на Вашем предприятии? Знакомы ли Вы лично с его содержанием?

- 1) да, договор есть, и я с его содержанием знаком
- 2) нет договора
- 3) лично не знаком с содержанием, но знаю, что он заключен
- 4) затрудняюсь ответить

19. Профсоюз на Вашем предприятии:

- 1) активно защищает интересы работников
- 2) защищает интересы работников, не конфликтуя с администрацией
- 3) затрудняюсь ответить
- 4) занимает пассивную позицию и не может противостоять администрации
- 5) не защищает интересы работников
- 6) на предприятии нет профсоюза

20. Как Вы считаете, нужны ли профсоюзы в Вашей организации?

- 1) да
- 2) нет
- 3) затрудняюсь

21. Как Вы считаете, какой орган должен защищать интересы молодых работников на Вашем предприятии?

- 1) профсоюз
- 2) интересы никто не ущемляет, их защищать не надо
- 3) советы молодых работников
- 4) сам работник должен защищать
- 5) затрудняюсь ответить

22. Прислушивается ли работодатель к Вашему мнению?

- 1) да
- 2) скорее да, чем нет
- 3) затрудняюсь ответить
- 4) скорее нет
- 5) совершенно нет

23. Какие вопросы должны обсуждать работодатели с работниками предприятия?

- 1) зарплаты
- 2) соц. пакета
- 3) перспектив развития организации
- 4) рац. предложения
- 5) другое _____

24. Как Вы оцениваете возможность работать дистанционно?

- 1) я готов, и моя должность позволяет работать дистанционно

- 2) нет такой возможности
- 3) возможность есть, но я не хотел бы, поскольку для меня важно находиться в коллективе
- 4) возможно, в дальнейшем я рассмотрю данный вариант
- 5) затрудняюсь ответить

25. Какой вид трудового договора был заключен с Вами при оформлении на работу?

- 1) заключен трудовой договор (контракт) на неопределенный срок
- 2) заключен трудовой договор (контракт) на определенный срок
- 3) работаю на основе устной договоренности
- 4) заключен трудовой договор (контракт) на время выполнения определенной работы
- 5) заключен гражданско-правовой договор подряда, поручения, возмездного оказания услуг и пр.
- 6) другое _____

26. Кто на Вашем предприятии в наибольшей степени защищает интересы и права работников?

- 1) никто реально не защищает
- 2) дирекция предприятия (организации)
- 3) профсоюзная организация
- 4) специально выбранный представитель трудового коллектива
- 5) государственная инспекция труда, прокуратура
- 6) непосредственные руководители подразделений (начальники производств, цехов, смен, отделов и др.)
- 7) иное (указать)

27. Испытывали ли Вы ущемление своих прав в компании когда-нибудь?

- 1) да
- 2) нет
- 3) регулярно

28. Какие меры должно предпринимать государство для обеспечения занятости молодежи?

- 1) обязательное Распределение выпускников после окончания вузов
- 2) квотирование рабочих мест для молодых специалистов
- 3) организация стажировок студентов на предприятия
- 4) другое _____

29. Как долго Вы искали работу на рынке труда?

- 1) сразу устроился на работу после окончания учебного заведения
- 2) меньше одного месяца
- 3) 1- 3 месяца
- 4) 4-6 месяцев
- 5) более 6 месяцев
- 6) 1 год
- 7) более 1 года

30. На Ваш взгляд, каким образом молодой выпускник может приобрести опыт работы, который требуют работодатели:

- 1) в процессе совмещения работы с учебой в вузе
- 2) обязать работодателей предоставлять рабочие места молодым специалистам на определенный период (для накопления опыта)
- 3) невозможно совмещать качественную работу и при этом хорошо учиться в вузе
- 4) затрудняюсь ответить

Укажите Ваш пол:

- 1) Мужской
- 2) Женский

Укажите Ваш возраст:

- 1) до 17 лет
- 2) от 18 до 20 лет
- 3) от 21 до 24 лет
- 4) от 25 до 28 лет

5) 29 и старше

Укажите уровень Вашего образования:

- 1) Среднее общее
- 2) среднее специальное
- 3) неоконченное высшее
- 4) высшее образование
- 5) 2 и более высших образований
- 6) послевузовское образование

Ваша специальность _____

Ваша должность _____

Сфера Вашей деятельности:

- 1) Торговля
- 2) Промышленность
- 3) Сфера обслуживания
- 4) Наука, культура и образование
- 5) Финансовая деятельность
- 6) Другое _____

Размер предприятия, на котором вы работаете

- 1) малое
- 2) среднее
- 3) крупное

Ваш стаж работы на данном предприятии

- 1) менее 6 мес.
- 2) менее года
- 3) 1-5 лет
- 4) 5-10 лет
- 5) более 10 лет.

БЛАГОДАРИМ ЗА УЧАСТИЕ В ОПРОСЕ!

Приложение Ж

Таблица 1 – Направления и меры по реализации принципов достойного труда для различных категорий молодежи

Принцип классификации	Категория молодежи	Этап трудовой карьеры	Приоритетные направления обеспечения элементов достойного и устойчивого труда	Меры на внешнем и внутреннем рынках труда
Этап трудовой карьеры	Выпускники школ (не планирующие продолжать обучение)	Выход на рынок труда	Обеспечение доступа к рабочим местам; формирование мотивации к получению профессионального образования; приближение минимальной заработной платы к определенным стандартам	Политика занятости, программы адаптации, обучения
	Выпускники вузов, молодые специалисты	Переход «учеба-карьера»	Обеспечение доступа к рабочим местам в соответствии с полученным образованием и профессией (структурный баланс на рынке труда выпускников); трудоустройство в традиционных и новых сферах деятельности; новые формы занятости; достойная оплата; безопасность труда	Социальное партнерство Информационное посредничество Программы «первое рабочее место» Программы адаптации и другие меры молодежной политики на предприятиях
	Молодые работники (до 30 лет), имеющие опыт работы и профессию	Развитие (карьерная траектория)	Достойная оплата труда Безопасность труда Гарантии занятости Социальный диалог Возможность профессионального роста Содержательность труда	Политика компаний в области вознаграждения, молодежная политика
Семейное положение	Молодые работники (женщины), имеющие детей до 3-х лет	Перерыв, возможно неполная занятость	Доступ к рабочим местам (в том числе новым формам гарантированной занятости) Достойная оплата Баланс «работа-личная жизнь» (гибкие графики, неполная занятость и др.) Социальная защита	Политика содействия занятости молодых женщин, имеющих детей до 3-х лет; политика компаний в области организации труда
Состояние здоровья	Молодые работники без ограничений здоровья	Все этапы	Достойная оплата труда Безопасность труда Гарантии занятости Социальный диалог Возможность профессионального роста Содержательность труда	Политика компаний в области вознаграждения, молодежная политика
	Молодые работники с ограниченными возможностями здоровья	Выход на рынок труда	Социальная защита Профориентация, обучение и подготовка по востребованным и доступным специальностям Доступ к рабочим местам, соответствующим состоянию здоровья	Политика занятости по отношению к данной категории работников Подготовка, переподготовка, обучение Включение в дистанционные формы занятости

Продолжение таблицы 1

Сбалансированность спроса и предложения труда на рынке в профессионально-квалификационном разрезе	Молодые работники востребованных профессий (трудодефицитный сегмент)	Выход на рынок труда и развитие (карьерная траектория)	Достойная оплата Условия труда Социальное признание Содержательность труда	Профориентация, целевая подготовка и трудоустройство Внутрифирменная политика в области оплаты труда Программы адаптации и обучения сотрудников Социальное партнерство
	Молодые работники в сегменте равновесия спроса и предложения	Выход на рынок труда и развитие	Достойная оплата Условия труда Возможности профессионального развития	Внутрифирменная политика в области оплаты труда Обеспечение карьерного роста Стабилизация и гарантии занятости
	Молодые работники невостребованных профессий	Выход на рынок труда, Стабилизация	Переподготовка и обучение в соответствии со спросом на труд Обеспечение доступа к качественным рабочим местам	Программы переквалификации, обучения Социальная защита
Формы занятости	Молодые работники, вовлеченные в нестандартные формы занятости	Совмещение «учеба-работа» Выход на рынок труда Развитие	Достойная оплата Гарантии занятости Социальная защищенность Профессиональное развитие/и/или/ накопление опыта работы Безопасность труда	Нормативно-правовое регулирование контрактов занятости Легализация неформальной занятости
	Молодые работники, вовлеченные в формы неоплачиваемой занятости (волонтерство, краудсорсинг)	Развитие, совмещение	Условия труда Социальное признание Содержательность труда Возможность профессионального развития и коллаборации	Информационно-техническая поддержка Обеспечение взаимодействия с НКО Обеспечение работы коворкинг-центров

Продолжение таблицы 1

	Молодые работники в рамках стандартных форм занятости	Развитие (карьерная траектория)	Достойная оплата труда Безопасные условия труда Социальная защищенность Профессиональный рост Социальный диалог. Развитие содержательной компоненты труда	Контроль за соблюдением стандартов достойного труда Внутрифирменная политика в кадровое сфере Нормативно-правовое регулирование занятости
Место жительства	Молодые работники в городах с диверсифицированной экономикой	Начальный этап, развитие	Достойная оплата Безопасные условия труда Профессиональный рост Социальная защищенность Социальный диалог. Развитие содержательной компоненты труда	Внутрифирменная кадровая политика Нормативно-правовое регулирование Занятости Информационно-техническая поддержка
	Молодые работники моногородов	Начальный этап, развитие	Обеспечение доступа к рабочим местам Достойная оплата Гарантии занятости или стимулирование территориальной мобильности	Внутрифирменная политика в области оплаты труда, социальной защиты, обучения, развитие молодежного предпринимательства
	Молодые работники в сельской местности	Все этапы	Обеспечение доступа к рабочим местам Достойная оплата Гарантии занятости или стимулирование форм территориальной мобильности	Создание рабочих мест, внутрифирменная политика в области оплаты труда, социальной защиты, обучения, развитие молодежного предпринимательства
Статус на рынке труда	NEET	«Дорыночный»	Формирование мотивации к трудовой деятельности и трудовых ценностей Доступ к рабочим местам Достойные условия Достойная оплата	Политика занятости Политика в области образования Посредничество на рынке труда
	Безработные	Нерыночный	Обеспечение доступа к качественным рабочим местам Социальная защита	Целевая политика занятости, раннее профилирование Меры макроэкономической политики Квотирование Сокращение неформального сегмента
	Занятые	Развитие (карьерная траектория)	Достойная оплата труда Безопасные условия труда Социальная защищенность Профессиональный рост Социальный диалог Развитие содержательной компоненты труда	Внутрифирменная кадровая политика Модернизация системы «человек-производство», совершенствование организации труда

