

РЕГИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ДИВЕРСИФИКАЦИИ ОТНОШЕНИЙ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ

"Академия труда и социальных отношений":

Сергей Юрьевич Иванов, доцент

Андрей Сергеевич Иванов, научный сотрудник

В статье рассматриваются региональные аспекты нестандартной занятости молодежи. Особое внимание обращается на роль субъектов социального партнерства в регулировании отношений нестандартной занятости. Предлагается комплекс мер по повышению уровня социальной защиты молодежи на региональном рынке труда.

The article focuses on the regional aspects of precarious youth employment. Particular attention is drawn to the role of the subjects of social partnership in the regulation of precarious employment relationships. Proposes a set of measures to improve the social protection of youth on the labor market.

Ключевые слова: нестандартная занятость, молодежь, социально-трудовые отношений, трудовые траектории, рынок труда, договорные обязательства.

Keywords: non-standard employment, youth, social and labor relations, labor trajectories, labor market, contractual obligations.

В глобализирующемся мире диверсификация отношений занятости приобретает особое значение и превращается в одно из ключевых преимуществ конкурентоспособных отношений на региональных рынках труда. От нее во многом зависит способность региональных рынков труда приспосабливаться к изменяющейся ситуации. Безусловно, экономический рост приводит к установлению новых пропорций и новой сбалансированности в использовании рабочей силы в регионах. В контексте установления инновационных форм межрегионального взаимодействия происходит массовая индивидуализация форм, режимов и условий занятости, формируется новая структура трудовых траекторий молодежи. Гибкость используемых трудовых траекторий, профессиональная и социальная мобильность молодых, умение найти свое место в изменяющейся системе социально-трудовых отношений, безусловно, повышает не только уровень их конкурентоспособности, но и увеличивает трудовые риски.

И все же в ряде регионов продолжает сохраняться дисбаланс спроса и предложения рабочей силы, имеет место нехватка местных трудовых ресурсов, несоответствие объемов и профилей подготовки выпускников потребностям рынка труда, дефицит рабочей силы в отдельных отраслях экономики. Наблюдаемая в регионах диверсификация отношений занятости во многом является следствием неустойчивой национальной экономики, недостатка финансово-экономических ресурсов у предприятий, задержки выплаты заработной платы и ее невысокий уровень, отсутствия гибкой системы государственного регулирования занятости, скрытой безработицы и т.д. Диверсификация занятости, особенно в ее "неформальных" формах (неполная занятость, сверхурочная занятость, временная занятость, занятость на основе гражданско-правовых договоров, занятость на основе лизинга и др.), может негативно влиять на развитие человеческих ресурсов, защиту прав и интересов молодежи на рынке труда. В российской экономике "неформальная" занятость нередко приобретает формы ухода от легальных трудовых практик, "экономию" работодателями издержек на персонал. Зачастую она приводит к серьезной деформации социально-трудовых отношений.

Не стоит забывать, что специфические возможности, связанные с особенностями модернизируемой экономики, позволяют некоторым предприятиям интенсивно использовать стихийные формы занятости, обеспечивающие их успешную адаптацию к текущей ситуации. Несомненно, неполная занятость позволяет предприятиям удержаться "на плаву" и в ряде случаев сохранить квалифицированный персонал. Особенно это актуально, когда речь идет о градообразующих предприятиях, мо-

нопрофильных поселениях, военно-промышленных комплексах. И другое дело, когда региональный менеджмент сознательно пытается оправдать свою неэффективность.

Оценка складывающейся ситуации в сфере занятости пока вызывает, что её нестандартные формы в региональном разрезе во многом носят системный характер. Низкий уровень официальной заработной платы и социальной защиты заставляют молодых людей искать иные формы дохода, перемещаться между различными регионами. Не исключением являются случаи, когда трудоустраиваемая местная молодежь зачастую предоставлена сама себе и вынуждена искать место работы самостоятельно в меру своих представлений и возможностей. Практически юноши и девушки демонстрируют терпимое отношение к неформальным и теневым формам занятости. В то же время приходится констатировать исключение полной зависимости молодежи только от государственного сектора занятости.

Несмотря на предпринимаемые органами региональной власти меры по секвестированию и легализации теневого сектора занятости молодежи, он не исчез. По оценкам экспертов, теневой сектор российской экономики составляет приблизительно 15...20 % от ВВП, а потери доходной части бюджета из-за ухода бизнеса в тень - примерно 3 трлн руб [1]. Практически нестандартные формы занятости для работодателей не являются чрезмерной экономической нагрузкой на работодателей. В определенной мере они для них предпочтительнее и экономически оправданы.

Не секрет, что на "нестандартных" рабочих местах чаще всего работают представители социально-незащищенных групп молодежи. Нестандартно занятая молодежь существенно проигрывает занятым в режиме полного рабочего дня по уровню заработ-



ной платы, стабильности занятости, уровню социальной защиты.

Несмотря на имеющиеся ограничения, как считают профильные эксперты, навряд ли в ближайшее время удастся переломить ситуацию. Отраслями преимущественного распространения неформальной занятости молодежи чаще всего выступают: торговля, общественное питание и строительство. При этом большая часть неформально занятых аккумулируется в крупных городах. Наибольшая доля таких работников наблюдается среди местных жителей (60 %), далее идут представители стран ближнего зарубежья (25 %) и жители других регионов РФ (15 %). Складывающаяся отраслевая структура неформальной занятости свидетельствует о том, что осуществляемая в последнее десятилетие модернизация связана с "уходом" государства из традиционных сфер занятости [2, 3].

Встречающиеся сегодня в регионах неправовые практики молодежной занятости нередко связаны с наличием целой группы факторов риска, в их числе: нестабильная социально-экономическая ситуация; рассогласование движения рабочей силы и инвестиционных потоков; несоответствие профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения рабочей силы; слабый корпоративный менеджмент; размывание института адаптации молодежи к рынку труда; недостаточность существующих социальных гарантий занятости и практически платности многих официальных бесплатных услуг для молодежи; высокий уровень фактической безработицы в молодежной среде; снижение социальной ответственности работодателей.

Ситуация обостряется и трудностями личностного плана, с которыми сталкиваются некоторые менее успешные молодые люди: барьеры при получении образования, невысокий уровень материального положения в семье, неудовлетворительный социально-психологический климат в семье и т.д. Зачастую низкий уровень начальной заработной платы заставляет молодых работников переориентировать свою трудовую активность и обращаться к дополнительной занятости, уезжать из регионов. Практически можно говорить об укоренении различных форм нестандартной занятости среди региональной молодежи. При этом не всегда проблемы могут быть решены в другом регионе, конфликтность может проецироваться и на межрегиональном уровне.

С другой стороны, нестандартная занятость существенно уменьшает социальную мобильность молодежи. Причины тому обусловлены складывающимся существующим миграционным порядком, спецификой обеспеченности жильем, ментальностью отдельных групп населения, недостаточной профессиональной мобильностью.

Свобода работодателей в использовании труда молодежи, в том числе студенческой, и неограниченное применение "неформальных трудовых договоров", гражданско-правовых контрактов снижает уровень социальной защиты человека труда, делает социально-трудовые отношения менее предсказуемыми.

Интересно отметить, что трудовые траектории нестандартной занятости молодежи во многом определяются доминирующими мотивами. Зачастую доминанта материальной мотивации при отсутствии необходимого профессионального опыта может нивелировать любые демпинговые условия, предоставляемые работодателем.

Интерес представляют результаты анкетного опроса, проведенного Центром социологических исследований Института профсоюзного движения ОУП ВПО "АТиСО" при участии и под руководством авторов "Трудовая адаптация студенческой молодежи" (2012-2013 гг.). Всего в опросе приняло участие 649 студентов выпускных курсов гуманитарных и технических вузов Москвы. Репрезентативность социологического исследования обеспечивалась моделью стратифицированной выборки с квотным отбором единиц наблюдения. Точность выборки +1 %.

Данные опроса фиксируют достаточно высокий процент опрошенных молодых людей, которые совмещают работу и учебу. Примечательно, что по оценкам ИС РАН (2010 г.), исследовавших вторичную занятость в целом по РФ, более 39 % студентов



старших курсов так или иначе работают. Причем большая часть неработающих студентов старшекурсников согласились бы на работу, если бы им удалось ее найти [4]. Практически все студенты, которые искали дополнительный заработок, нашли его, в том числе и те, кто обращался в службу занятости. Общее количество неработающих студентов выпускных курсов достаточно небольшое.

Так, в ходе анкетирования респондентов просили ответить на вопрос: "Если Вы работаете, то что к этому Вас побуждает?" Ответы респондентов распределились следующим образом.

Причины, заставляющие студенческую молодежь работать, в % опрошенным	
Оценочные позиции	Всего
1. Необходимость обеспечивать себе средства к существованию	25
2. Желание иметь свои личные деньги	23
3. Желание лучше овладеть изучаемой профессией	11
4. Работа позволяет устанавливать контакты и налаживать связи, которые могут пригодиться	11
5. Надо помогать родителям	10
6. Желание быть среди интересных людей	6
7. Необходимость платить за учебу	5
8. Необходимость обеспечивать собственную семью	5
9. Надо платить за жилье	3
10. Другое	1

Таблица 1

Примечательно, что каждый четвертый респондент указал на то, что работает из-за необходимости обеспечивать себе средства к существованию. 23 % обосновывали необходимость работы желанием иметь свои личные деньги. Значимая доля респондентов указывала на мотивацию, непосредственно связанную с будущей профессией: "лучше овладеть изучаемой профессией", "востребованность в профессиональной сфере", "приобретение опыта работы", "установление деловых связей" (22 %).

Как можно заметить, значимая доля молодежи связывает свою работу в первую очередь с необходимостью поддержания своего материального положения, и лишь во вторую очередь - с повышением своего профессионального уровня.

Очевидно, что при недостаточно высокой конкурентоспособности молодежи на рынке труда, замедления темпов социально-экономического развития юноши и девушки вынуждены искать наиболее приемлемые формы нестандартной (вторичной) занятости, которые позволяют обеспечить достойный уровень жизни. Причем приоритетная установка на достижение материального благополучия часто является основной причиной заниженной профессиональной адаптации и ростом безработицы среди молодежи.

Данные опроса позволяют выделить особенности современной профессиональной подготовки студенческой молодежи, а также установить связь "работы и учебы". Практически отмечаемая "суженная" стратегия профессионального становления не может расцениваться как положительная тенденция в профессиональном самоопределении молодежи. Симптоматично, что в числе причин вторичной занятости отмечаются следующие: "сразу не планировали работать по специальности", "не могли

найти соответствующую работу по специальности".

В то же время можно констатировать, что спрос молодежи на "стандартные" формы трудовых отношений носят ограниченный характер. Во многом это связано с тем, что государство не всегда содействует вступлению молодежи на рынок труда. При этом главной причиной наличия нестандартной занятости остается несовершенство законодательной базы в данной области.

Многие проблемы по адаптации молодежи на рынке труда перекладываются на непрофильные социальные институты, в том числе в сфере образования. Практически оказались разрушенными структуры, которые отвечали за интеграцию молодежи в трудовую жизнь. На этом фоне существующие "общественные" формы работы с молодежью оказываются малорезультативными. Преимущества российского образования: фундаментальность, системность, индивидуальный подход, разнообразие образовательных учреждений и программ практически размываются ориентацией на коммерческий успех и эффективность.

Несомненно, организация эффективной занятости молодежи в разрезе проводимой регионами социально-экономической политики - сложная и многоплановая задача, которая находится на стыке интересов бизнеса, профсоюзов и государства. Ими в этом направлении проводится большая работа. Осуществляемое сегодня партнерское взаимодействие ведется по различным направлениям, в их числе: социально-трудовая адаптация молодых людей; профессиональная подготовка и повышение квалификации; профессиональная ориентация; профессиональное обучение; организация профессиональной консультационной работы и т.д. Однако этих мер явно не достаточно.

Очевидно, что удовлетворение потребностей современной региональной экономики в рабочей силе должно осуществляться путем привлечения специалистов из других регионов, развития внутренней трудовой миграции, оптимизации иностранной рабочей силы. Значимость в современных условиях приобретают профилактические меры по формированию трудовых траекторий молодежи. Отдельно социальным партнерам в рамках классического образования стоит предусмотреть программы по профессиональной адаптации будущих специалистов. Анализ текущей ситуации показывает, что дефицитом являются и мероприятия по выявлению неиспользованных способностей молодежи, вовлечения их в более разветвленную систему разделения труда и легализации занятости.

Многочисленные исследования показывают, что потенциал государственного сектора занятости молодежи носит ограниченный характер. Затруднительным является оценка эффективности затрачиваемых средств на подготовку специалистов, а также статистического учета положения молодежи на рынке труда. Поэтому перспективы видятся в создании единой базы данных занятости различных категорий слабозащищенной молодежи.

Целесообразным является более широкое использование практики заключения трехсторонних договоров "вуз - студент - организация". Имеются все основания полагать, что этот менее затратный вариант будет особенно востребован в условиях нестабильной экономики. На наш взгляд, стоит существенно увеличить государственные субсидии на подготовку молодежи и осуществлять ее на самих предприятиях. Укрепление связей сообщества работодателей с системой профобразования, центрами содействия трудоустройству позволит сократить существующий в регионах дисбаланс спроса и предложения на рынке труда.

Все вышеперечисленное позволяет говорить о необходимости проведения государством активной политики на рынке труда. Однако из выделяемых сегодня региональными бюджетами средств на ее реализацию явно недостаточно. В этой связи важно увеличить финансирование системы среднего профессионального образования, в особенности обновления учебно-производственной базы. Заметим, что сегодня решение этих проблем отдано на откуп и без того перегруженной системе высшего образования, что безусловно, не может приносить ожидаемый эффект.

Очевидно, что в современных условиях необходимо обеспечить гибкие региональные рынки труда, не только чтобы предлагать рабочие места выпускникам школ, но и сделать так, чтобы первое временное рабочее место можно было рассматривать как переходный этап к более стабильной работе. Особенно важным здесь является мотивированное участие самих работодателей, их материальная заинтересованность, например, через уменьшение налоговой нагрузки на бизнес. Учитывая, что многие из них все еще не уверены в том, что будут нанимать достойных молодых специалистов, актуальными также являются субсидии, которые могут стимулировать работодателей нанимать низкоквалифицированных безработных молодых людей. В то же время на законодательном уровне следует проработать инициативы по закреплению прав и гарантий молодых в части гарантированного рабочего места и распределения.

Приоритет нами видится в развитии практики совмещения работы и учебы молодежи, как это используется, например, в ряде стран: США, Швейцарии, Голландии.

Нестандартная занятость во многом связана с невыполнением работодателями ряда партнерских обязательств по обеспечению достойных условий и эффективности труда. Встречающиеся нарушения договорных обязательств, практически стали нормой для российского рынка труда. К этому добавляется то, что социально-трудовые договоры носят по времени ограниченный характер и практически усекают горизонт принимаемых управленческих решений.

Вполне очевидным шагом здесь является повышение качества посреднических услуг, а также эффективности государственного и профсоюзного контроля в отношении устройства молодежи на работу, в особенности наименее защищенных категорий, обладающих низким потенциалом трудоустройства.

Для того чтобы не допустить снижение уровня жизни молодых людей и сползание их в сектор атипичной занятости чрезвычайно важно распространить на них действие комплексной системы социальной защиты. В этой связи можно отметить меры по выделению дополнительных средств из федерального и регионального бюджета для того, чтобы выплачивать дополнительное пособие по безработице лицам с небольшим трудовым стажем, включая молодежь [5].

Качественный прорыв в разрешении проблем, связанных с нестандартной занятостью молодого поколения, можно достичь и на основе государственного субсидирования инновационного предпринимательства с учетом реализации современных стандартов ответственного ведения бизнеса, развития новых механизмов реализации прав собственности.

Перспективы видятся в использовании международной правоприменительной практики. Однако во многих странах уже приняты соответствующие законы, позволяющие регулировать нестандартную занятость и защищать права нестандартно занятых работников. В российском трудовом законодательстве на работодателя, к сожалению, не возлагается ответственность за сохранение переводимым в режим неполного рабочего времени установленной заработной платы, к примеру, в объеме пропорциональном сокращению продолжительности рабочего времени.

Гибкое сочетание стандартной модели социально-трудовых отношений работников с обеспечением их защищенности, участвующих в нестандартных формах занятости, находит свое отражение в международном праве. В частности, в Конвенции МОТ № 181 допускается регулирование трехсторонних отношений. В документе устанавливаются общие правила регулирования отношений между пользователями заемного труда, агентствами и работниками.

Принятая в 1997 г. МОТ Рекомендация № 188 "О частных агентствах занятости" содержит положение о том, что работникам в соответствующих случаях должен предоставляться трудовой договор, в котором определяются условия работы. При этом работник должен быть обязательно проинформирован об условиях труда прежде, чем он приступит к работе [6].

Вместе с тем в российском законодательстве, наряду с практическими проблемами оформления заемного труда, нерешены проблемы, связанные с повышением ответственности как частных агентств занятости, так и самих работодателей при использовании заемного труда. Заметим, что в Конвенции МОТ № 181 декларируется как ответственность, так и санкции. К числу последних, например, относится запрет частных агентств занятости. Заметим, что профсоюзная сторона неоднократно выступала с законодательными инициативами об ограничении практики заемного труда.

И еще один важный момент, связан с тем, что сегодня все больше и больше молодых людей выходят из официальной статистики по найму рабочей силы. В этой связи, как мы считаем, социальным партнерам необходимо существенно расширить линейку показателей занятости молодежи. **Д**

Литература

1. Чиновники взялись за теневой сектор [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.vedomosti.ru/finance/news/17268881/400-mlrd-rub-ili-za-reshetku#ixzz2t5bkVwAs>

2. Социология неформальных отношений: экономика, политика, культура / Коллективная монография под редакцией В.А. Давыденко - Тюмень: Тюменский государственный университет. Кафедра экономической социологии. Изд-во "Вектор-Бук". 2005.

3. Синявская О.В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика [Текст]/ О.В. Синявская. -М.: Поматур, 2005.

4. Родионова А.В. Позитивные и негативные аспекты трудовой занятости российских студентов - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.civisbook.ru/files/File/Rodionova.pdf>

5. Работа для молодых [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://oecdru.org/zip/Jobs.for.Youth.pdf>

6. Кривой Я.В. К вопросу о легализации заемного труда [Текст] / Я.В. Кривой //Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении. - М., 2006. - С. 441.