

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ НЕУСТОЙЧИВОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ЗАНЯТОСТИ В КОНТЕКСТЕ ИЗМЕНЯЮЩЕГОСЯ РОССИЙСКОГО СОЦИУМА

Академия труда и социальных отношений: **Сергей Юрьевич Иванов**, доцент
Андрей Сергеевич Иванов, научный сотрудник

Статья посвящена актуальным проблемам молодежной занятости в условиях изменяющегося российского общества. Особое значение придается механизмам социального партнерства как основному инструменту, обеспечивающему сбалансированный спрос и предложение на молодежном рынке труда. В работе раскрываются факторы способствующие повышению профессиональной мобильности молодежи в современном социуме.

The Article is devoted to topical problems of youth employment in a changing Russian society. Special attention is paid to mechanisms of social partnership as a key tool for ensuring a balanced supply and demand for youth labour market. The article explores the factors contributing to the occupational mobility of young people in modern society.

Ключевые слова: молодежь, рынок труда, социальные партнеры, социальная защита, занятость, безработица, мобильность, конкурентоспособность, достойный труд, работодатели, профсоюзы, бизнес-структуры.

Keywords: youth, labour market, social partners, social protection, employment, unemployment, mobility, competitiveness and decent work, employers, trade unions, business structure.

До недавнего времени рынок труда в нашей стране показывал свою гибкость в реагировании на происходившие системные потрясения, не порождая при этом сверхвысокой безработицы. И это свидетельствовало о наличии определенной политики институциональных издержек на формирование сбалансированного спроса на рабочую силу. В то же время прогнозируемый ресурс "относительно" низкой безработицы не может остаться без внимания, особенно в разрезе искусственного занижения многих социальных проблем, невысокой заработной платы, увеличения периода поиска работы, возрастание требований работодателей к качеству профессиональной подготовки кадров, заключению эффективных трудовых договоров. Новые тенденции в российской экономике обусловлены влиянием международных санкций, не могут не отразиться на состоянии рынка трудовых ресурсов, на адаптационных стратегиях различных социальных групп.

Государство в условиях нестабильной экономики взяло на себя инициативу по сбалансированному воздействию на состояние спроса и предложения на рабочую силу на региональных рынках труда. И все же условия формирования трудовых траекторий современного поколения "Y" за последнее время существенно не изменились. В течение длительного периода усилия государственных органов были направлены на обеспечение временной занятости молодежи, а не на реализацию долгосрочной политики устойчивой занятости молодых специалистов. Реализуемая стратегия модернизации системы профессионального образования ориентировалась скорее на обеспечение механических потребностей рынка труда, чем на формирование востребованных выпускников с необходимым уровнем профессиональных компетенций и образовательной мобильности.

По-прежнему отмечают диспропорции рынка труда и рынка образовательных услуг, разрывы между профессиональными притязаниями молодых и возможностью их удовлетворения, недальновидность

многих организаций-работодателей в вопросах кадровой политики. Согласно данным официальной статистики только каждый третий выпускник высших учебных заведений оказывается востребованным на рынке труда [1]. В дополнение к сказанному обратимся к исследованию Института статистических исследований и экономики ГУ ВШЭ (2013 г.). Интерес представляет динамическая структура выпуска специалистов государственными муниципальными образовательными учреждениями за 2007-2012 гг. [2].

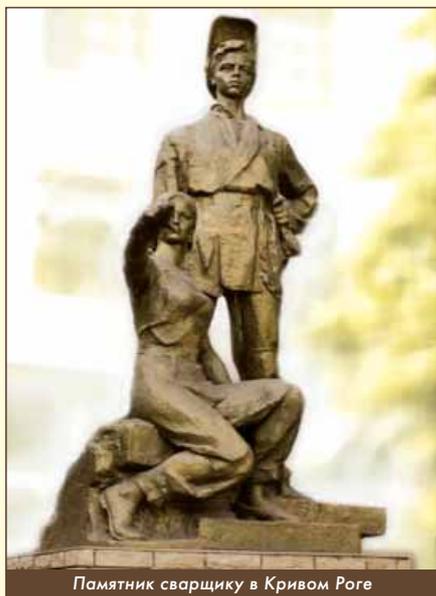
Как можно заметить, за исследуемый период стабильно держат первенство специальности гуманитарного блока: "экономики и управления" (34,2%), "гуманитарных наук" (17,4%), "образования и педагогики" (9,5%).

По-прежнему низкий удельный вес составляют специалисты технического профиля и естественных наук, то есть те специальности, которые требуют существенных вложений в образовательную инфраструктуру. В силу инерционности системы профессиональной подготовки данная тенденция, как мы полагаем, будет доминировать еще довольно продолжительное время. К тому же востребованность выпускников определяется не только реальным сектором экономики. Неформальные заработки в негосударственных секторах позволяли сохранять относительную стабильность молодежной занятости. Запретительные меры здесь вряд ли помогут.

В сущности, выход видится в расширенной подготовке специалистов-универсалов по целому ряду актуальных направлений, связанных с развитием информационных технологий, техники и науки, природных ресурсов и др. Кроме того, необходимо снять дополнительные бюрократические барьеры, которые сдерживают перемещение обучающейся молодежи из одной специальности в другую при соответствующем базовом образовании. Современные реалии связаны с необходимостью постоянного инвестирования в непрерывную систему образования.

К сожалению, сегодня утрачена система среднего профессионального образования, количество техникумов, где ведется на должном уровне профессиональная подготовка молодежи - единицы. Полагаем, что эту нишу могли бы восполнить негосударственные образовательные учреждения, а спрос на специалистов данного направления мог быть обеспечен самими работодателями, которые могли бы спонсировать профильные учебные заведения.

Ориентир на инновационную экономику требует систематического обновления знаний с учетом формирования высокой профессиональной мобильности современной молодежи, конкурентоспособных кадров. Расширение сферы применения новых форм молодежной занятости связаны с увеличивающейся потребностью в активной рабочей силе, возможностью иметь временные зара-



Памятник сварщику в Кривом Роге

ботки в условиях экономики риска, возможностью сочетать работу с учебой, усилением специализации производства и т.д.

Вполне понятно, что не у всех выпускников российских вузов имеются равные шансы на трудоустройство. В условиях ожидаемого дефицита рабочей силы важно использовать более гибкие формы для мотивации самих работодателей по привлечению молодежи. В то же время наличие неумещающихся альтернативных форм занятости молодежи свидетельствует о важности проблемы повышения профессиональной мотивации современного поколения на основе повышения качества и доступности профессионального образования и устройства на те предприятия, которые гарантируют необходимый уровень защиты трудовых прав и интересов.

Профессиональные ориентации молодежи в значительной мере моделируются конъюнктурными соображениями и экономической целесообразностью. Однако фактор личностно-ориентированной успешности молодых людей сбрасывается со счетов.

Низкий уровень квалификации, отсутствие базовых знаний, навыков и умений, опыта практической работы увеличивают для молодежи риск остаться на "периферии" рынка труда с низкой оплатой, неудовлетворительными условиями или вообще оказаться в числе безработных. Другими словами, в системе трудоустройства молодежи можно отметить серьезные проблемы, препятствующие эффективному развитию молодежного рынка труда, которые связаны как с недостатком специалистов-практиков, участвующих в профессиональной подготовке, так и целевых договоров с работодателями о последующем трудоустройстве молодых людей.

Указанное подтверждает наличие потребности именно в такой подготовке специалистов, которая была бы направлена на формирование практических компетенций в соответствии с запросами работодателей. Причем ориентир на подготовку узко квалифицированных специалистов-технологов является несостоятельным, т.к. существенно ограничивает возможности для молодежи в плане трудоустройства.

Так, например, бизнес-структуры, при приеме на работу соискателей (по программе MBA) оценивают не только наличие диплома престижного вуза, но и определенные личностные компетенции. Среди таких особо выделяются: лидерство, способность работать в неопределенной ситуации, мотивация к эффективной деятельности. Для отбора выпускников используется достаточная жесткая система отсева. При этом работодатели сами устанавливают зарплату кандидатам в зависимости от их профессиональных навыков и умений. Думается, что данная практика могла быть использована и в других сферах экономической деятельности.

Фактом остается то, что молодежь не всегда оказывается оптимальным образом приспособленной к изменениям рыночной конъюнктуры. Гибкий рынок труда ориентируется на быструю адаптацию в изменяющихся социально-экономических условиях, новые формы профессиональной подготовки и занятости. Наблюдаемый по ряду видов инновационной деятельности (например, по IT-индустрии) непропорциональный рост степени востребованности специалистов с высшим образованием свидетельствует о том, что инерционная система профессионального образования не в состоянии в полном объеме оперативно восполнить потребности рынка труда.

Вместе с тем сегодня более четко проявляется и другая тенденция - возрастает число тех, кто имеет хорошие шансы найти работу. Другое дело - наличие реальных возможностей ими воспользоваться, а также наличие работодателей, которые могут предоставить соответствующую работу. На примере рынка IT-технологий можно отметить, к слову, отсутствие в достаточном количестве нормированных локализованных производителей продукции, которые могут обеспечить импортозамещение продукции. Понятно, что речь должна идти о централизованной бюджетной поддержке данных направлений.

Все это дает основание утверждать, что современная система профессиональной подготовки и распределения все в большей степени должна становиться ориентированной на специалистов, имеющих хорошие шансы трудоустроиться на рынке труда. Однако нельзя забывать, что непопулярные профессии и специальности,

как правило, отдаются на откуп социальной политике, многие группы молодежи утрачивают свою профессиональную мобильность. Низкая престижность ряда профессий во многом видится в "размывании" рынка рабочих мест, потери ее социальной составляющей. Здесь приходится возвращаться к необходимости включения в заключаемые соглашения и коллективные договоры дополнительных мер, направленных на реализацию бизнесом целого ряда требований и стандартов социальной ответственности (GRI, SA 8000, ISO 26000 и т.д.), обеспечению полной занятости молодежи, впервые вступающей на рынок труда.

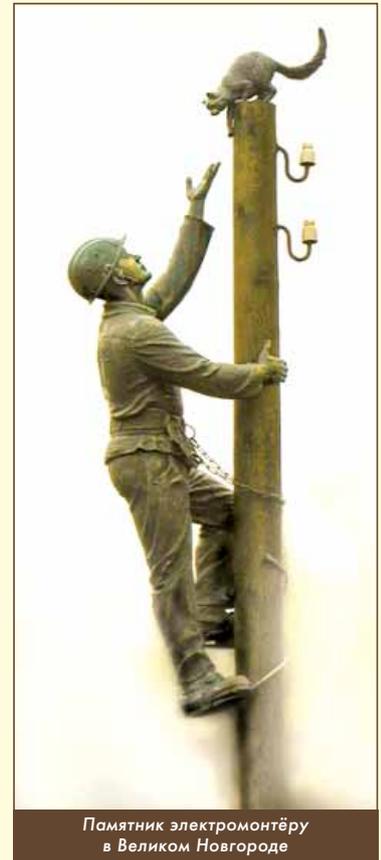
Безусловно, гибкость молодежной занятости достигается не благодаря, а вопреки действующим правовым нормам. Использование различных форм неустойчивой занятости применяют как ответ на многие вызовы, связанные со складывающимися условиями нестабильной экономики, разбалансировкой существующей институциональной системы. Однако не всегда данные практики носят легитимный характер.

И здесь роль социальных партнеров в обеспечении гарантий права молодежи на труд является существенной. Так, согласно ст. 82 ТК РФ профсоюзы представляют и защищают права и интересы не только членов профсоюза по вопросам трудовых и связанных с ними отношений, но и интересы иных работников, в случае наделения их полномочиями на представительство [3]. Профсоюзы при этом используют механизмы социального партнерства, выступают с законодательной инициативой по вопросам занятости молодежи.

Среди основных ориентиров проводимой сегодня профсоюзами политики в области молодежной занятости является концепция достойного труда: наличие рабочих мест, достойная заработная плата, безопасные условия труда, социальная защита, социальный диалог. При этом российскими профсоюзами рассматриваются гарантии права молодежи на труд, которые включают в себя как общие (экономические, организационные, социальные), так и специальные гарантии, связанные с защитой прав и интересов конкретного человека.

Безусловно, право молодежи на достойный труд должно быть по максимуму гарантировано социальными партнерами. И сделать это возможно путем установления и реализации целого комплекса социально-трудовых гарантий, совершенствование нормативно-правовой базы.

За отчетный период по инициативе профсоюзов Государственная Дума РФ приняла Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодатель-



Памятник электромонтеру в Великом Новгороде



Памятник токарю в Мелитополе

ные акты Российской Федерации" (далее - Закон № 116-ФЗ) [4]. И это определенная шаг вперед.

Закон № 116-ФЗ вводит определение заемного труда и предполагает запрет на его использования. Прежде всего, изменения касаются трудового права в вопросе использования работодателем работников сторонней организации. Закон позволит преодолеть трудности в области "аренды" персонала. В частности, повышется социальная защищенность работников, направляемых для выполнения вредных и (или) опасных работ, за выполнение которых действующим законодательством РФ предусмотрены гарантии и компенсации. Кроме того, разъясняются нормативно-правовые аспекты процесса предоставления работников. Своевременная реакция законодателей на постоянно меняющиеся формы и виды экономических отношений со временем позволит избежать каких-либо ущемлений прав работников или финансовых злоупотреблений [5].

Следует отметить также, что активное участие российских профсоюзов в разработке антисанкционных мер, и, в конечном счете, поддержка мер, предложенных Правительством РФ, отражает общую тенденцию развития профсоюзного движения. Тем не менее, актуальным является совершенствование законодательной базы по обеспечению эффективной занятости молодежи, потребностью в трудоустройстве отдельных ее групп, для которых полная или постоянная занятость затруднена.

Приоритет здесь видится в доминанте норм международного права и его интеграции в национальное законодательство. Несмотря на ратифицированные в нашей стране 70 конвенций МОТ, социальный блок и вопросы обеспечения достойного труда все же остаются и не теряют своей остроты. В свою очередь ратификация таких социально-значимых конвенций, как 102, 121, 130 и др., могла бы решить часть из них [6].

Сложности повышения конкурентоспособности молодежи вызывает и проблема безработицы. В рамках предмета нашего исследования обратимся к Конвенции МОТ № 168 "О содействии занятости и защите от безработицы" (1988 г.), которая определила направления дальнейшего совершенствования механизма регулирования молодежной занятости и защиты её от безработицы.

Несмотря на то, что нормы законодательства Российской Федерации о занятости во многом соответствуют основным принципам данной Конвенции, Россия все же ее не ратифицировала. Основную причину профильные эксперты видят в том, что в Конвенции предлагается использовать в качестве максимальной величины пособия по безработице сумму, составляющую не менее 50 % от заработной платы квалифицированного рабочего или от средней заработной платы трудящихся данного района. А в качестве минимальной величины пособия по безработице - сумму, составляющую не менее размера, обеспечивающего покрытие расходов на минимальные основные жизненные нужды, что, по сути, является величиной прожиточного минимума трудоспособного населения. Мы разделяем точку зрения тех специалистов, которые

считают, что ее ратификация могла бы способствовать преодолению в предельно короткие сроки отставания нашей страны от международных стандартов уровня обеспечения на случай безработицы, в частности - установления пособия по безработице в размере, достаточном для покрытия расходов на основные жизненные нужды, в том числе молодежи [7].

В отношении актов МОТ, регулирующих вопросы занятости отдельных категорий лиц, в рамках данного исследования считаем возможным выделить следующие акты, которые также нуждаются в отдельной проработке [8, 9, 10, 11]:

- Резолюция "О занятости молодежи" (1998 г.),
- Рекомендации № 45 "О безработице среди молодежи" (1935 г.), № 136 "О специальных программах обеспечения занятости и подготовки молодежи в целях развития" (1970 г.),
- Конвенция № 182 "О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда",
- Рекомендация № 190 Международной организации труда "О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда".

Указанные документы предлагают государствам предусмотреть для молодежи ряд льгот и преимуществ, позволяющих улучшить их возможности трудоустройства, повысить доходы и обеспечить необходимый уровень социальной защиты. Одним из актуальных для мировой практики средств, способствующих снижению молодежной безработицы, является организация оплачиваемых общественных работ, которые разделяются по своей трудоемкости (дорожное строительство, строительство жилья, ремонт школ, больниц и т.д.) и социальному характеру (уход за детьми, помощь в обслуживании инвалидов, работа волонтерами и т.д.). Успехом пользуется использование программ перепрофилирования безработных граждан, реализация принципов адресности в работе центров содействия занятости.

Исходя из доминанты социальной защиты молодежи от неустойчивой занятости, приоритет должен отдаваться активной политике создания рабочих мест. Среди ее основных ориентиров в контексте партнерского взаимодействия выделяются следующие: совершенствование структуры занятости, инвестиционные возможности, повышение квалификации, создание рабочих мест и обеспечение устойчивого дохода, расширение предпринимательства, защите прав на организацию и ведение переговоров.

Решение проблемы нестандартной занятости молодежи видится в развитии системы коллективных договоров и соглашений. Показательно, что в контексте колдоговорного процесса социальными партнерами были выделены основополагающие, на наш взгляд, принципы.

Так, Генеральным соглашением на 2014-2016 гг. в рамках обеспечения эффективной занятости и достойного труда были существенно расширены разделы по обеспечению территориальной мобильности рабочей силы, а также внутрипроизводственному обучению [12].

Стандарты достойного труда нашли отражение во многих заключенных региональных и отраслевых соглашениях. Однако не все социальные партнеры рассматривают их как руководство к действию.

Каковы же проблемы? Проведенный нами контент-анализ 79 региональных соглашений, заключенных за 2013-2014 гг., показал, что в числе основных особое значение социальные партнеры придают мерам по квотированию рабочих мест для выпускников профессиональных учебных заведений [13]. И все же данная мера носит скорее ограничительный характер и распространяется только на локальные группы молодежи. Не во всех соглашениях и коллективных договорах прописывается данный механизм.

Альтернативой практике квотирования может стать реализация условий, при которых было бы выгоднее брать на работу выпускников, в частности, благодаря введению на муниципальном уровне налоговых льгот для работодателей. Также целесообразным было бы, на наш взгляд, установление налоговых льгот для работодателей на оплату обучения и переподготовку молодежи, регламенти-



Памятник Левше в Челябинске

ровав эти меры соответствующими поправками в Налоговом кодексе РФ.

Заслуживает интереса позиция работодателей в отношении использования нестандартной формы занятости [14].

Как можно заметить, работодатели определяют достаточно широкий спектр причин использования нестандартной занятости. Всех их объединяет ориентация на снижение затрат и повышение экономической эффективности предприятия. Нередко уменьшение издержек связано с экономией на человеческих ресурсах. Не секрет, что здесь работодатели в рамках переговорного процесса могут использовать самые разнообразные варианты: уход от налогов, минимизация социальных выплат, снижение социальной защищенности работников, экономии на мероприятиях по охране труда, избегание всякой социальной ответственности. Используя комплекс различных мер, работодатели могут преследовать и цель по снижению коллективного влияния на уровень заработной платы и социальную защиту работников.

Вполне понятно, почему такие формы работодатель с успехом "апробирует" на слабо защищенных группах молодежи. Контент-анализ 42 коллективных договоров (по состоянию на I квартал 2014 г.) показал, что за редким исключением администрация идет на принятие комплексных мер по формированию профессиональных траекторий молодежи с учетом анализа её трудовой мотивации [13].

Специалисты и практики в области трудового права подтверждают, что расчет только на добросовестное выполнение работодателем установленных требований, регламентированных трудовым законодательством, не оправдывает себя. Несмотря на законодательные ограничения, индустрия заемного труда показывает свой рост (по данным экспертов в среднем на 20...30 %). Подтверждением тому является распространение различных видов дистанционной занятости молодежи в различных регионах страны. Успехом у молодежи пользуются сетевые организации труда. Такие формы предполагают передачу заказов по информационной сети, устную договоренность о предоставлении квалифицированных услуг в рамках определенной области деятельности.

Среди часто встречаемых сегодня форм нестандартной занятости отдельно выделим аутсорсинговое направление (вывод персонала за штат, привлечение стороннего предприятия для выполнения работы, которую раньше выполняли свои постоянные работники и др.). Привносимая форма занятости посредством кадровых агентств во многом позволяет избежать молодежной безработицы.

Тем не менее это является временным решением проблем на рынке труда. По сути, в существующем трудовом законодательстве размыто применение аутсорсинговых схем найма, что нередко создает прецедент для использования работодателем неправовых практик, в том числе повышение интенсификации труда и обезличивание механизмов социальной защиты работников. Условия такого неустойчивого найма могут существенно отличаться от гарантированных условий занятости постоянных работников. Используя труд незащищенных категорий населения, в том числе молодежи, работодатель стремится избежать схемы бессрочного найма. При этом последствия такой занятости для молодежи негативны.

Используемая практика неустойчивого найма зачастую предполагает наиболее худшие условия, чем для основных работников, состоящих в штате. Как правило, для нештатников игнорируются элементарные нормы охраны труда, снижается безопасность труда, регламентированный режим труда и отдыха, а также обособленность различных форм стимулирования труда. Даже несмотря на заключаемый срочный трудовой договор, который может быть расторгнут в любое время. Особенности неустойчивого найма исключают также возможность отстаивания молодыми работниками своих трудовых прав. Единственный выход из создавшегося положения, по мнению, к сожалению, многих работодателей, - сокращение и увольнение персонала [14].

В рамках нестандартной занятости происходит обезличивание работников. Наблюдаемая "свобода" при приеме и увольнении молодых специалистов позволяет работодателю экономить на рабочей силе - не платить ни компенсаций за простой, ни за сверхуроч-

ную работу. Ситуация обостряется тем, что как таковой контроль за такими формами занятости сводится на нет. Сверхнапряженная работа, систематические переработки, нестабильный доход не могут не сказаться на дезорганизации жизни молодого работника. В сфере услуг наиболее часто встречаются случаи, когда социально-трудовые отношения не закрепляются формально, отсутствуют трудовые книжки.

Серьезным фактором, сопутствующим нестандартным формам занятости, является то, что молодым работникам становится все труднее отстаивать свои коллективные интересы. Дробление предприятия на мелкие подразделения снижает их возможность по отстаиванию своих прав и интересов. Практически агентства занятости, субподрядные организации, временные компании исключают какое-либо профсоюзное участие. К тому же на данный момент отсутствует ассоциирование молодежи по данным формам неустойчивой занятости.

Ограничение прав нестандартно занятой молодежи проявляется в контексте понижения социальных гарантий и сокращения доступа к ним, наконец, в ненормированном рабочем времени. Обратимся к данным общероссийского обследования (опрошено 5 тыс. домохозяйств) социально-экономического положения населения, проведенного Московским центром Карнеги (МЦК) в ноябре 2000 г.

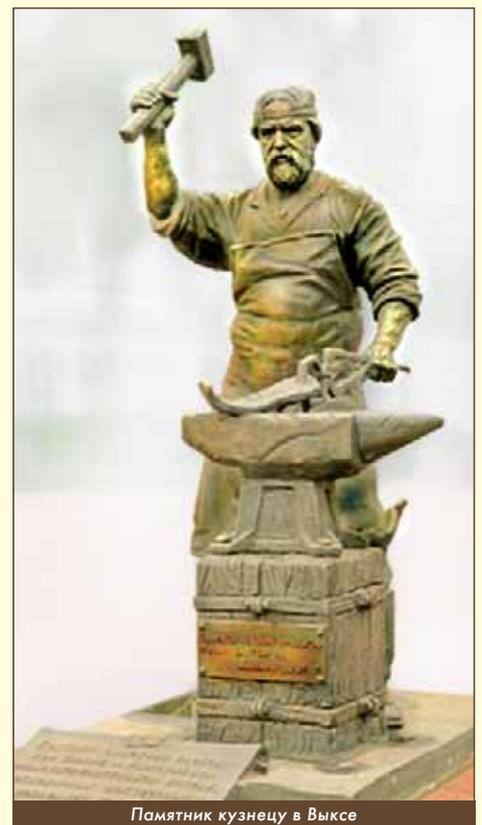
По данным обследования МЦК, медианное значение числа рабочих дней в неделю составило 6 дней для формалов и неформалов. При этом средняя продолжительность рабочего дня составляет 9 часов для тех, кто имеет основную регулярную или вторичную неформальную занятость, и 6 часов для тех, кто занят эпизодически [15].

У формально и неформально занятых наблюдается также существенное расхождение по уровню предоставляемых социальных гарантий. Так, они проявляются по следующим социальным гарантиям:

- оплата больничного листа (57 %);
- оплачиваемый отпуск (49 %);
- санаторное лечение (19 %);
- оплата медицинских услуг (14 %);
- образование, обучение за счет предприятия (12 %).

Заметим, что государственные органы осознают остроту проблемы молодежной безработицы и направляют немалые финансовые средства на адаптацию молодых работников к рынку труда. Затраты на содействие занятости молодежи осуществляются в ряде случаев в целях совершенствования качественного состава рабочей силы и носят в основном долгосрочный характер. Однако редко когда рассчитывается как таковая эффективность этих затрат.

Очевидно, что сегодня потребность возникает в более гибких программах, приносящих реальный, а не отложенный - долгосрочный эффект. При этом особо подчеркнем, что проблема неустойчивой занятости молодежи во многом видится в отсутствии в реальном секторе эко-



Памятник кузнецу в Выксе

номики рабочих мест, отвечающих современным требованиям. В этой связи актуальность представляет разработка социальными партнерами комплекса мероприятий по увеличению престижности и привлекательности работы, широкому использованию института коучинга и наставничества.

Подводя итог, следует отметить, что, несмотря на наличие международных актов, направленных на гармонизацию правовых норм, регулирующих сферу занятости и защиты молодежи, наблюдается тенденция расхождения в нормативно-правовом поле национального законодательства. Нашей стране, как подписавшей Европейскую хартию, а также в силу ч. 2 ст. 15 Конституции РФ, необходимо разработать более детальную программу действий, предусматривающую обеспечение государством возможности реализации права на труд и его гарантии, в том числе для молодежи с учетом расширения коллективной социальной ответственности, демократизации управления трудом и человеческими ресурсами.

Особый вопрос здесь видится в содействии применению основных трудовых норм, которые поддерживают процессы модернизации экономики в целом и рабочих мест для молодежи. Актуальность приобретает усиление различных форм профсоюзного контроля за соблюдением норм трудового законодательства в аспекте молодежной занятости, оценки рабочих мест. Это возможно на основе использования как традиционных, так и нетрадиционных форм мониторингового контроля.

Следующая проблема - формирование востребованного трудового потенциала. Ее решение определяется конкурентоспособностью человеческих ресурсов.

В этой связи установление дополнительных мер по расширению возможностей молодежи в области трудоустройства должно вестись социальными партнерами в рамках профессионального обучения, внедрения программы в сфере гибких форм занятости в интересах молодежи, а также путем стимулирования работодателей принимать на работу молодежь, например, посредством снижения взносов в систему социального обеспечения.

В то же время, несмотря на наличие разнообразных программ переобучения, повышения квалификации, проблема видится в отсутствии эффективного взаимодействия между государственными структурами и бизнесом. Например, те производства, которые есть в России, почти никак не связаны с центрами переобучения. Практически система профобразования оказалась не готова к потребностям быстроизменяющейся модернизируемой экономики. В этой связи речь должна идти о разработке государством мер по гибкому планированию системы подготовки специалистов ее качественного обновления. Важно как на региональном, так и на федеральном уровне службам занятости, департаментам общего и профессионального образования обеспечить согласование объемов и профилей подготовки учебных заведений профессионального образования. В том числе рассмотреть вопрос о лицензировании негосударственных учебных заведений профессионального образования с учетом потребностей рынка.

Несомненно, положительной оценкой заслуживает использование опыта

ряда развитых стран по интеграции образования и профессиональной подготовки. Так, например, для того чтобы получить профессиональное образование, скажем, в Швейцарии, молодой человек должен пройти несколько ступенек обучения. В том числе пройти курс в рамках профессионального самоопределения. При этом бизнес-образование отделяется от классического университетского.

Литература

1. Экономическая теория перед вызовами XXI века / Отв. ред. В.И. Гришина, Г.П. Журавлева. - М., 2010. - С. 348.
2. Институт статистических исследований и экономики знаний Государственного университета - Высшей школы экономики. Индикаторы образования. - 2013. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.hse.ru/primarydata/io2013>.
3. Трудовой кодекс РФ с учетом изменений, внесенных в 2014 г. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://kodeks.systems.ru/tk_rf/tk_glava13/tk_st82.html.
4. Система ГАРАНТ. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://base.garant.ru/70648974/#ixzz3DkR4RLAv>.
5. Закон о запрете заемного труда/ - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.buhgalteria.ru/article/n130523>.
6. Конвенция МОТ №102 - Конвенция 1952 года "О минимальных нормах социального обеспечения"; № 121 - Конвенция 1964 года о пособиях в случаях производственного травматизма; № 130 - Конвенция 1969 года о медицинской помощи и пособиях по болезни. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.obl-prof.ru/dc_f/konven.htm.
7. Ярошенко, Д. Н. Право на труд в современной России: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. 12.00.05 - трудовое право, право социального обеспечения / Д. Н. Ярошенко; науч. рук. О. Н. Волкова; науч. конс. А. В. Корнев. - М., 2014. - 28 с.
8. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I. - Женева: Международное бюро труда, 1991. - С. 374 - 380.
9. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II. - Женева: Международное бюро труда, 1991. - С. 1613 - 1621.
10. Резолюция Международной организации труда "О занятости молодежи" (Принята в г. Женеве 16.06.1998 на 86-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Консультант Плюс. Конвенция № 182 Международной организации труда "О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда" (Принята в г. Женеве 17.06.1999 на 87-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Бюллетень международных договоров. 2004. № 8. - С. 3 - 11.
11. Рекомендация № 190 Международной организации труда "О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда" (Принята в г. Женеве 17.06.1999 на 87-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Основные права человека в сфере труда и их защита. Библиотечка "Российской газеты". Вып. 22 - 23. - М., 1999. - С. 171 - 174.
12. Генеральное соглашение на 2014-2016 гг. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/generalnoe-soglashenie-na-2014-2016-gg>.
13. Контент-анализ итогов переговорной кампании в контексте обеспечения социально-трудовых прав и законных интересов трудящихся (12 волна) // Информационно-аналитический материал / В.С. Гончаров, С.Ю. Иванов, А.С. Иванов. - ИПД ОУП ВПО "АТиСО", 2014.
14. Бизюков, П.В. Заемный труд: последствия для работников [Текст] / П.В. Бизюков, Е.С. Герасимова, С.А. Саурин. - М.: АНО "Центр социально-трудовых прав", 2012. - 184 с.
15. Синявская, О.В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика. - М.: Поматур, 2005.



Есть такая профессия - Родину защищать.
Памятник Рихарду Зорге в Москве

Связь с автором: enwalker@bk.ru