



СОЦИАЛЬНО-
ТРУДОВЫЕ
КОНФЛИКТЫ

МОЛОДЕЖЬ В СОЦИАЛЬНО- ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ



Выпуск
38

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

**МОЛОДЕЖЬ
В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ
ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ**

Издано в рамках Программы получателя субсидии
Министерства труда и социальной защиты РФ в 2022 году

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

Выпуск 38

Санкт-Петербург
2022

ББК 67.405.1

М75

Авторский коллектив:

Д. В. Лобок (научный руководитель), **О. Н. Громова**, **Е. А. Ильинская**,
А. В. Ладоха, **И. Д. Лобок**, **В. Б. Морозов**, **В. М. Соловейчик**

Рецензенты:

А. В. Шершуков, заместитель председателя
Федерации независимых профсоюзов России;
Г. М. Бирженюк, заведующий кафедрой социально-культурных технологий
СПбГУП, доктор культурологии, профессор

Рекомендовано к публикации
редакционно-издательским советом СПбГУП

Молодежь в социально-трудовых отношениях: история
М75 и современность. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2022. —
296 с. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 38). — ISBN
978-5-7621-1203-1. — Текст : непосредственный.

Монография посвящена изучению эволюции молодежной политики в социально-трудовой сфере. В книге рассматриваются особенности труда молодежи в условиях становления и развития капитализма; изучается эволюция законодательства о защите трудовых прав молодежи; анализируется роль профсоюзного движения в формировании молодежной политики в социально-трудовых отношениях; исследуется опыт преодоления дискриминации молодежи на производстве.

Издание адресовано ученым, профсоюзным работникам, работодателям, сотрудникам государственных служб и ведомств, аспирантам, студентам, а также всем, кто интересуется историей и современным состоянием социально-трудовых отношений.

ББК 67.405.1

ISBN 978-5-7621-1203-1

© СПбГУП, 2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	5
Глава 1. ФОРМИРОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ПО ОТНОШЕНИЮ К РАБОТАЮЩЕЙ МОЛОДЕЖИ	16
1.1. Развитие законодательства об использовании труда молодежи в условиях становления капитализма	16
1.2. Опыт защиты социально-трудовых интересов молодежи в Российской империи (вторая половина XIX — начало XX в.)	20
1.3. Молодежная политика в сфере социально-трудовых отношений в период становления советской власти (1917–1920-е гг.)	32
Выводы	54
Глава 2. ЭВОЛЮЦИЯ ПОЛОЖЕНИЯ ТРУДЯЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ: ОТ СОЦИАЛИЗМА К РЫНОЧНЫМ РЕФОРМАМ	57
2.1. Регламентация труда советской молодежи в послевоенный период (1950–1960-е гг.)	57
2.2. Развитие трудового законодательства о молодежи в период застоя (1970–1980-е гг.)	72
2.3. Положение молодежи на рынке труда в современной России	87
2.4. Политика Федерации независимых профсоюзов России в защите социально-трудовых прав молодежи	102
Выводы	112
Глава 3. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА МОЛОДЕЖИ	113
3.1. Проблемы законодательной защиты социально-трудовых прав и интересов молодежи за рубежом	113
3.2. Современные проблемы интеграции молодежи в мир труда	133
3.3. Опыт субсидирования заработной платы для борьбы с молодежной безработицей	156
3.4. Молодежь и гиг-экономика	170
Выводы	179
Глава 4. ПРОБЛЕМЫ МОЛОДЕЖИ ФРГ: НАЦИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ И ОБЩЕЕВРОПЕЙСКИЕ ПОДХОДЫ	182
4.1. Особенности правового регулирования и практической реализации молодежной политики ФРГ в общеевропейском контексте	182
4.2. Образование, профессиональная подготовка и трудовая занятость — важнейшие проблемы молодежи ФРГ	193

4.3. Урбанизация, цифровизация, дистанционное обучение и его социальные последствия в свете пандемии COVID-19 как текущие проблемы молодежи в ФРГ	218
4.4. Объединение немецких профсоюзов: краткий обзор предложений по различным аспектам молодежной политики ФРГ	238
Выводы	251
Заключение	252
Литература	256
Глоссарий	283

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях возрастает потребность в углубленном анализе перспектив развития экономики и общества.

Решение многих социально-экономических проблем, стоящих перед Россией, в значительной степени связано с будущим молодежи в социально-трудовой сфере.

Молодость — это переходный этап в жизни отдельного человека, а также в демографической структуре любой страны. Положение каждого поколения молодежи оказывает долгосрочное влияние на его жизненную траекторию, а также на экономику, государство и социум в целом. Для всех обществ, независимо от того, переживают ли они прогрессирующее старение населения или наплыв молодежи, должно прийти осознание необходимости исправить ситуацию, чтобы оценить перспективы и обеспечить развитие своего молодого поколения, которое в настоящее время, насчитывая более миллиарда женщин и мужчин, является самым многочисленным из когда-либо известных миру.

Проблемы, связанные с трудом молодежи, постоянно меняются. Каждое поколение не только само по себе отличается от предшествующего, но и сталкивается в своей жизни с различными обстоятельствами. Нынешние молодые люди, которых Международная организация труда называет «поколением *Not in Education, Employment or Training* (NEET)»¹, вероятно, будут сталкиваться с огромными проблемами до конца своей жизни из-за еще не до конца понятных социальных, образовательных и экономических последствий пандемии COVID-19 и произошедшим за ней глобальным экономическим и политическим кризисом.

Сегодня молодые люди испытывают большие сложности, пытаясь попасть в мир труда. Глобальная рецессия оставила свой след, и после снижения в течение нескольких лет уровень безработицы среди молодежи вновь растет. По оценкам МОТ, в 2019 году в мире насчитывалось примерно 1,3 млрд человек в возрасте от 15 до 24 лет. Среди них около 430 млн работали и почти 68 млн были безработными. Таким образом, уровень безработицы среди молодежи в мире составил

¹ Поколение *Not in Education, Employment or Training* (NEET) или поколение *ни (исп. ni estudia, ni trabaja)* — молодые люди, которые в силу различных факторов экономического, социального или политического характера не работают и не учатся.

около 13,6 %, что в 3,4 раза выше, чем среди более взрослых людей. В течение последних нескольких десятилетий это соотношение увеличивается. В 2019 году около 22,2 % всей молодежи (примерно 267 млн человек) не учились и не работали¹.

Более того, безработица — это лишь верхушка айсберга. Все большую озабоченность вызывает качество доступной для молодежи работы. В странах с низким и средним уровнем дохода (LMIC) на рынке труда молодых людей стали преобладать уязвимые или неформальные виды занятости, в то время как в странах с высоким уровнем дохода (HIC) все чаще становятся нормой временные и другие нестандартные формы занятости.

В этом контексте проблема того, как наилучшим образом содействовать вхождению молодых людей в сферу достойной работы, становится все более актуальной и одновременно более сложной. Более того, конкретные препятствия, мешающие достижению достойного труда для молодых людей, сильно варьируются в зависимости от национальных и региональных условий, а также от различных характеристик самих молодых людей.

Как вступление в стабильную трудовую деятельность стало более длительным и сложным процессом, так и представление о самом молодом человеке претерпело некоторые изменения. Стандартное определение молодежи Организацией Объединенных Наций (ООН) как лиц в возрасте от 15 до 24 лет уже не полностью охватывает типичный период перехода от образования к трудовой деятельности, который первоначально должно было отражать понятие молодежи².

В наши дни все больше молодых людей продолжают обучение на более высоких уровнях, а сам процесс перехода становится все более затяжным, так что значительная часть молодежи не завершает этот переход до 29 лет. Информация, полученная в ходе проведенного МОТ Исследования перехода от учебы к работе (SWTS)³, показы-

¹ Global Employment Trends for Youth 2020. Technology and the future of jobs. Geneva : ILO, 2020. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_737648.pdf.

² Ryan P. The school-to-work transition: A cross-national perspective // Journal of Economic Literature. 2001. Vol. 39, № 1. P. 34–92. URL: <https://www.jstor.org/stable/2698454>.

³ School-to-Work Transition Survey (SWTS) представляет собой инструмент исследования, который позволяет получить актуальные данные о рынке труда молодых людей в возрасте от 15 до 29 лет, включая лонгитюдную информацию о переходах на рынке труда. Таким образом, SWTS служит уникальным инструментом для демонстрации пробных и непрямых путей к достойной и продуктивной занятости, которые используют сегодняшние молодые мужчины и женщины.

вает, что в странах с низким уровнем доходов почти каждый третий молодой человек и примерно каждая вторая молодая женщина в возрасте от 25 до 29 лет не работают: либо они еще учатся, либо не работают и не проходят обучение или подготовку (то есть принадлежат к поколению NEET).

В этом контексте часто имеет смысл расширить охват аудитории, и поэтому в анализ иногда включаются лица в возрасте 25–29 лет. Однако когда исследователи ссылаются на стандартные статистические данные, они обычно подразумевают более традиционные группы в возрасте 15–24 лет.

К 25 годам более 30 % молодых мужчин и более половины молодых женщин либо все еще учатся, либо не получают образования. Более того, даже в возрасте 29 лет значительное меньшинство (более 5 %) молодых людей продолжают получать образование. Оба эти фактора говорят в пользу того, чтобы распространить категорию «молодежь» на всех тех, кому еще не исполнилось 20 лет.

Как среди молодых мужчин, так и среди молодых женщин доля лиц, не посещающих учебные заведения, имеет тенденцию расти с возрастом до определенного момента. Среди мужчин доля лиц, не посещающих учебные заведения, достигает пика в возрасте 23 лет, в то время как среди женщин тенденция к росту сохраняется до 29 лет — по вполне очевидным причинам.

Следует также отметить, что в столь юном возрасте, как 15 лет, значительное меньшинство (около 12 %) молодых людей уже окончили школу и работают. На глобальном уровне не наблюдается значительного гендерного дисбаланса в этой пропорции, хотя, конечно, есть существенные различия на региональном и государственном уровнях¹. В целом переход от учебы к работе отнюдь не является простым.

Страны сильно различаются по особенностям своих молодежных рынков труда, характеру и продолжительности перехода от образования к занятости, а также по формам занятости или экономической деятельности, в которые вовлечены молодые люди. Хотя важность этой неоднородности не следует недооценивать, верно и то, что существуют некоторые значимые общие черты, которые характеризуют молодежные рынки труда как на глобальном, так и на региональном уровне.

¹ Global Employment Trends for Youth 2015. Scaling up investments in decent jobs for youth. Geneva : ILO, 2015. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_412015.pdf.

Одной из таких общих черт в странах НИС, и прежде всего в некоторых частях Европы, является тенденция к распространению нестандартных форм занятости. В 2015 году в государствах — членах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) 25 % молодых работников были заняты временной работой, по сравнению с 9,5 % работников в возрасте 25–54 лет. В Европейском союзе (ЕС) эти показатели составили 43,8 и 12,3 % соответственно. Таким образом, к 2015 году почти каждый второй молодой европейский работник имел временную занятость, и вероятность того, что молодые работники окажутся в такой ситуации, была почти в четыре раза выше, чем у лиц основного трудоспособного возраста (25–54 года). Аналогичную тенденцию к росту имеют среди молодых людей в странах с высоким уровнем развития неполная занятость в целом и недобровольная неполная занятость в частности¹.

Если во многих странах с развитой экономикой молодежь представлена на временной работе, то в странах LMIC в опыте молодых людей на рынке труда преобладает именно неформальная, или уязвимая, занятость. Данные SWTS показывают, что в странах Африки к югу от Сахары (SSA) доля молодых работников, занятых в неформальном секторе, составляет 90,7 %, на Ближнем Востоке и в Северной Африке (MENA) — 75,4 %, в Латинской Америке и странах Карибского бассейна (LAC) — 72,9 %, в Восточной Европе и Центральной Азии (EECA) — 54,3 % и в Азиатско-Тихоокеанском регионе (AP) — 90,5 %.

Многие институты рынка труда влияют на молодежь в большей степени, чем на другие группы. Например, молодые люди в силу возраста обычно либо новички на рынке труда, либо вышли туда относительно недавно и, следовательно, с большей вероятностью будут затронуты законодательством о защите занятости в той мере, в какой оно оказывает влияние на вновь трудоустроенных. Аналогичным образом они, скорее всего, будут непропорционально широко представлены среди низкооплачиваемых работников и, следовательно, более вероятно, чем другие возрастные группы, будут работать или искать работу на местах, непосредственно затронутых законодательством о минимальной заработной плате.

Проблема защиты социально-трудовых интересов молодежи затрагивает различные страны.

¹ Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects. Geneva : ILO, 2016. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf.

Одна из главных целей европейских государств — снижение уровня безработицы среди молодежи. Европейский союз уделяет повышенное внимание молодому поколению, чтобы оно могло раскрыть свой потенциал, особенно в условиях формирования цифровой экономики.

Еще в период глобального финансового кризиса, начавшегося в 2008 году, уровень безработицы среди молодежи за 5 лет вырос на 8,4 % (с 16 до 24,4 %), тем самым достигнув пика в 2013 году. После этого тенденция изменилась в лучшую сторону, процент безработных среди молодежи постепенно снижался и упал до рекордного минимума в 14,9 % в 2019 году, незадолго до начала пандемии COVID-19. Однако стоит отметить несколько особенностей безработицы среди молодежи в этот период.

1. Безработица молодежи всегда превышала показатель общей безработицы в два раза.

2. Молодые работники стали затрачивать на поиск стабильной работы больше времени.

3. Бездеятельность молодежи сократилась не так сильно, как безработица. (К бездеятельным относятся молодые люди, которые не имеют ни работы, ни образования, ни профессиональной подготовки и рискуют оказаться в социальной изоляции. Как правило, их доход ниже черты бедности, и они не обладают навыками для улучшения своего экономического положения.)

Из-за пандемии COVID-19 возникла необходимость усилить поддержку занятости молодежи для восстановления после экономического спада. В связи с этим в ЕС в 2020 году был принят пакет соответствующих мер. Данные меры состоят из нескольких компонентов, которые вместе обеспечивают возможность трудоустройства для следующего поколения.

В 2013 году в Европейском союзе была разработана действующая по сей день программа «Молодежная гарантия», которая помогла более чем 24 млн молодых людей.

Основанная на предложении Европейской комиссии, рекомендация 2020 года предусматривает, что если молодой работник заполнит соответствующую заявку, то в течение 4 месяцев получит предложение о работе, образовании, ученичестве или стажировке. Она рассчитана на аудиторию в возрасте от 15 до 29 лет.

Большое внимание уделяется профессиональному обучению. Гибкое, ориентированное на учащегося профессиональное образование и обучение готовит молодых людей к первой работе и дает им возможность улучшить или изменить карьеру.

Принятие в 2022 году программы «Поддержка обучения и ученичества на рабочем месте через Европейский социальный фонд Плюс (European Social Fund+): концепции, инструменты и практика» приносит пользу как работодателям, так и молодежи, способствуя пополнению квалифицированной рабочей силы в самых разных отраслях. Европейский альянс ученичества особое внимание уделяет созданию национальной кооперации, поддержке малых и средних предприятий.

Что касается России, то становление и развитие рыночных отношений в экономике, начавшееся в последнее десятилетие XX века, породило большое количество проблем, особенно в сфере социально-трудовых отношений. Это требует повышения роли правового и экономического регулирования формирования благоприятной среды для работающей молодежи.

В ст. 37 Конституции Российской Федерации закреплены основные права граждан в сфере труда, при этом в ч. 2 ст. 19 сформулирована обязанность государства гарантировать равенство человека и гражданина в обладании правами и свободами независимо от природных данных и социальных черт личности. Права граждан, изложенные в Конституции РФ, раскрываются и дополняются принципами, сформулированными в виде законодательных гарантий обеспечения реализации трудовых прав работников, закрепленных в статьях Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ). К числу таких гарантий относятся: право на труд на основе равенства возможностей при запрещении дискриминации и равное право на содействие в обеспечении занятости и трудоустройства; повышенная государственная защита лиц, особо нуждающихся в социальной поддержке, к которым относится и молодежь, претендующая на роль специального субъекта социально-трудовых отношений.

Формирование социального государства, основанного на многообразии форм собственности, должно строиться на приоритетах регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Особую важность этот вопрос приобретает в условиях роста трудоспособной молодежи. С 2003 года наметилась тенденция роста этой возрастной группы. Данная тенденция в ближайшее время будет сохраняться, способствуя появлению на рынке труда значительного количества молодых работников с различным образовательным уровнем, не имеющих практического опыта работы и в силу этого не обладающих конкурентоспособностью на рынке труда. Действующий ТК РФ, хотя и отражает общую тенденцию развития трудового

законодательства в направлении дифференциации правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, не содержит норм, специально регулирующих труд молодежи. В современных социально-экономических условиях происходит развитие рыночных методов хозяйствования, которые характеризуются существенными изменениями в трудовых отношениях, особенно в сфере использования труда молодежи.

По данным Минтруда России, в настоящее время ситуация на рынке труда в целом стабилизировалась: в августе 2021 года общий уровень безработицы составил 4,4 %, а численность занятых — 72,3 млн человек, что на 400 тыс. больше соответствующего значения в 2019 году. По состоянию на конец октября на регистрационном учете в центрах занятости в качестве безработных состояло менее 835 тыс. человек, при этом на портале «Работа в России» (единая цифровая платформа в сфере занятости и трудовых отношений) соискателям было представлено более 2 млн вакансий¹.

Как показал анализ вызванных пандемией COVID-19 негативных изменений на рынке труда в 2020 году (уровень безработицы, например, доходил до 6,4 %), молодых людей они затронули сильнее, чем лиц более старших возрастов. По словам заместителя министра труда и социальной защиты РФ Елены Мухтияровой, это обусловлено тем, что значительная часть молодежи работает в условиях временной или неполной занятости, а значит, чаще сталкивается с риском потери работы и заработка. «Кроме того, для молодых людей характерны иные поколенческие установки в сфере труда. Они более мобильны в смене профессии, сферы деятельности, региона, в котором работают, больше готовы к переобучению, нацелены на работу в первую очередь на себя. При этом они, как правило, не очень хорошо разбираются в ситуации на рынке труда и имеют в силу возраста не очень развитые навыки самопрезентации. К тому же их нацеленность на выбор новых форм занятости тоже создает для них определенные риски неустойчивого положения в связи с лишь формирующимся регулированием этой сферы в части социальных гарантий», — сказала заместитель министра².

В последние годы явно прослеживалась тенденция к снижению уровня занятости молодежи: если в 2017 году среднее его значение

¹ *Шувалова М.* Молодежная занятость: как вовлечь молодых людей в экономику уже на этапе получения образования, не мешая их обучению // Гарант.ру : [информ.-правовой портал]. 2021. 3 нояб. URL: <https://www.garant.ru/article/1492913/>.

² Там же.

составляло 54 %, то в 2020-м — уже 49,8 % (среднероссийское значение уровня занятости в 2020 г. составило 58,4 %). Уровень же молодежной безработицы почти в два раза превышает среднероссийский показатель: 10,7 % против 5,8 % в 2020 году. Из прогнозов развития рынка труда, сделанных Минтруда в ходе разработки Правительством РФ стратегических инициатив социально-экономического развития России до 2030 года, следует, что именно молодежь должна стать ключевой возрастной группой с точки зрения обеспечения ускоренного развития страны. Этот факт, а также поручение президента обусловили разработку долгосрочной программы содействия занятости молодежи¹.

Реализовывать эту программу предполагается в два этапа. В рамках первого — с 2022 по 2024 год — планируется, в частности:

- развивать отдельные подсистемы портала «Работа в России», чтобы сформировать публичные сведения о состоянии рынка труда и прогнозах его развития;

- разработать необходимые для расширения возможностей по трудоустройству молодежи законодательные изменения;

- реализовать отдельные проекты по развитию молодежного предпринимательства².

Программа предполагает решение задач по четырем направлениям. Первое — формирование карьерных стратегий молодых людей в соответствии с их личностными и профессиональными способностями и запросами рынка. Второе направление — обеспечение соответствия получаемого образования требованиям работодателей и развитие предпринимательских компетенций. Третье направление предусматривает создание условий для совмещения образования и трудовой или предпринимательской деятельности. Наконец, четвертое направление — снижение рисков безработицы молодежи³.

В Госдуме идет обсуждение инициативы об экономическом стимулировании работодателей, принимающих на работу выпускников вузов без опыта, например, путем предоставления им налоговых каникул на один или два года. Отдельное внимание при этом планируется уделить вопросам взаимодействия работодателей с учебными заведениями.

¹ Шувалова М. Указ. соч.

² Там же.

³ См.: Доклад министра труда и социальной защиты РФ Антона Котякова на совещании с Президентом о мерах поддержки молодежной занятости // Минтруд России : [сайт]. URL: <https://mintrud.gov.ru/employment/92>.

Немаловажную роль в увеличении доли вовлеченной в занятость молодежи будет играть борьба со стереотипами, формируемыми в том числе непосредственно образовательными организациями. По разным данным, более половины молодых россиян считают, что совмещение работы и учебы мешает качественному освоению образовательных программ, и всего треть из них проходили стажировки вне рамок обязательной практики, предусмотренной учебными планами.

Наряду с вопросами занятости молодежи большое значение имеют также соблюдение трудового законодательства по отношению к молодым работникам, проблемы их адаптации на производстве. В последнее время молодые работники все больше подвергаются давлению со стороны работодателей, которые видят в них источник дешевой рабочей силы.

Теоретической и информационной основой исследования послужили обобщение и анализ общей и специальной юридической, экономической, философской, исторической, психологической, педагогической, медицинской и иной литературы, касающейся заявленной темы.

Анализ научных исследований, посвященных молодежному рынку труда, свидетельствует о том, что роль и место молодежи в формировании трудовых отношений изучены мало. Молодежь и ее участие в общественно-политической жизни постиндустриального общества являлись предметом интереса таких зарубежных ученых, как Д. Белл, П. Друкер, Э. Тоффлер, М. Янг и др.¹ В нашей стране проблемы молодежи рассматривали И. В. Бестужев-Лада, Е. А. Леванова, М. Х. Титма, А. И. Шендик и др.² Определенный вклад в научную разработку различных аспектов трудовых отношений внесли отечественные экономисты Н. В. Антонова, И. Р. Бугаян, Р. И. Капелюшников, А. И. Рофе, Б. А. Котляр, которые поднимали вопросы социально-трудовых отношений российского рынка труда и механизмов его

¹ Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. М. : Academia, 1999 ; Друкер П. Ф., Макьярелло Д. А. Менеджмент. М. : Вильямс, 2010 ; Тоффлер Э. Третья волна. М. : АСТ, 2010 ; Янг М. Возвышение меритократии // Утопия и утопическое мышление. М. : Прогресс, 1991. С. 317–346, и др.

² Бестужев-Лада И. В. Молодость и зрелость. Размышления о некоторых социальных проблемах молодежи. М. : Политиздат, 1984 ; Социокультурные и психолого-педагогические проблемы социализации молодежи / под ред. Е. А. Левановой, А. В. Мудрика. М. : МПГУ, 2019 ; Выбор молодежью жизненного пути: опыт межрегионального социологического исследования / под ред. Е. М. Бабосова, М. Х. Титмы. Минск : Наука и техника, 1988, и др.

регулирования¹. Проблемы контроля движения ресурсов труда на макро- и микроуровнях рассматривались В. В. Адамчуком, В. В. Ишиным, Б. Г. Збышко, Ю. П. Кокиным и др.²

Большой объем литературы касается проблем адаптации, интеграции, социализации молодежи на производстве. Он представлен работами Т. Парсонса, М. Вебера, Э. Дюркгейма, Э. Гидденса, Н. Лумана, З. Баумана, П. Бергера, Т. Лукмана и др.³

К этому блоку также можно отнести исследования, уделяющие внимание социологическим проблемам труда и трудовой деятельности (М. Кастельс, Дж. М. Кейнс, Д. Белл, Э. Тоффлер, Ф. Тейлор, А. Файоль и др.)⁴.

Современные изменения в системе профессиональной ориентации молодежи и накопившиеся в этой области проблемы рассматриваются в работах Э. Ф. Зеера, Е. А. Климова, Н. С. Пряжникова, статьях С. Н. Чистяковой, Л. Д. Столяренко и др.⁵

Следующий блок научных трудов освещает общие и научно-научные вопросы правовых, психологических и экономических аспектов

¹ Антонова Н. В. Экономическая идентичность как фактор адаптации к профессиональной среде // Психолого-экономические и этнокультурные ресурсы улучшения межнациональных отношений в российских регионах : материалы Междунар. науч.-практ. конф. Иркутск : Изд-во ИГУ, 2014. С. 225–231 ; Неравенство в оплате труда: динамика, основные факторы, региональные различия, влияние институтов рынка труда / Н. Т. Вишневецкая, А. А. Зудина, Р. И. Капелюшников [и др.] / под общ. ред. С. В. Мареевой, О. В. Ворон ; науч. ред. Л. Н. Овчарова. М. : НИУ ВШЭ, 2021 ; Рофе А. И. Критические статьи и материалы по экономической теории и экономике труда : сб. М. : АТиСО, 2017 ; Котляр Б. А., Медведев А. Ю. Социальное партнерство и конкурентоспособность. М. : Новосты, 2006, и др.

² Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда : учебник для вузов. М. : ЮНИТИ, 2000 ; Рофе А. И., Збышко Б. Г., Ишин В. В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда : учеб. пособие / под ред. А. И. Рофе. М. : МИК, 1997 ; Адамчук В. В., Кокин Ю. П., Яковлев Р. А. Экономика труда. М. : Финстатинформ, 1999, и др.

³ Парсонс Т. Социальная система. М. : Академ. проект, 2018 ; Вебер М. История хозяйства: Очерк всеобщей социальной и экономической истории. Пг. : Наука и шк., 1923 ; Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. М. : Наука, 1991 ; Гидденс Э. Устроение общества. Очерк теории структуризации. М. : Академ. проект, 2003 ; Luhmann N. Politische Soziologie. Berlin : Suhrkamp, 2010, и др.

⁴ Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М. : ГУ ВШЭ, 2000 ; Keynes J. M. The general theory of employment // The Quarterly Journal of Economics. 1937. Vol. 51, № 2. P. 209–223 ; Тоффлер Э. Указ. соч., и др.

⁵ Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования : учеб. пособие. М. ; Воронеж : МПСИ : МОДЭК, 2003 ; Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие для вузов. Ростов н/Д : Феникс, 1996 ; Пряжников Н. С. Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие. 2-е изд., стер. М. : Академия, 2012, и др.

социально-трудовой адаптации молодежи к условиям переходного периода. В этом блоке представлены работы В. Т. Лисовского, Ю. А. Зубок, Л. К. Мироновой и других авторов¹.

Кроме того, к исследованию были привлечены работы таких крупных ученых-правоведов, как Л. С. Таль, К. М. Варшавский, А. Н. Быков, Н. Г. Александров, А. Е. Пашерстник, А. С. Пашков, Ф. М. Левиант, М. И. Бару, С. Л. Рабинович-Захарин, С. С. Каринский².

Выяснить соотношение между правовым регулированием труда молодежи в актах международного права и национальным законодательством в данной сфере в значительной степени помогло изучение соответствующих документов Международной организации труда и других международных организаций.

¹ Социология молодежи : учебник / отв. ред. В. Т. Лисовский. СПб. : Изд-во С.-Петерб. ун-та, 1996 ; *Луков В. А.* Теории молодежи: пути развития (Начало) // Знание. Понимание. Умение. 2007. № 3. С. 70–82 ; *Дивицина Н. Ф., Миронова Л. К.* Социальная работа в вопросах и ответах : учеб. пособие. М. : Проспект : ТК Велби, 2006, и др.

² См.: *Таль Л. С.* Очерки промышленного рабочего права. 2-е изд. М. : Моск. науч. изд-во, 1918 ; *Варшавский К. М.* Трудовое право СССР. Л. : Academia, 1924 ; *Быков А. Н.* За десять лет практики : (Отрывки воспоминаний, впечатлений и наблюдений из фабричной жизни). М. : С. Дороватовский и А. Чарушников, 1901 ; *Александров Н. Г.* Трудовое правоотношение. М. : Юрид. изд-во, 1948 ; *Ставцева А. И.* Проф. А. Е. Пашерстник. Право на труд // Советское государство и право. 1953. № 2–3. С. 172–174 ; *Левиант Ф. М.* Виды трудового договора. М. : Юрид. лит., 1966, и др.

Глава 1

ФОРМИРОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ПО ОТНОШЕНИЮ К РАБОТАЮЩЕЙ МОЛОДЕЖИ

1.1. РАЗВИТИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ ИСПОЛЬЗОВАНИИ ТРУДА МОЛОДЕЖИ В УСЛОВИЯХ СТАНОВЛЕНИЯ КАПИТАЛИЗМА

На заре развития капиталистического общества подростки рассматривались главным образом как дешевая рабочая сила.

Широкое применение детского труда в производстве началось на самых ранних этапах становления капитализма. О размерах эксплуатации детского труда и его результатах можно найти немало информации в «Капитале» К. Маркса и «Положении рабочего класса в Англии» Ф. Энгельса. Объясняя причины вовлечения детского труда в производство, К. Маркс писал: «Поскольку машины делают мускульную силу излишней, они становятся средством применения рабочих без мускульной силы или не достигших полного физического развития, но обладающих более гибкими членами. Поэтому женский и детский труд был первым словом капиталистического применения машин!»¹

В начале XIX века эксплуатация детского труда достигала ужасающих размеров. Отсутствие санитарных норм, непосильная по продолжительности работа, жестокость хозяев и мастеров — все это приводило к полной беспомощности молодых работников перед лицом предпринимателей.

Первоначально законодательство капиталистических стран защищало подростков от чрезмерной эксплуатации путем сокращения продолжительности рабочего дня и других мероприятий, в большей или меньшей мере охраняющих их труд. Первые законы, касающиеся труда малолетних, были связаны с ограничениями рабочего времени и его нормированием.

Так, 1802 году в **Великобритании** был принят закон, ограничивающий труд детей и подростков 12 часами, а также запрещавший ночной труд. В 1819 году в этой стране был установлен возраст, до которого малолетние не допускались к работе. Детям позволялось выходить на работу с 9 лет и пользоваться покровительством закона до 16 лет.

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения : в 30 т. 2-е изд. М. : Госполитиздат, 1960. Т. 23. С. 406.

На принятие законодательных ограничений по защите труда малолетних повлияли два обстоятельства.

Во-первых, осознание государством опасности вырождения подрастающего поколения, что могло отразиться на здоровье населения и ухудшении демографического положения.

Во-вторых, развитие рабочего движения, в том числе развитие профессиональных союзов, повлиявшее на дальнейшее формирование законодательства о труде малолетних.

В 1833 году в Великобритании было введено новое деление несовершеннолетних по возрасту на две группы: дети от 9 до 13 лет и подростки от 13 до 18 лет. Рабочее время для первых ограничивалось 48 часами, а для вторых — 12. Для обеих категорий работников запрещался ночной труд. Данный закон распространялся на текстильные предприятия, не затрагивая другие отрасли.

Организованная под руководством лорда Эшли комиссия выявила ужасающие факты использования труда несовершеннолетних. По ее данным, дети с 5 лет работали под землей на горных предприятиях. Они страдали от переутомления, жестоких наказаний, несчастных случаев. Несмотря на сопротивление владельцев шахт, в 1842 году был запрещен труд детей до 10 лет на коях и рудниках. Произошло регулирование труда мальчиков от 10 до 12 лет в шахтах.

Необходимо отметить, что законы о труде малолетних были неоднородны. В то время как на текстильных предприятиях малолетними признавались дети 9–13 лет, на горных предприятиях детский возраст ограничивался 10–12 годами. Короткий 6,5-часовой рабочий день для малолетних, введенный с 1844 года, применялся только на текстильных предприятиях. Законодательство о труде малолетних было сведено в единое целое только в 1878 году специальным актом о фабриках и мастерских.

К началу XX века в Великобритании к работе не допускались дети моложе 12 лет. Для работников до 14 лет устанавливался 6-часовой рабочий день. Администрация фабрики должна была следить за посещением детьми школ, ограничивая время работы, чтобы они имели возможность учиться. Для удобства посещения занятий для подростков вводилась система «очередных дней», когда малолетний работал 10 часов в день при условии дополнительного выходного для посещения школы.

В течение двух недель общая продолжительность труда малолетних не должна была превышать половины количества часов работы подростков и женщин. В соответствии с законом о рабочем дне

подростки 12–14 лет не могли начинать работу ранее 6 часов утра и заканчивать позднее 8 часов вечера.

Факты показывают, что в этот же период и в других европейских государствах принимались законы об ограничении труда малолетних.

В **Германии** несовершеннолетние допускались к работе с 13 лет при условии окончания начальной школы, в противном случае — с 14 лет. Фабрика обязана была освобождать подростков до 18 лет от работы для посещения школ высшего типа. Рабочий день детей до 14 лет ограничивался в Германии 6 часами, при этом они не допускались к работе в период от 8 часов вечера до 5:30 утра. Малолетним не позволялась работа в праздничные дни, а также сверхурочная работа.

В XIX веке **Франция** ввела концепцию специальной защиты детей, что позволило постепенно развивать «права несовершеннолетних». С 1841 года французское законодательство предусматривало защиту детей на рабочем месте. В 1881 году в законодательство было включено право детей на образование.

Возраст допущения малолетних к работе был определен во Франции 13 годами, но в случае наличия начального образования ребенок имел право работать с 12 лет. Наравне с подростками до 18 лет они могли работать до 10 часов в день и не допускались к ночным работам. Закон от 3 июня 1906 года гарантировал малолетним работникам один выходной день в неделю.

В **Швейцарии** с 1877 года стало действовать фабричное законодательство. В соответствии с ним на фабрику не допускались дети до 14 лет, юноши и девушки же старшего возраста рассматривались как подростки, и условия их труда приравнивались к условиям труда женщин.

В **Австрии** возраст малолетних рабочих определялся 12–14 годами. Им запрещался ночной труд и устанавливался 8-часовой рабочий день.

Бельгийское трудовое законодательство разрешало работу малолетних с 12 лет. Однако продолжительность рабочего времени для детей составляла 12 часов, с одним перерывом в 1,5 часа. Закон предоставлял королю Бельгии право регулировать труд несовершеннолетних юношей до 16 лет и девушек до 21 года. На отдельных производствах королевские указы ограничивали труд малолетних до 8 часов.

В **Соединенных Штатах Америки** наряду с национальным законодательством большую роль в области регулирования труда малолетних играло законодательство отдельных штатов. Чаще всего

возраст для приема на работу определялся 13 или 14 годами, но в некоторых штатах он допускался с 12 лет. Рабочее время детей и подростков было ограничено 60 или 48 часами в неделю, то есть 10 или 8 часами в день.

Противники ограничения детского труда на фабриках считали, что это приведет к большей эксплуатации малолетних в ремесленных мастерских, где труд не регламентировался, либо к праздности подростков. Однако показатели улучшения здоровья молодого поколения являлись лучшим аргументом за сокращение рабочего дня для малолетних.

Не меньшее значение для защиты малолетних работников имела проблема получения ими профессионального образования. Молодежь была мало приобщена к квалифицированному труду, и, конечно, это влияло на ее положение на рынке труда.

Профессиональные объединения на Западе, проникнутые цеховыми стремлениями, рассматривали молодежь исключительно как дешевую рабочую силу, а подростков — как своих конкурентов, и в борьбе с предпринимателями нередко выдвигали требования ограничить применение их труда. Таким образом, возникала угроза воссозданию квалифицированной рабочей силы, которую в конце концов заметили и предприниматели.

Постепенно происходило осознание того, что на подростков следует смотреть не только как на дешевую рабочую силу, но и с точки зрения подготовки новых квалифицированных кадров. Вслед за этим в промышленно развитых странах начинают организовываться мероприятия, направленные на обучение подростков производственным процессам. Однако признав необходимость такого обучения, предприниматели по-прежнему не стремились пересматривать свое отношение к использованию труда малолетних.

С конца XIX века в Европе началось формирование профессиональных школ, которые создавались как государством, так и частными филантропическими (благотворительными) обществами.

Особенно быстро развивалась сеть профессиональных школ в Германии. К 1910 году там насчитывалось 2,1 тыс. школ для пополнения образования с техническим уклоном с 360 тыс. учеников и 204 профессиональных училища с 44,3 тыс. учеников¹.

Германия, которая при своей высокоразвитой промышленности наиболее остро чувствовала недостатки существующих способов

¹ Каменецкий Г. А. Молодежь на производстве и профсоюзы. М. ; Л. : Гос. изд-во, 1926. С. 16.

обучения подростков и превращения их в квалифицированных рабочих, первой вступила на путь фабрично-заводского ученичества. На более крупных немецких предприятиях стали возникать школы ученичества, а в 1911 году было издано постановление, которое обязывало всех подростков до 17 лет, осваивающих определенную профессию, посещать фабрично-заводскую школу.

В США, например, начальным образованием в 1870 году было охвачено 4 млн 77 тыс. человек, а в 1920-м — 16 млн 249 тыс.; для среднего образования показатели составили 580 тыс. и 2 млн 183 тыс. соответственно¹.

С 1919 года международное сообщество после создания Лиги Наций (позднее ставшей Организацией Объединенных Наций) начало разработку концепции защиты детей. В 1924 году был создан Комитет по защите детей, после чего был принят первый международный договор о правах ребенка — Женевская декларация прав ребенка. В этом документе было сформулировано, что дети имеют право на средства для своего развития; на помощь в трудные времена; на приоритет в оказании помощи; на экологическую свободу и защиту от эксплуатации; на воспитание, которое прививает общественное сознание и чувство долга. Впоследствии было принято несколько международных деклараций и конвенций, провозглашающих права молодого поколения на образование, заботу, помощь и защиту.

1.2. ОПЫТ ЗАЩИТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ИНТЕРЕСОВ МОЛОДЕЖИ В РОССИЙСКОЙ ИМПЕРИИ (вторая половина XIX — начало XX в.)

На рубеже XIX–XX веков в **Российской империи** также начинает формироваться трудовое законодательство, ограничивающее труд малолетних.

Вопрос о законодательном ограничении детского труда в России был поднят лишь в 1860-х годах. Вследствие большого числа несчастных случаев, произошедших с малолетними рабочими, в 1859 году была образована особая комиссия, которая собрала на фабриках Московской и Петербургской губерний ужасающие факты эксплуатации, бесправия и антигигиенической обстановки, в которых приходилось работать детям. Нередко им было всего по 8–10 лет и трудились они по 15–17 часов в сутки.

¹ Шерудилло А. Перспективы труда и образования рабочей молодежи : доклад на VIII съезде ВЛКСМ. М. ; Л. : Мол. гвардия, 1928. С. 8

1 июня 1882 года впервые был издан закон, в некоторой степени охраняющий труд малолетних. Закон этот гласил:

«I. <...>

1) Дети, не достигшие двенадцати лет от роду, к работам не допускаются (вступает в действие 1 мая 1883 г.).

2) Малолетние в возрасте от двенадцати до пятнадцати лет не могут быть занимаемы работой более восьми часов в сутки, не включая времени, потребного на завтрак, обед, ужин, посещение школы и на отдых. При этом работа не должна продолжаться более четырех часов сряду.

3) Малолетние, имеющие менее пятнадцати лет от роду, не могут быть занимаемы работой между девятью часами вечера и пятью часами утра, а также в воскресные и высокочествовавшие дни.

4) Упомянутых в ст. 3 малолетних воспрещается допускать к таким производствам, которые по своим свойствам вредны для здоровья малолетних или должны быть признаваемы для них изнурительными. Указание такого рода заводов, фабрик и мануфактур и отдельных работ, а также определение возраста (не далее, впрочем, пятнадцати лет), до которого труд малолетних на оных не допускается, предоставляется взаимному соглашению министров финансов и внутренних дел.

5) Владельцы заводов, фабрик и мануфактур обязаны тем из числа работающих в их заведениях малолетним, которые не имеют свидетельства об окончании курса по крайней мере в одноклассном народном или равном ему училище, предоставлять возможность посещения означенных учебных заведений не менее 3 часов ежедневно или 18 часов в неделю.

II. <...>

1) Местности, в которых существует фабричная, заводская и мануфактурная промышленность, делятся в отношении надзора за работой и обучением малолетних на особые округа¹.

В каждом округе назначалось несколько инспекторов, а общий надзор за всеми округами возлагался на главного инспектора. Инспекция находилась в ведении Министерства финансов по департаменту торговли и мануфактур.

12 июня 1884 года царское правительство постановило предоставить министру финансов по соглашению с министром внутренних дел право разрешать в течение 2 лет со дня вступления в силу

¹ ПСЗ РИ. Собрание 3-е. СПб., 1886. Т. 2. Ст. 931. С. 265–266.

закона от 1 июня 1882 года 6-часовую непрерывную работу малолетних в возрасте от 12 до 15 лет. Что касается школьного обучения малолетних рабочих, то предложенные законом от 12 июня 1884 года правила не предусматривали для предпринимателей каких-либо обязанностей в этой области. Они только предоставляли право фабрикантам открывать при своих заведениях школы для обучения малолетних¹.

Закон 1884 года предписывал владельцам предприятий предоставлять возможность малолетним рабочим посещать школу не менее 3 часов ежедневно, но он фактически остался на бумаге ввиду почти повсеместного отсутствия фабричных школ. Институт фабричной инспекции, призванный охранять труд рабочих, и в первую очередь несовершеннолетних, был введен лишь на крупных промышленных предприятиях с числом рабочих не менее 20 при паровом двигателе или не менее 30 человек при его отсутствии.

Таким образом, вне поля зрения фабричной инспекции оставались средняя и мелкая промышленность, кустари, торговые заведения, в которых происходила наибольшая эксплуатация детского труда. Несовершеннолетний, отданный для обучения какому-либо ремеслу, превращался фактически в даровую прислугу хозяина или мастера, обязанную выполнять домашние работы и прихоти нанимателя, и не приобретал никакой квалификации.

Закон от 3 июня 1885 года запретил ночную работу подростков до 17 лет на хлопчатобумажных, полотняных и шерстяных фабриках. Характерно, что инициатором его явилось не правительство, а сами владельцы петербургских прядильных фабрик, которые путем запрещения ночного труда малолетних и подростков хотели бороться с экономическим кризисом, охватившим рынок, поэтому они и обратились с докладной запиской в Министерство финансов, ведавшее в то время фабриками. Однако по окончании промышленного кризиса в 1890 году правительство разрешило целый ряд отступлений от закона 1885 года, которые фактически свели его на нет.

О тяжелых условиях, в которых безо всякого контроля протекал детский труд в деревне, говорить не приходится: общеизвестно, что эксплуатация батрачат и наем 9–10-летних нянь, работавших неограниченное время, были в деревне обычным явлением.

В 1886 году были изданы Правила о надзоре за заведениями фабрично-заводской промышленности и о взаимных отношениях фа-

¹ Гришин З. Правовое положение юношеского труда в СССР. М. : Вопросы труда «Гострудииздат», 1929. С. 20.

брикантов и рабочих. В 1897 году эти правила получили дальнейшее развитие в связи с принятием закона о продолжительности и распределении рабочего времени.

Установленные правила воспрещали работу детей до 12 лет на фабрично-заводских, горных и горнозаводских предприятиях. Дети от 12 до 15 лет могли трудиться не более 8 часов в сутки, и их работа не должна была продолжаться более 4 часов в подряд. Устанавливая эту норму, законодатель примечанием к правилам увеличивал рабочий день малолетних до 9 часов на тех предприятиях, где работа продолжалась в течение 18 часов двумя сменами — в основном это касалось текстильных компаний.

Закон 1897 года запрещал малолетним ночную работу между 9 часами вечера и 5 часами утра. Однако вводилось дополнение, разрешавшее властям допускать малолетних к ночной работе в стекольной промышленности, а также использовать их труд в воскресные дни на тех предприятиях, где в это время работали взрослые. Закон не позволял использовать работу малолетних на предприятиях с вредными условиями труда, например на тех, где изготавливались капсулы к охотничьим ружьям, или на рудниках.

В результате давления предпринимателей 24 апреля 1890 года Государственный совет предоставил министру финансов право по соглашению с министром внутренних дел разрешать работу малолетним в возрасте от 10 до 12 лет на тех предприятиях, где они уже работают, запретив при этом новые приемы.

Согласно тому же постановлению вопрос о допущении к ночной работе женщин и подростков от 15 до 17 лет был отнесен к компетенции губернаторов и фабричных присутствий.

Царское правительство вновь подтвердило, что воля фабрикантов и заводчиков для него превыше всего.

К началу 1890-х годов относится и издание закона, распространяющего ограничительные правила о труде малолетних на частные горные промыслы и заводы. Согласно этому закону от 9 марта 1892 года женщины и дети, не достигшие 15 лет, не допускались к ночным работам, а равно к работам внутри рудников. Продолжительность рабочего дня малолетних составляла 8 часов в сутки.

По закону 1897 года, сохранившему силу до революции 1917 года, рабочий день подростков (до 17 лет), занятых в фабрично-заводской промышленности, был официально равен 9 часам. В некоторых же отраслях, например ремесле и торговле, продолжительность рабочего дня была значительно выше.

Что же касается домашней прислуги, сельскохозяйственных рабочих, то там трудовой день фактически не регулировался и длился обычно от зари до зари. Само собой разумеется, что никакими отпусками несовершеннолетние, так же как и взрослые рабочие, не пользовались.

Следует отметить, что различные пояснения и дополнения практически уничтожали существующие нормы об охране труда малолетних работников. Например, при увеличении заказов разрешалось использовать ночной труд малолетних, а также привлекать их к ночной работе, если в производстве участвовала вся семья.

При этом, как и за рубежом, законодательные ограничения распространялись только на работников фабрично-заводских, горных и горно-заводских предприятий. Многочисленная группа рабочих ремесленных производств и сельскохозяйственных предприятий не могла воспользоваться данными ограничениями на использование детского труда.

К началу XX века, по данным отчетов фабричной инспекции¹, малолетние рабочие составляли 2 % от общего числа рабочих, подростки же — менее 9 %². При этом малолетними считались работники в возрасте 12–15 лет, а подростками — в возрасте 15–17 лет. Число малолетних и подростков среди женщин значительно превышало этот же показатель у мужчин. Если мальчики-работники составляли 8,9 % от всех трудящихся мужского пола, то девочки — 15,3 % от всех женщин, занятых на производстве³.

Количество работающей молодежи возросло, как правило, в период войн. Так, мобилизация взрослых мужчин-рабочих на Русско-японскую войну 1904–1905 годов привела к привлечению на производство женщин и подростков.

В 1905 году правительство под влиянием революции поспешило сформировать комиссию по созданию рабочего законодательства, которая предложила законопроект о труде несовершеннолетних. Вначале законопроект обсуждался комиссией В. Н. Коковцева, затем в совещаниях под председательством М. М. Федорова и Д. А. Философова. Однако законопроект так и остался на бумаге.

Даже после окончания Русско-японской войны предприниматели не стремились к сокращению числа молодых работников. В сообще-

¹ Данные касаются только фабрично-заводских предприятий, так как на малых и средних предприятиях учет молодых работников не велся.

² Свод отчетов фабричных инспекторов за 1901 год. СПб. : Тип. В. Ф. Киршбаума, 1903. С. 2.

³ Там же. С. 3.

нии фабричного инспектора Петроковской губернии за 1908 год указывалось, что применение труда малолетних работников мужского пола возросло за отчетный период на 14,6 %¹. Это объяснялось желанием предпринимателей использовать преимущества труда молодежи для извлечения максимальной прибыли.

Эти тенденции отмечались и в отчете фабричного инспектора Владимирской губернии, который указывал, что «эксплуатация труда малолетних заметно прогрессирует. Нормальная продолжительность рабочего дня, допускаемая для малолетних законом, 8 часов в сутки, как неоднократно уже доказывалось, слишком велика, непосильна детскому организму и сводит на нет благие пожелания законодателя об обучении малолетних»². Представитель фабричной инспекции подробно описывал ситуацию, связанную с последствиями «обхода» предпринимателями ограничений законодательства о труде малолетних, при которой «взрослые рабочие, отработав свою девятичасовую смену, уходят домой, малолетние, работающие четырьмя сменами, после 4,5-часовой работы вынуждены „отдыхать“, а правильнее сказать, толкаться по фабричному двору, в лучшем случае в сторожке или ином столь же мало приспособленном, тесном, антисанитарном помещении, так как специальных помещений для их отдыха не имеется. Уходить домой на столь короткое время, нередко за 2–4 версты, и делать вместо 4–8 верст в день 8–16 им нет смысла: они изнасят больше обуви и одежды и больше устанут, а в ненастье и холод рискуют здоровьем. Таким образом, вместо 9 часов в сутки им приходится быть занятыми 13,5 часов, да еще часа 1,5 проходить в оба конца, а всего — 15 часов. Понятно, что при таких условиях о возможности какого-либо обучения нельзя и мечтать»³.

В основном такие наблюдения касались малых предприятий, которые располагались в деревнях и где практически отсутствовали санитарные нормы и возможность посещать школу. Именно там было занято большинство малолетних работников. На крупных предприятиях, где трудящиеся проживали рядом с производством, положение малолетних работников было лучше.

К 1911 году количество подростков, работающих на предприятиях, продолжало увеличиваться. Это можно увидеть из статистических данных, приведенных в табл. 1.

¹ Свод отчетов фабричных инспекторов за 1908 год. СПб. : Тип. В. Ф. Киришбаума, 1910. С. 13.

² Там же.

³ Там же. С. 13–14.

Таблица 1

Изменения в количестве работающих подростков с 1901 по 1911 год¹

Период	Мужского пола	Женского пола	Обоих полов
1901 год	88 919	52 323	141 242
1911 год	112 065	79 911	191 976
Прибавилось к 1911 году	23 146	27 588	50 734
Процентное изменение за 11 лет	+26 %	+53 %	+36 %

Наибольшее количество малолетних к концу 1911 года работало на промышленных предприятиях. Во многом это было связано с увеличением количества средних и малых производств, например стекольных и кирпичных, где использовался детский труд.

Старший фабричный инспектор Московской губернии писал по этому поводу следующее: «В отношении малолетних рабочих следует отметить грозное явление: число их, все время падавшее, вот уже второй год возрастает. Некоторые инспектора объясняют это явление все увеличивающейся конкуренцией фабрик, прибегающих к труду малолетних как к наиболее дешевому. Труд малолетних главным образом применяется на больших бумагопрядильных, на шелкокрутильных и стеклянных фабриках. Ввиду замечающейся тенденции к увеличению сферы применения детского труда, может быть, пора было бы в законодательном порядке повысить норму возраста для допущения малолетних на работу, хотя бы до 13 лет, как это давно уже принято в Германии и во Франции»².

В 1913 году общее количество работающих подростков и малолетних в Российской империи достигало 257 979. Таким образом, оживление промышленной деятельности дало увеличение числа этой возрастной группы на предприятиях примерно на 40 %³ по сравнению с 1911 годом.

Подобные предложения инспекторов не нашли поддержки у правительства. До начала Первой мировой войны в Российской империи продолжался рост численности подростков и малолетних, привлекаемых к работе на производстве. Все это объяснялось стремлением предпринимателей к удешевлению рабочей силы, что становилось возможным при усовершенствовании машин. Например, по данным

¹ Свод отчетов фабричных инспекторов за 1911 год. СПб. : Тип. В. Ф. Киршбаума, 1912. С. 51.

² Там же.

³ Гессен В. Ю. Труд детей и подростков в фабрично-заводской промышленности России от XVII века до Октябрьской революции. М. ; Л. : Гос. изд-во, 1927. Т. 1. С. 110.

фабричной инспекции, один крупный гвоздильный завод применял труд малолетних работниц вследствие сравнительно легкой работы на машинах холодного производства гвоздей¹.

Попытка ввести в 1912 году по примеру Западной Европы институт женской фабричной инспекции специально для охраны детского и женского труда (главным образом на мелких и кустарных предприятиях) осталась неосуществленной.

Ввиду дешевизны детский труд получил в России широкое применение: по данным на 1914 год, перед войной число малолетних (от 12–15 лет), занятых только на промышленных предприятиях, находившихся в ведении фабричной инспекции, было равно 30 тыс. человек. Подростки же (от 15 до 17 лет) составляли около 200 тыс. человек².

Начавшаяся Первая мировая война потребовала новых рук для предприятий, работавших на оборону, и 9 марта 1915 года был издан закон, отменивший на все время военных действий ряд ограничений детского труда и допустивший даже ночную и подземную работу детей в рудниках, которая была запрещена еще 30 лет назад. Малолетние могли быть заняты на подземных работах не более 8, а ночью не более 6 часов в сутки. Запрещалось занимать детей на предприятиях ранее истечения 12 часов по окончании подземных или ночных работ. В результате этих мероприятий в 1916 году число малолетних и несовершеннолетних, занятых в промышленности, выросло до 300 тыс. человек.

Рост использования труда несовершеннолетних на производстве в период Первой мировой войны можно проследить в табл. 2, где приводятся сведения о соотношении различных возрастов рабочих Москвы.

Таблица 2

Изменения в возрастном составе рабочих Москвы в период с 1914 по 1916 год³

Возрастной состав рабочих	% от общего числа рабочих		
	1914 год	1915 год	1916 год
До 17 лет	7,3	13,2	21,0

¹ Свод отчетов фабричных инспекторов за 1912 год. СПб. : Тип. В. Ф. Киришбаума, 1913. С. 49.

² Статистический отчет Министерства торговли и промышленности за 1914 г. СПб., 1915. С. 230.

³ Гессен В. Ю. Рабочая молодежь в годы войны // Комсомольская летопись. М. ; Л., 1926. № 3. С. 20–40.

Окончание табл. 2

Возрастной состав рабочих	% от общего числа рабочих		
	1914 год	1915 год	1916 год
От 18 до 25 лет	38,1	33,6	20,9
От 25 до 40 лет	43,2	36,5	33,0
От 40 до 50 лет	9,6	13,6	20,0
Свыше 50 лет	1,8	3,1	5,6

Из табл. 2 видно, что сокращение на производстве рабочих призывного возраста компенсировалось привлечением подростков и пожилых людей.

В экономических требованиях рабочих периода войны часто можно найти требования об улучшении положения подростков.

Так, в декабре 1915 года на бумаготкацкой фабрике «Товарищества Высоковской мануфактуры» в результате стачки заработной платы были повышены на 10 %, а специальная «военная» прибавка была увеличена вдвое, в том числе малолетним, с двух до четырех рублей. В сентябре 1915 года на фабрике Цинделя бастовало 2500 рабочих, требуя повышения заработной платы мужчинам на 10 копеек в день, подросткам — на 25 копеек, а женщинам — на 20. В мае 1916 года бастующие рабочие Товарищества Московского металлургического завода в числе других требований настаивали на необходимости увеличить ученикам почасовую оплату не менее чем на 15 копеек. Требования, касающиеся подростков, звучали и во время забастовки на заводе Михельсона в 1916 году. То же можно сказать о требованиях рабочих на сахарорафинадном заводе в Даниловке: «Полурабочим-мальчишкам оклад месячного жалованья 23 рубля и тоже праздничные»¹.

После Февральской революции 1917 года положение работающей молодежи не улучшилось. В середине марта 1917 года прожиточный минимум равнялся 58 рублей. В № 48 «Известий Московского совета рабочих депутатов» от 30 апреля сообщалось, что подросток получал 70–96 копеек в день, или около 30 рублей в месяц. К этому нужно добавить продолжительный рабочий день, отсутствие бесплатного обучения, бесправие в кустарном производстве.

31 марта Московский совет наконец принял решение о введении явочным порядком 8-часового рабочего дня, но 6- и 4-часовой день для рабочих-подростков этим постановлением не вводился. Такая же ситуация сложилась и в Петрограде.

¹ Пролетарская революция. 1927. № 2/14. С. 536.

Временное правительство лишь 1 июня 1917 года отменило закон от 9 марта 1915 года (предусматривал подземные и ночные работы женщин и подростков до 16 лет в угольных шахтах и др.) и до августа никаких шагов к улучшению положения рабочей молодежи больше не предпринимало. Таким крайне тяжелым положением подростков объясняются частые требования рабочих об улучшении жизни и труда учеников: отдельная комната, отмена оказания личных услуг, работа только на производстве, нормирование зарплаты и пр. Проблема труда молодежи стояла перед металлистами, текстильщиками и представителями других профсоюзов.

Временное правительство подготовило ряд законопроектов о труде молодежи, но только один из них был принят, да и то с существенными оговорками.

8 августа 1917 года за подписью заместителя министра-председателя Н. В. Некрасова и министра труда М. И. Скобелева Временное правительство издало закон об ограничении ночной работы женщин и подростков в возрасте до 17 лет. Закон гласил:

«1. В изменение и дополнение подлежащих узаконений постановить:

1) Подростки в возрасте до семнадцати лет и лица женского пола не могут быть занимаемы работой во всех фабрично-заводских, горных и горнозаводских предприятиях в течение времени: при работе одной сменой — между девятью часами вечера и пятью часами утра, а при работе двумя и более сменами — между десятью часами вечера и четырьмя часами утра.

2) До окончания войны министру труда, по соглашению с министром торговли и промышленности и министром военным и морским, предоставляется разрешать ночную работу женщин и подростков в предприятиях или отраслях производства, в которых это отступление вызывается нуждами обороны»¹.

К осени 1917 года работающая молодежь начинает выдвигать свои требования, которые отражали ее специфическое положение. Вот типичное требование рабочей молодежи, относящееся к сентябрю-октябрю 1917 года: «Сапожники Экономического общества офицеров требовали: 1) наем и увольнение рабочих производится с согласия профсоюзов через фабрично-заводские комитеты; 2) вновь поступающие подростки до 16 лет могут быть допущены к работе только в исключительных случаях и по разрешению профсоюзов через свои

¹ Вестник Министерства труда. 1917. № 1–2. С. 8.

подсобные органы — фабрично-заводские комитеты; 3) забота о том, чтобы ученики были заняты только производством и не употреблялись для других услуг; 4) забота о предоставлении отдельной комнаты для учеников мастерской; 5) ежегодные отпуска рабочих не менее чем на две недели с сохранением содержания»¹.

Крупнейшие профсоюзы устанавливали после упорной борьбы минимальные ставки для подростков. Это удалось кожевникам, металлстам и др.² Кроме того, профсоюзы служащих, кожевников, монтеров добились сокращения рабочего времени для малолетних на 2 часа³.

В том же номере газеты «Вперед!» мы читаем об установлении минимальных ставок для подростков, достигнутом этими же профсоюзами: до 15 лет — 95 рублей, до 16 лет — 145 рублей (ставки служащих находились в диапазоне от 350 до 700 рублей, а для последней, самой низкой категории служащих они составляли 185 рублей)⁴.

Требования повышения зарплаты в большинстве случаев, если они не были выражены в общем проценте надбавки, сопровождалось точными указаниями минимума зарплаты для учеников всех трех годов обучения⁵.

Особое внимание обращалось на положение учеников на производстве. Рабочая молодежь требовала производственного обучения и труда, а не исполнения прихотей мастеров. Вот одно из таких требований делегатского собрания союза деревообделочников от 4 ноября 1917 года:

«...Кроме того союзу и фабзавкомам принять меры к охране труда и жизни учеников. Для этого: 1) должно чаще нормировать оплату труда; 2) предоставить больше свободы и внимания для обучения и не употреблять для личных услуг; 3) инструмент во всех предприятиях должен быть предпринимательский»⁶.

Под влиянием требований профсоюзов Министерством труда был разработан законопроект о труде малолетних, распространяемый на все предприятия, кроме сельскохозяйственного домашнего производства. Законопроект предполагал запретить детский труд до 14 лет, а на подземных работах до 17; с 14 до 17 лет предусматривался 6-ча-

¹ Социал-демократ. 1917. 20 окт. № 162.

² Металлист. 1917. 2 авг. № 11–12.

³ Вперед! 1917. 12 мая. № 115.

⁴ Там же.

⁵ Известия Московского совета рабочих депутатов. 1917. 9–22 авг. № 133 ; 16 окт. № 188 ; Металлист. 1917. 16 окт. № 4.

⁶ Известия Московского совета рабочих депутатов. 1917. 6–19 нояб. № 180.

своей рабочий день. Запрещалась ночная работа, работа на вредных производствах. Но закон должен был вводиться постепенно, ибо, по словам представителя промышленников, он мог вызвать катастрофу в русской промышленности, обслуживаемой значительным количеством малолетних работников. Представитель Министерства торговли и промышленности также выступил за постепенное введение законопроекта¹.

Министры-социалисты согласились на изъятия и поэтапную реализацию закона.

Но даже этот законопроект, так и не осуществленный, не касался проблем образования, ученичества, школьного обучения и т. д. Законопроект не разрешал, даже принципиально, вопроса о том, как же будет обучаться рабочая молодежь, на какие средства будет жить до поступления на завод.

Необходимо отметить, что вопросы труда и образования рабочей молодежи тесно переплетаются друг с другом. В то же время, когда промышленная разруха, растущая безработица и дороговизна вынуждали молодежь искать прежде всего заработка, школьное образование отходило на второй план. Наиболее остро стоял вопрос об организации фабричных школ. Проходивший в Москве 18–20 августа 1917 года фабрично-школьный съезд, несмотря на подробные методические доклады, не рассмотрел основную проблему — о положении подростков на производстве, о бесплатном обучении и питании подростков и детей в школе. Без этого решения съезда не имели серьезного значения. В октябре 1917 года созданная при Московской городской думе комиссия по организации курсов для трудящихся Москвы наметила создание в городе шести курсов для подростков по типу трудовой школы.

Профсоюзы стремились расширить культурно-просветительную работу среди молодежи через клубы, печать и лекции. В то же время существовали ограничения на вовлечение молодежи в профессиональное движение. Подростки и дети до 15 лет не принимались по закону в профсоюз, хотя могли участвовать в выборах заводского комитета.

Печатный орган союза металлистов журнал «Металлист» писал по этому поводу: «К нам в союз металлистов пришли записаться 6 детей. Старшему из них 14, младшему 11 лет... Как странно видеть этих малюток в рабочих блузах... Работают они в какой-то металлической

¹ Труд. 1917. 13–26 авг. № 142.

мастерской, где вся тяжесть предприятия лежит на их детских плечах. Они пришли записаться в члены союза и просить защиты от эксплуатации хозяина, обид и побоев мастера.

Но всюду, согласно Закону, записывают не раньше 15 лет. Автор спрашивает, что делать этим детям, ибо положение их ужасно»¹.

В целом политика Временного правительства по отношению к регулированию труда молодежи была непоследовательна, отражая неспособность новой правящей элиты примирить классовые противоречия в условиях их обострения.

1.3. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПЕРИОД СТАНОВЛЕНИЯ СОВЕТСКОЙ ВЛАСТИ (1917-1920-е гг.)

Революционные события октября 1917 года коренным образом изменили отношение государства к трудящемуся вообще и к трудящейся молодежи в особенности. Уже первый закон о труде, изданный советским правительством через 4 дня после Октябрьского переворота, содержал в себе ряд важнейших преобразований в области охраны детского труда (запрещение ночных работ, запрещение труда малолетних до 14 лет, сокращенный рабочий день) и намечал с 1 января 1919 года запретить работу по найму всем лицам, не достигшим 19 лет, а с 1 января 1920 года не допускать к работе лиц, не достигших 20 лет².

Последние мероприятия имели целью прекратить эксплуатацию подрастающего поколения, полностью запретив труд молодежи на производстве, и заменить для нее работу занятиями в школе. В соответствии с этим декретом малолетние (дети, не достигшие 14-летнего возраста) снимались с работы с переводом их на социальное обеспечение и размещались в детских домах.

Однако декрет от 29 октября 1917 года не был осуществлен, так как в стране отсутствовали экономические предпосылки для запрещения труда молодежи до 20 лет. Снятие малолетних с работы нанесло бы значительный материальный ущерб рабочей семье, где подросток нередко являлся единственным кормильцем. В ряде случаев пострадало бы производство — на тех предприятиях, где детский труд нельзя было заменить трудом взрослых по техническим условиям.

¹ Раппин О. Детский вопрос // Металлист. 1917. 16 окт. № 4.

² Декрет Совета народных комиссаров РСФСР от 29 октября 1917 г. «О восьмичасовом рабочем дне» // СУ РСФСР. 1917. № 1.

Вместе с тем подготовка высококвалифицированных молодых кадров требовала непосредственного участия молодежи в производственных процессах. Молодым рабочим было необходимо близкое знакомство с жизнью фабрики, совхоза, кустарной мастерской. В будущем такое непосредственное участие получило название «производственная практика», став неотъемлемой частью программы каждого учебного заведения.

Изданный в конце 1918 года первый Кодекс законов о труде, который отразил в себе суть социального переворота, произведенного Октябрьской революцией, посвятил труду несовершеннолетних 4 статьи.

Также в Общем положении о тарифе 1920 года, объединившем все предшествующие правила об условиях найма и оплате труда рабочих, имелся ряд статей, посвященных несовершеннолетним, и целая глава об ученичестве.

Кодекс законов о труде, принятый в 1922 году, уделял охране труда молодежи исключительное внимание: малолетним и подросткам было посвящено 27 статей. Кодекс 1922 года выработывался в условиях новой экономической политики, при которой значительный удельный вес в народном хозяйстве имел частнокапиталистический сектор, и был построен на принципе добровольного соглашения между рабочим и работодателем.

Советское правительство считало необходимым самым подробным образом регламентировать условия труда несовершеннолетних, чтобы оградить их от эксплуатации. Большое внимание также уделялось изменению положений, которые были порождены периодом военного коммунизма.

Новый КЗоТ отменял трудовую повинность для работников до 18 лет (ст. 12). К трудовой повинности относились очистка улиц и железных дорог, лесозаготовки, перевозки, борьба с пожарами, саранчой и много других видов работ. Ряд их был опасен — например, лесозаготовки или борьба с пожарами. В период военного коммунизма подростки привлекались ко всем этим работам, что сказывалось на их здоровье. Охрана труда при подобной деятельности практически отсутствовала. Теперь же особо оговаривалось, что взрослые не должны перекладывать трудовые повинности на подростков — так часто делалось в крестьянском хозяйстве, когда за отца работы выполнял сын-подросток¹.

¹ Кодекс законов о труде РСФСР. М., 1922. Разд. III. Ст. 12.

При заключении трудового договора несовершеннолетние приравнивались в правах к совершеннолетним. Это было вызвано тем, что без трудового договора хозяин не имел бы никаких обязательств по отношению к подростку. Заключение трудового договора позволяло зафиксировать условия выплаты заработной платы и охраны труда. Подросток мог расторгнуть трудовой договор раньше времени — такое право взрослым не предоставлялось.

Представители профсоюзов рекомендовали подросткам заключать трудовой договор на 2–3 месяца, что позволяло им увольняться, если договор оказывался невыгодным.

КЗоТ запрещал прием на работу лиц моложе 16 лет. Закон исходил из того, что к 16 годам подросток мог бы закончить школу. Запрет брать малолетних на завод или фабрику был также вызван тем, что существовало большое количество безработных подростков, которые не могли получить необходимого ухода со стороны семьи. В некоторых случаях допускалось брать на работу и малолетних до 16 лет — тогда, когда малолетнего было некуда поместить и когда он не мог далее оставаться безработным¹.

Для малолетних работников, которые уже были заняты на предприятии или устраивались туда в исключительных случаях, устанавливался 4-часовой рабочий день, после которого подросток должен был посещать занятия в школе. Данные условия предлагалось закреплять в коллективных договорах².

Продолжительность рабочего времени для лиц от 16 до 18 лет не могла превышать 6 часов³. Это делалось как для охраны здоровья молодых работников, так и для того, чтобы они могли получать образование. Важно отметить, что в этом аспекте профсоюзы часто сталкивались с сопротивлением администрации предприятий, которая, ссылаясь на особенности своего производства, не соглашалась сокращать рабочее время для данной категории работников.

Сокращение рабочего дня требовало и сокращения для подростков норм выработки. КЗоТ определял нормы выработки для молодежи «в соответствии с нормами выработки для взрослых рабочих, пропорционально установленному для них рабочему дню»⁴. При 6-часовом рабочем дне подросток должен был выдать 75 % нормы

¹ Кодекс законов о труде РСФСР. XIII. Ст. 135 и примеч. к ней.

² Там же. Разд. XIII. Ст. 137.

³ Там же. Разд. X. Ст. 95.

⁴ Там же. Разд. VII. Ст. 57, примеч. 2.

выработки взрослого. Малолетним же устанавливалось 50 % нормы выработки взрослого.

Лица, не достигшие 18 лет, не допускались к сверхурочным и ночным работам¹. Данное положение было обусловлено несколькими обстоятельствами: стремлением предоставить подросткам время для посещения школы; необходимостью отдыха; необходимостью сократить количество безработных на бирже труда за счет отмены сверхурочных работ уже занятых.

Особо в КЗоТ оговаривался вопрос о заработной плате молодых работников. Подростку при 6-часовом рабочем дне платили по полной ставке, а при сдельной работе — с доплатой за 2 часа по тарифной ставке.

КЗоТ запрещал применение труда подростков на вредном производстве². В коллективных договорах предусматривалось, что для подростков, работающих на вредном производстве, должна была устанавливаться 5-дневная неделя и предоставляться первоочередной отпуск.

Очень подробно в трудовом законодательстве излагалось право молодых работников на получение образования и повышение квалификации.

КЗоТ устанавливал броню для молодых работников на производстве, не давая возможности предпринимателям увольнять их. Для этого на предприятиях вводился определенный процент молодых работников, сокращать которых запрещалось. Это позволяло готовить молодые квалифицированные кадры, которые могли получать необходимую им производственную практику.

В КЗоТ были включены статьи об ученичестве, которые определяли его порядок, сроки, количество учеников и их статус на производстве³. Для того чтобы заводоуправление не обходило законы об учениках и относилось к этим законам серьезно, Народный комиссариат труда подготовил разъясняющие постановления по поводу школ фабрично-заводского ученичества, уделив особое внимание ученичеству в мелкой и кустарной промышленности, а также индивидуальному обучению.

Надзор за исполнением законодательства о молодежи осуществляли не только государственные органы в виде инспекции труда, но

¹ Кодекс законов о труде РСФСР. Разд. X. Ст. 105 ; Разд. XIII. Ст. 130.

² Там же. Разд. XIII. Ст. 129.

³ Там же. Разд. XII. Ст. 121–126.

и общественные организации. К ним относились профессиональные союзы и Российский коммунистический союз молодежи (РКСМ).

Проведение кодекса в жизнь началось с широкого знакомства работающей молодежи с его содержанием вообще и особенно с теми пунктами, которые непосредственно касались ее самой. Формы этого знакомства были самыми разнообразными. Статьи кодекса обсуждались на общих собраниях молодежи, разъяснялись через индивидуальные беседы с отдельными подростками и молодыми рабочими, вывешивались на видных местах цеха или мастерской. Одновременно с этим проходили регулярные проверки положения молодежи на заводе или предприятии.

Если в крупной государственной промышленности существовали механизмы по защите интересов работающей молодежи, то на частных предприятиях мелкой и кустарной промышленности ситуация была более сложной. Трудность заключалась в том, что в частной промышленности молодежь была не организована и находилась в полной зависимости от хозяина.

Практика взаимоотношений общественных организаций с органами государственного контроля позволяла найти наиболее эффективные формы представительства и защиты прав молодежи. В этой связи интересен опыт работы комсомола, взаимоотношения которого с органами труда принимали различные организационные формы. Так, в начале 1919 года, когда органам труда нужна была помощь при проведении в жизнь первых законов о труде подростков (они предусматривали 4- и 6-часовой рабочий день, такую же оплату труда при сокращенном рабочем дне, как при полном, и пр.), комсомол выделял из своей среды ассистентов инспекторов труда. Организация института ассистентов выступила первоначальной формой совместной работы.

Впоследствии, когда деятельность по регулированию труда и борьбе с безработицей среди подростков значительно расширилась, при отделах труда Народного комиссариата труда (НКТ) были организованы бюро подростков, работники которых выдвигались комсомолом. В этих бюро, представлявших собой самостоятельный аппарат при отделах труда, была сконцентрирована вся деятельность по труду молодежи. Существенный недостаток этих бюро как формы совместной работы заключался в том, что они фактически были оторваны от общих функций отделов труда. Это приводило к тому, что вопросами молодежи занимались только эти бюро, а не весь аппарат отделов труда в целом. Кроме того, работники комсомола в бюро подростков часто отрывались от пославших их организаций.

В связи с этим в ноябре 1923 года Наркомтруд и ЦК РКСМ установили новую организационную форму связи и совместной работы комсомола и органов труда — представительство комсомола во всех органах Наркомтруда (Наркомтрудах союзных и автономных республик, в областных, губернских и окружных отделах труда).

Представители комсомола должны были участвовать во всей работе функциональных отделов труда (по охране труда, борьбе с безработицей, тарифно-конфликтной и другой работе), выдвигать и проводить через весь аппарат отделов труда инициативы по вопросам труда молодежи.

Перестройка организационных форм совместной работы была вызвана необходимостью повысить ответственность отделов труда за решение молодежных вопросов, сохранив за представителями комсомола роль активных и непосредственных участников регулирования труда молодых.

Вместе с этим был сохранен институт ассистентов инспекторов труда, на которых возлагался надзор за охраной труда подростков. Из-за значительного сокращения штата в отделах труда было допущено выделение внештатных ассистентов, совмещающих основную работу (на производстве, в профсоюзе и др.) с работой в качестве ассистентов. Их деятельность оплачивалась за счет предприятий, профсоюзов и других организаций.

Во многих городах, главным образом в крупных промышленных центрах, наряду с представительством также были сохранены бюро подростков при биржах труда («юнсекции»), в задачи которых входили учет безработных подростков и отправка их на работы, а также проведение мероприятий по борьбе с безработицей среди них.

С момента реорганизации бирж труда (июль 1924 г.) бюро подростков были преобразованы в секции подростков при биржах труда, методы работы которых несколько изменились в связи с общим курсом на посредничество в найме рабочей силы. Заведующие этих секций также выделялись из числа комсомольцев.

Представители комсомола приняли участие в работе по социальному страхованию, где была установлена организационная форма совместной деятельности. Она осуществлялась как через представителей комсомола в страховых органах (Главсоцстрах, областные, губернские и окружные страховые кассы и их филиалы), так и путем выдвижения комсомольцев на непосредственную выборную и техническую работу в качестве членов комитетов страховых касс, обследователей, контролеров, уполномоченных страхкасс и т. п.

Таким образом, к середине 1920-х годов в стране сложилась достаточно эффективная система совместной работы общественных организаций с органами труда. В то же время данная система имела ряд недостатков. К числу главных относились:

— случайный или недостаточно тщательный подбор представителей общественных организаций, что, несомненно, отражалось на работе по регулированию труда молодежи;

— частая сменяемость и текучесть представителей, в особенности ассистентов и работников секций подростков при бюро труда, которая крайне негативно сказывалась на систематичности работы;

— недостаточная теоретическая и практическая подготовленность комсомольцев к представительству и работе в органах труда, а в некоторых случаях — даже непонимание ими своих задач и функций.

К 1925 году промышленность в стране почти достигла довоенного уровня, а в некоторых отраслях даже превысила его. Количество рабочих в промышленности возросло почти на 500 тыс. человек. Встала проблема подготовки квалифицированной рабочей силы, в которой ощущался значительный недостаток. Потребность в квалифицированной рабочей силе в промышленности, объединяемой Высшим советом народного хозяйства, определена на 1925/26 хозяйственный год в 300 тыс. человек.

Рост жилищного строительства, укрепление кооперации, снижение розничных цен — все это обусловило улучшение положения рабочего класса, в том числе и рабочей молодежи.

Число подростков в ценовой промышленности с января 1925 по январь 1926 года увеличилось на 6,8 %, составив 134 тыс. человек. Число молодежи 18–22 лет на 1 октября 1925 года достигло 1 млн 394 тыс. человек¹.

Таким образом, происходило не вытеснение, а внедрение подростковой рабочей силы в производство. При этом заработная плата подростков росла медленнее, чем заработная плата взрослых. Если у взрослых в 1925 году по сравнению с 1924-м она увеличилась на 21,1 %, то у подростков — только на 16,2 %².

Положение труда подростков в первоначальный период нэпа выявило некоторые внутренние противоречия в промышленности и способствовало принятию Декрета ВЦИК об установлении минималь-

¹ *Перемысловский И.* Итоги и перспективы совместной работы комсомола и органов Наркомтруда // Регулирование труда молодежи : сб ст. М. : Вопросы труда, 1926. С. 21.

² Там же. С. 22.

ного количества подростков, занятых в этой сфере, являющийся по существу необходимым актом административного регулирования ее развития. Благодаря этому декрету процент подростков от общего числа рабочих, занятых в промышленности, в среднем сократился с 9,4 (1 июля 1921 г.) до 5,5 % (1 июля 1922 г.), то есть за год уменьшение составило 3,9 %¹.

Несмотря на экономическую стабилизацию, вопрос о занятости молодежи сохранял актуальность. Дело в том, что в городах существовала скрытая безработица, которая усугублялась все возрастающим притоком избыточной подростковой рабочей силы из деревни и детской беспризорностью — эти два фактора и были основными источниками, питающими безработицу среди подрастающего поколения.

По данным переписи 1923 года, в городах и городских поселениях общее количество подростков в возрасте 14–17 лет, не занятых никаким трудом и не обучающихся в школах, составляло более миллиона человек. Только в РСФСР имелось около 300 тыс. беспризорных детей².

Общая численность молодежи, занятой в капиталистическом секторе народного хозяйства, по далеко не полным данным, достигала к 1928 году почти 380 тыс. человек. Если же говорить о молодежи от 14 до 23 лет, работавшей только на предприятиях мелкой и крупной промышленности, а также строительном деле, то есть без учета занятых в кустарной промышленности и сельском хозяйстве, то общее ее количество составляло около 50 тыс. человек, в том числе подростков — до 12 тыс.³

Именно в этих секторах экономики молодежь сталкивалась с массовыми нарушениями норм трудового законодательства — несвоевременной выдачей зарплаты, искусственным задерживанием работника в одних и тех же разрядах, высокой степенью эксплуатации.

Молодежь, занятая в частной промышленности, находилась в чрезвычайно тяжелых условиях. Бронирование рабочих мест для подростков в большинстве случаев не производилось. Ученичество практически отсутствовало, а подростки рассматривались предпринимателями в основном как источники дешевой рабочей силы. Молодые люди в большинстве частных мастерских и промышленных

¹ Шварц Г. И. Броня подростков в производстве. М. : Мол. гвардия, 1924. С. 8.

² Перемысловский И. Указ. соч. С. 33.

³ Завьялов В. Работа ВЛКСМ на концессионных, арендных и частных предприятиях. М. ; Л. : Мол. гвардия, 1928. С. 11.

заведений использовались на тяжелой работе, в то время как своевременное получение ими квалификации отсутствовало.

Отрицательные явления, характеризующие экономическое положение рабочей молодежи, объяснялись не только технической отсталостью частнокапиталистических предприятий и стремлением предпринимателей эксплуатировать труд подростков, но и тем, что со стороны комсомольских организаций и профессиональных союзов практически отсутствовал контроль за использованием труда молодежи. Росту отрицательных явлений, безусловно, способствовало и то, что молодежь, занятая на этих предприятиях, по своему культурному уровню и политической активности значительно отставала от молодежи, работавшей в государственных организациях. Это позволяло предпринимателям усиливать влияние на молодежь, что и отражалось на ее положении.

Ухудшение положения подростков на рынке труда было связано с необходимостью перехода на хозяйственный расчет, которая толкала работодателей к накоплению капитала «по-капиталистически». Политическая невозможность повышения эксплуатации подросткового труда привела к вытеснению подростков из производства, ставшего массовым.

Ослепленные необходимостью накопления капитала во что бы то ни стало, хозяйственники теряли всякое видение перспективы — они совершенно не думали о том, что станет с рабочей силой в ближайшем будущем, когда начнется стабилизация промышленности.

Часто предприниматели при наборе подростков стремились обойти биржи труда и подобрать себе «более послушную» наемную рабочую силу. Этим владельцы частных предприятий не ограничивались. Они избавлялись от активной рабочей молодежи путем первоочередного увольнения при сокращении. «...в материалах совещания фабзавместкомов частных и концессионных предприятий при ЦК деревообделочников говорится, что „на заводе № 34 Русголландлес администрация более активных ребят и комсомольцев посылала на черную работу. Были случаи, когда на завод принимались только беспартийные и администрация отказывалась принимать комсомольцев“»¹.

Основной задачей государственной и профсоюзной политики по отношению к молодежи в области защиты ее общественно-экономических интересов становилась решительная борьба с эксплуатацией

¹ Завьялов В. Указ. соч. С. 27.

таких работников через создание для них возможностей повышать квалификацию и укреплять свое положение на рынке труда.

Регулировать положение молодежи на рынке труда должен был Декрет ВЦИК от 2 мая 1922 года «О предельном минимуме подростков на производстве». Декрет решал две задачи. С одной стороны, он предотвращал деклассирование молодежи, сохраняя ее на производстве, с другой — обеспечивал предприятиям приток квалифицированной рабочей силы.

Поступивший на работу в раннем возрасте быстрее осваивал основные навыки, требовавшиеся для данной профессии, и уже к 17–18 годам становился специалистом. Тому, кто начинал работать в более зрелом возрасте, требовалось затратить больше времени на усвоение основных техник и приемов.

Однако только усиление контроля за использованием молодых работников не способствовало решению проблем молодежной безработицы. Не желая нести ответственность за нарушение строгого законодательства о молодежи, предприниматели стремились ограничить прием подростков на работу.

В этих условиях власти по согласованию с профсоюзными органами и РКСМ были вынуждены пересмотреть некоторые условия применения трудового законодательства для молодежи. Было признано, что одно только усиление контроля за соблюдением прав подростков на предприятиях не способствует привлечению молодежи на производство. Понимание этого привело к тому, что по отношению к кустарной промышленности, сельскому хозяйству, сезонным и другим работам в интересах вовлечения безработной молодежи в производство власти вынуждены были пойти на некоторые отступления от декрета 1922 года, которые регламентировались особыми Временными правилами об ученичестве.

Этими правилами предусматривались специальные налоговые, коммунальные, правовые и другие льготы для кустарей, ремесленников и промысловой кооперации, поощряющие развитие ученичества. Так, трудовой кустарь или ремесленник, имея у себя не более двух учеников, при выборе патента и взимании с него налога уже не рассматривался как владелец наемной рабочей силы. Кустарь или ремесленник-одиночка, приняв на работу одного или двух учеников, освобождался от уплаты специального повышенного налога. Этим самым устранялось одно из основных препятствий для развития ученичества: ученик не ухудшал экономического положения кустарей-одиночек.

Общее налоговое законодательство предусматривало пониженное обложение налогами мелких предприятий с количеством рабочих до 3 человек; в отношении же ученичества им предоставлялось право иметь без налогового обложения 2 учеников, а каждые следующие два ученика приравнивались к одному наемному рабочему. Таким образом, вместо каждого из 3 льготных наемных рабочих предприниматель мог иметь по два ученика, что вместе с первыми двумя (льготными) составляло 8 учеников¹.

Стремление заинтересовать ремесленников в привлечении молодежи привело к послаблениям в отношении продолжительности рабочего времени. У кустарей в сельских местностях 6-часовой рабочий день должен был распространяться только на учеников до 16 лет, а для учеников свыше 16 лет устанавливался 8-часовой рабочий день. По соглашению кустика с учеником в сельских местностях допускался удлиненный рабочий день, но не более дополнительных 50 часов в месяц. Также отменялось обязательное социальное страхование учеников, работающих у кустарей в сельских местностях, однако вместе с тем устанавливалось, что в случае болезни и увечья ученика расходы в этой части производятся кустиком.

Большой проблемой было наличие отсталых форм оплаты труда в мелкой промышленности: неопределенная оплата, чаевые, приплата за обучение, бесплатное ученичество, работа на процентах. Система оплаты и методы ее выплаты в мелкой промышленности часто являлись одной из важнейших форм эксплуатации ученика. Государство не могло установить единый тариф для мелкой промышленности из-за того, что было трудно установить оплату молодежи согласно разрядам.

Временные правила об ученичестве вводили гибкие формы оплаты труда на малых предприятиях. В первое полугодие ученик мог получать оплату в виде питания и жилья, во второе полугодие также допускалась натуральная денежная оплата (питание, жилье, одежда, деньги и т. д.). Со второго года оплата его труда должна была быть не ниже госминимума зарплат, причем не менее 25 % от всей суммы зарплат ученику должны были выдавать деньгами².

Плата изделиями кустика с тем, чтобы ученик их продавал, рассценивалась как кабальные условия. Весь заработок подростка в договоре необходимо было указывать в деньгах. Также там следовало оце-

¹ *Розовский С.* Молодежь в ремесленной и кустарной промышленности. М. ; Л. : Мол. гвардия, 1927. С. 22–23.

² Там же. С. 50.

нивать каждую часть натуральной оплаты отдельно (одежду, обувь и т. д.). Это имело большое значение при расчетах ученика с нанимателем в случае расторжения договора или при выплате увольнительных.

13 октября 1922 года был издан особый декрет, согласно которому все подростки до 18 лет не могли приниматься на службу или на работу без медицинского освидетельствования и должны были обязательно переосвидетельствоваться не реже чем раз в год. В случае явного несоответствия между состоянием здоровья и тяжестью исполняемой работы несовершеннолетний должен был быть переведен на более легкую работу, причем за ним сохранялся его прежний заработок в течение двух недель со дня перевода (ст. 64 КЗоТ).

Был сокращен список вредных и опасных работ для подростков. Появилась возможность допускать их к ряду работ и профессий (в горячие цеха, к работе под землей и пр.), но с разрешения инспекции труда и на особых условиях. Подростки могли выполнять указанные работы только после выяснения санитарного и технического состояния производства, проведения предварительного медицинского осмотра и при условии их охвата организованным ученичеством (фабрично-заводским, бригадным и индивидуальным).

Важным направлением работы профессиональных союзов и государственных органов надзора являлся контроль за охраной труда молодежи. Предприниматели-концессионеры, частники меньше всего были заинтересованы в охране труда. При обследованиях частных предприятий выяснялось, что предусмотренные договорами обязательства предпринимателей о введении промышленной санитарии и техники безопасности нарушались. Об условиях труда на частных и концессионных предприятиях можно узнать из сообщений рабочих корреспондентов. Так, они писали:

«„Не фабрика, а дыра. На полу вода и грязь. Вентиляции нет. Ядовитый газ висит облаком, в мастерской дышать нечем. Испарения вызывают тошноту, до боли щиплет глаза“. В Смоленске — „Хозяйского рабочего сразу узнаешь по больному, истощенному виду. На дрожжевом заводе в машинном отделении пол скользкий и без постилок, обезвреживающие меры при промывке деревянных чанов отсутствуют, все пропитано кислотами, а температура, как в бане“»¹.

Нарушение законодательства о труде выражалось не только в неисполнении зафиксированных в коллективных договорах пунктов об

¹ Завьялов В. Указ. соч. С. 40.

улучшении промышленной санитарии и техники безопасности. Помимо этого, в целях большей эксплуатации для подростков применялся ненормированный рабочий день, нейтрализующие действие вредной среды вещества не выдавались, а очередные отпуска не предоставлялись.

Охрана труда молодежи была тесно связана с общей политикой по охране труда рабочего класса в целом. Вопросы охраны труда решались и в порядке предписаний инспекции труда, и путем использования так называемой договорной практики с хозорганами на тех производствах и предприятиях, где было особенно много несовершеннолетних.

Основные законодательные нормы в области охраны труда рабочей молодежи, установленные КЗоТ, целиком и полностью выполнялись лишь на крупных и средних промышленных, транспортных, торговых и прочих предприятиях, независимо от их типа собственности (государственные, частные, кооперативные или концессионные). По отношению же к мелкой кустарной промышленности и к сельскому хозяйству допускались отдельные отступления, связанные с особенностями этих видов народного хозяйства и с необходимостью максимального использования их в качестве возможных резервов для широкого применения труда несовершеннолетних и сокращения безработицы среди подростков, поступающих туда в первую очередь в качестве учеников.

Существенным вопросом охраны труда рабочей молодежи является вопрос о продолжительности рабочего дня. Динамику нарушений закона о рабочем времени можно увидеть в табл. 3.

Таблица 3

**Количество нарушений законодательства о рабочем времени
для малолетних и подростков в 1918–1924 годах¹**

Год	Количество нарушений (в %)	
	Малолетние работники	Подростки
1918	98,9	75
1921	65	35,6
1923	40	9,4
1924	17	3

Лучше всего выполнялось законодательство о рабочем времени на производствах со значительной концентрацией промышленности

¹ Шварц Г. Основные пути вовлечения молодежи в фабрично-заводскую промышленность // Регулирование труда молодежи : сб. ст. М. : Вопросы труда, 1926. С. 69.

и на крупных предприятиях (текстильных, металлургических), а хуже всего — на малых предприятиях (коммунальных, кожевенных, пищевых).

По данным на 1923 год, на вредных работах было занято 8,2 % всего количества трудоустроенных несовершеннолетних. Понимая, что в некоторых случаях подростки и малолетние вынужденно привлекаются к выполнению таких работ, государство компенсировало это предоставлением им первоочередного отдыха в санаториях и возможности обучаться в школах фабзавуча.

Большое внимание уделялось привлечению молодежи в профсоюзы. Если на крупных предприятиях профсоюзные организации стремились к этому в соответствии с концепцией своего развития, то в сфере малого бизнеса ученики опасались, что их уволят за вступление в профсоюз. В то же время профсоюзы, что отражало пережитки цехового профсоюзного строительства, старались задержать прием учеников, устанавливая кандидатский стаж в три месяца, задерживая анкеты, переводя учеников на испытательный срок и т. п. В целом профсоюзы использовали весь имеющийся арсенал средств для защиты профессиональных и экономических прав рабочей молодежи через участие в разрешении трудовых конфликтов, своевременный пересмотр коллективных договоров, посещение предприятий, постоянную работу комиссии по ученичеству, вовлечение в кассу взаимопомощи и т. д.

Ситуация в положении молодых рабочих стала существенно меняться после начала социалистической индустриализации. Резко возросшая потребность народного хозяйства в рабочей силе в реконструктивный период выдвинула на первое место задачу планового, организованного перехода подготовленных кадров молодежи на производство. В связи с полной ликвидацией безработицы в Советском Союзе таковая была ликвидирована и среди подростков. Биржи труда, ставившие себе задачей борьбу с безработицей, были реорганизованы в управления кадрами, на которые возлагался контроль за подготовкой квалифицированных специалистов и плановым снабжением рабочей силой всех отраслей народного хозяйства. При каждом управлении кадрами имела секция по найму подростков, которой руководил представитель местной организации комсомола. Задача секции состояла прежде всего в наборе подростков в школы и на курсы по подготовке рабочей силы. С того момента, когда подросток становился на учет в секции, он окружался особым вниманием, здесь же производился и медицинский осмотр несовершеннолетних.

Вся работа с молодежью в этот период была направлена на решение следующих задач:

- переориентация всех систем образования в соответствии с задачами индустриализации;
- ликвидация молодежной безработицы;
- обеспечение эффективного регулирования заработной платы и социально-бытового положения молодежи.

К началу индустриализации в СССР имелось большое количество неграмотных рабочих в возрасте 18–35 лет. Также значительный процент малограмотных фиксировался среди квалифицированных рабочих, а кроме того, отмечался недостаток технической грамотности. Вся сеть курсов повышения квалификации охватывала только 90 тыс. человек из трехмиллионного рабочего состава¹.

Не менее остро стоял в начальный период индустриализации и вопрос молодежной безработицы. Рост количества безработных среди молодежи продемонстрирован в табл. 4.

Таблица 4

**Показатели молодежной безработицы
в начальный период индустриализации (1925–1927)²**

Период	Показатели бирж труда	
	Безработных среди молодежи	% от общего числа безработных
На 1 октября 1925 г.	122 123	13,3
На 1 октября 1926 г.	144 067	13,5
На 1 января 1927 г.	151 649	11,6
На 1 февраля 1927 г.	151 855	11,2
На 1 марта 1927 г.	156 140	11,1
На 1 апреля 1927 г.	163 344	11,1
На 1 мая 1927 г.	164 300	11,6
На 1 июня 1927 г.	162 712	12,0
На 1 июля 1927 г.	160 410	13,2
На 1 августа 1927 г.	152 758	14,7
На 1 сентября 1927 г.	157 903	15,4
На 1 октября 1927 г.	168 557	16,2

Решение поставленных в период индустриализации задач по защите интересов молодежи предусматривало принципиально новые

¹ Шерудилло А. Указ. соч. С. 16.

² Там же. С. 17.

подходы к ним. Предусматривались не только законодательные, но и экономические меры. Планировалось создание системы школьного обучения, которая позволила бы охватить большое количество молодежи. Многие рабочие не имели средств на содержание ребенка, что вынуждало их детей прерывать обучение и искать работу. Власти поставили перед собой задачу создать для рабочих экономические условия, позволяющие им содержать своих детей до окончания теми школы.

Рост квалификации молодежи неизбежно должен был привести к увеличению ее заработной платы, что обуславливало материальную заинтересованность молодых рабочих в повышении своей квалификации. Рост заработной платы молодежи в начальный период индустриализации отражен в табл. 5.

Таблица 5

**Распределение подростков, занятых в промышленности,
по размеру заработной платы¹**

Годы	До 20 рублей	20–30 рублей	30–40 рублей	40–50 рублей	Свыше 50 рублей
1925	66,7	23,4	6,5	2,3	1,1
1926	49,5	33,6	10,3	3,8	2,8
1927	32,6	39,6	17,3	6,3	4,2

Несмотря на увеличение заработной платы, подростки не могли обходиться без помощи родителей. Расходы подростков на себя в 1927 году составляли 36,9 рубля, в то время как их заработок достигал только 25,5 рубля. Таким образом, для жизни подростку требовалось еще 11,4 рубля, или почти половина его заработка. Эту недостающую сумму брала на себя его семья. Для решения данной проблемы профсоюзы стремились бороться с удержанием молодых работников на низших разрядах, добиться такой оплаты труда, которая соответствовала бы их квалификации и производительности.

В связи с мощным экономическим ростом в стране и полной ликвидацией безработицы в конце 1920-х — начале 1930-х годов изменились условия работы молодежи, особенно несовершеннолетних.

Право регистрации в управлении кадрами предоставлялось следующим категориям несовершеннолетних, в том числе и не членам профсоюзов:

¹ Шерудило А. Указ. соч. С. 25.

— детям рабочих, служащих и военнослужащих и воспитанникам детских домов, даже если они не работали ранее по найму и не имели специального образования;

— членам семей рабочих и служащих, назначенных в кадры РККА, если они находились на иждивении призванных;

— членам семей рабочих и служащих, направленных на работу по колхозному и совхозному строительству, и сотрудников горсоветов, выделенных для работы в деревне, если они находились на их иждивении;

— детям инвалидов труда и войны;

— детям колхозников, батраков, бедняков и крестьян-единоличников;

— детям членов промысловой кооперации и кустарей-одиночек.

Советское государство устанавливало в интересах несовершеннолетних ряд условий допущения их к работе. Одним из первых условий являлось достижение трудящимися определенного возраста.

Действующий Кодекс законов о труде запрещал прием на работу лиц моложе 16 лет. Инспекция труда могла дать разрешение на поступление на работу, связанную с обучением, лиц в возрасте от 14 до 16 лет. Это исключение допускалось в том случае, если подростки являлись круглыми сиротами, единственными кормильцами семьи, особо материально нуждающимися. Разрешение на поступление малолетних на работу выдавалось инспектором труда при регистрации их в управлении кадрами, тем же из малолетних, которые не были зарегистрированы в управлении кадрами, — при посылке их на работу. Разрешения на поступление малолетних в школы фабрично-заводского ученичества выдавались инспектором труда при предоставлении справок о возможности направления подростков в фабрично-заводское училище.

Все несовершеннолетние в отношении поступления на работу делились на три категории:

— дети до 14 лет, которые вовсе не допускались к наемному труду, кроме легких сельскохозяйственных работ;

— несовершеннолетние от 14 до 16 лет, которые могли поступать на работу только с ведома и разрешения инспекции труда;

— несовершеннолетние от 16 до 18 лет, которые поступали на работу без особого разрешения.

В вопросе об ограничении возраста при применении детского труда Советский Союз занимал одну из наиболее прогрессивных позиций среди государств Европы. В большинстве стран запрещался лишь

труд детей младше 12 лет. В ряде государств (Германия, Италия, Бельгия, Швейцария) необходимым условием допущения к работе несовершеннолетних являлось окончание школы. И только в СССР, Швейцарии и Соединенных Штатах Америки имелось общее запрещение приема на работу малолетних до 14-летнего возраста¹.

Обязательным условием допущения к работе являлось заключение с несовершеннолетним трудового договора. Как уже упоминалось, при заключении трудового договора закон приравнивал несовершеннолетних к взрослым и разрешал им наниматься на работу, не спрашивая согласия родителей и опекунов, поскольку признавал за каждым трудящимся право располагать своим трудом и его результатами. Однако родителям, опекунам и инспекторам труда предоставлялось право требовать досрочного расторжения трудового договора, наносящего ущерб интересам несовершеннолетнего, а также в случае грубого обращения с подростком нанимателя или членов его семьи, нарушения ими принятых на себя обязанностей или же при наличии условий договора, угрожающих здоровью подростка. Под договорами, наносящими ущерб интересам несовершеннолетнего, понимались кабальные договоры, наем на работу, не дающую несовершеннолетнему возможности приобрести в дальнейшем ту или иную квалификацию и т. д.

Трудовой договор, заключенный нанимателем с малолетним, не достигшим 14 лет, и с подростком от 14 до 16 лет без разрешения инспектора труда, считался недействительным. При этом ответственность за все невыгодные последствия такого договора закон возлагал на нанимателя, стремясь к тому, чтобы при расторжении договора интересам несовершеннолетнего не было нанесено никакого ущерба. Судебная практика периода индустриализации давала достаточно примеров для иллюстрации применения данного законоположения.

Например, 4 февраля 1930 года Трудовая сессия Москвы рассмотрела дело по обвинению гражданки Нехаевой 29 лет, служащей в амбулатории «Десятилетие Октября» в качестве сестры социальной помощи. Нехаева приняла к себе на работу няней малолетнюю Пелагею Зубакову 13 лет без разрешения инспекции труда. Зубакова не была зарегистрирована, и взносы в органы социального страхования за нее не уплачивались. Кроме того, обвиняемая Нехаева не выдала малолетней работнице расчетную книжку, а зарплату та получала

¹ См.: *Люблинский П. И.* Законодательная охрана труда детей и подростков. Пг. : Academia, 1923. С. 27–28.

натурой: для девочки приобретались некоторые вещи. Ответчица не обеспечила работницу спецодеждой, не предоставляла ей выходных дней. Рабочий день Зубаковой длился с 7–8 часов утра до 9–10 часов вечера. Обязанности девочки не ограничивались уходом за ребенком, так как обвиняемая заставляла ее выполнять и домашние работы. В тех случаях, когда Зубакова что-либо случайно разбивала или теряла, то Нехаева била ее, таскала за волосы. Так, Зубакова разбила графин, и за это обвиняемая побила ее. Девочка потеряла продовольственные карточки, в том числе и свою, и была подвергнута со стороны обвиняемой побоям и выгнана с узелком на улицу. На Зубакову обратил внимание проходивший в этот момент мимо рабочий, который привел ее в милицию, а затем из милиции домой и сдал мужу обвиняемой. Однако после водворения Зубаковой к обвиняемой девочка была вынуждена до суда находиться у соседки.

Считая обвинение в нарушении трудового законодательства и нанесении побоев доказанным, суд приговорил Нехаеву к принудительным работам сроком на 6 месяцев по месту службы на общих основаниях¹.

Вознаграждение подростка, выполняющего одинаковую со взрослым работу и одинаковой квалификации, рассчитывалось по тому же разряду тарифной сетки, что и у взрослого, то есть оплата труда производилась в зависимости не от возраста, а от квалификации.

Для несовершеннолетних, которые работали сдельно, расценки устанавливались те же, что и для взрослых рабочих. На предприятиях с 7-часовым рабочим днем несовершеннолетним, работающим сдельно, доплачивалось вознаграждение по их тарифной ставке за 1 час. Подросток получал заработную плату соответственно количеству исполненной работы, но в размере не менее двух третей тарифной ставки или же не менее государственного минимума².

Наниматель не обязан был уплачивать несовершеннолетнему средний заработок, но обязан был гарантировать ему сохранение тарифной ставки соответствующей категории за недостающие до полного дня часы.

Путем таких мероприятий закон предоставлял подросткам, работающим сокращенный день, одинаковые условия оплаты труда со

¹ См.: Рындыонский Г. Д., Савинская Т. М. Детское право. Правовое положение детей в РСФСР. 3-е изд., полностью перераб. и доп. М. ; Л. : Гос. учеб.-пед. изд-во, 1932. С. 131.

² Государственный минимум — наименьшая зарплата, устанавливаемая Наркомтрудом на каждые 3 месяца для каждого из 5 часовых поясов Союза отдельно, ниже которой не мог получать ни один из рабочих.

взрослыми и устранял для них повод соглашаться на работу сверх допускаемого законом срока.

При обнаружении нарушений виновные привлекались инспекцией труда к ответственности. Отступление от этого положения могло иметь место только в отношении домашних работников и на сезонных работах при применении наемного труда в трудовых крестьянских хозяйствах.

Согласно действующим правилам об отпусках молодежи до 18 лет, а также всем ученикам школ фабрично-заводского и горно-промышленного ученичества и школ массовых профессий, проработавших у нанимателя 5 месяцев, очередной отпуск предоставлялся в размере, превышающем отпуск взрослого, — на один календарный месяц.

В стремлении ускорить подготовку высококвалифицированных кадров законодатели уделяли исключительное внимание вопросу об ученичестве, которому целиком был посвящен XII раздел КЗоТ (ст. 121–127).

Декрет Совнаркома от 7 апреля 1925 года утвердил «Положение о школах рабочих подростков». Эти школы должны были дать занятым в производстве подросткам практические навыки в данной производственной деятельности; специальные и общеобразовательные знания; общественно-политические знания и навыки. В зависимости от потребности отдельных отраслей производства школы рабочих подростков разделялись на несколько типов, из которых основными являлись школы фабрично-заводского ученичества (ФЗУ), фабрично-заводские семилетки (ФЗС).

В школы ФЗУ и массовых профессий в первую очередь принимались:

- дети рабочих;
- воспитанники детских домов;
- дети инженерно-технических работников, запятых на производстве;
- дети бывших политкаторжан и ссыльнопоселенцев и бывших красных партизан;
- дети инвалидов Гражданской войны, пенсионеров из числа рабочих, дети лиц, находящихся на действительной военной службе;
- дети постоянных рабочих совхозов;
- батраки, дети батраков и середняков;
- дети членов промкооперации, работающих в общих мастерских.

Фабзавуч выпустил из своих стен десятки тысяч хорошо подготовленных кадров, мало уступающих взрослым квалифицированным рабочим, а часто даже превосходящих их.

Отношения между учениками и предприятием являлись особым видом трудовых отношений — отношениями нанимателя и нанявшегося. Ученики по существу были подростками, занимавшимися наемным трудом. Они получали определенную заработную плату, условия их обучения и труда точно регламентировались трудовым законодательством, а Верховный суд рассматривал договор об ученичестве как трудовой договор.

Оплата труда учеников производилась по нормам, установленным Наркомтрудом. Школы ФЗУ находились в ведении органов промышленности, общее руководство и контроль над этими школами в учебной области осуществлял Народный комиссариат просвещения.

Предприятие принимало на себя определенные обязанности по отношению к ученикам. В частности, ученики не должны были привлекаться ни к каким не относящимся к изучению их специальности работам (ст. 124 КЗоТ).

Закон запрещал занимать учеников в качестве чернорабочих и вообще поручать им задания, не связанные с получением необходимой квалификации, например уборку помещения, выполнение обязанностей рассыльного, сторожа и т. д. Более того, Наркомтруд в особом постановлении указал, что все подростки в возрасте от 15 до 18 лет включительно, имеющие общеобразовательную подготовку в объеме не ниже первой ступени в городах и промышленных центрах, в которых производится набор в школы ФЗУ, не должны были приниматься на неквалифицированную работу (чернорабочими, курьерами, уборщицами и т. п.). Те подростки, которые уже занимались таким трудом, должны были «быть проведены в школы фабзавуча администрацией предприятия или учреждения. В противном случае списки работающих подростков должны быть сообщены местным органам труда для направления в школы ФЗУ через органы труда»¹.

Законодательство (раздел XIII КЗоТ) определяло целый ряд видов деятельности, где в интересах несовершеннолетнего закон запрещал применять его труд. Это указание касалось особо тяжелых, вредных и опасных работ и работы в ночные смены.

Материалы судебных дел хорошо иллюстрируют, как преодолевались сложившиеся в обществе пережитки, касающиеся труда малолетних. Характерным для данного периода было дело о злоупотребле-

¹ См.: Рындоэонский Г. Д., Савинская Т. М. Указ. соч. С. 139.

ниях по отношению к малолетним работникам в Московском цирке. В решении суда говорилось:

«Артист цирка Колганов обвинялся в эксплуатации своих учениц, избииении их и мошенничестве. Суд установил, что гр. Колганов, согласно трудовому договору с Центральным управлением госцирками, получает 800 руб. персонального вознаграждения, является самостоятельным владельцем 4 лошадей и хозяином отдельного циркового аттракциона (номера), поэтому он по своему усмотрению, вне зависимости от Управления цирками, принимал тех или иных артистов, учеников и учениц, необходимых ему для исполнения аттракционов. Наем учеников и учениц производился без соответствующего оформления, требуемого трудовым законодательством, и без трудового договора; поговорив с родителями девочек, Колганов принимал их на условиях одевать и обувать, предоставлять стол и обучать цирковому искусству, — вопрос о зарплате совершенно отсутствовал. В течение 10–12 дней производилось обучение — езда на лошадях, стрельба и т. п., а затем ученица переводилась обвиняемым для работы в его группу на сцене. Помимо цирковой работы ученицы мыли полы, часто приготавливали пищу и стирали белье. Вообще со стороны обвиняемого были проявлены старые дореволюционные приемы обучения в цирке, и им, как правило, без стеснения применялись пинки, стегание кнутом (шамбарьером) как на репетициях, так иногда и на сцене, так что ученицы стыдились идти в баню, потому что видны были следы кнута на теле. Колганов взял под непосредственный свой надзор личную переписку своих учениц и всю поступающую на их имя почту вскрывал.

В подробно мотивированном, пространном приговоре суд указал, что „обвиняемый Колганов, как это видно из его показаний, находится в цирке с 5-летнего возраста, глубоко впитал в себя все традиции дореволюционного цирка, этих традиций не изжил за годы революции и применяет таковые и в настоящее время“. Суд отметил, что Центральное управление госцирками, регистрируя у себя в общей карточке № 65 группу Колганова, совершенно не интересовалось вопросами распределения зарплаты и трудовыми взаимоотношениями в труппе, в результате чего и получилась эксплуатация отдельных работников цирка. Кроме того, суд констатировал, что политико-воспитательной работы, а также и общественной среди работников цирка не велось. Суд признал виновным гр. Колганова в том, что он, будучи нанимателем, приняв к себе для обучения двух учениц, Еремину и Иващенко, допустил в отношении их злостное нарушение Кодекса

законов о труде. Кроме того, суд установил, что он, Колганов, в корыстных целях проставлял зарплату в расчетных книжках учениц в то время, как зарплату не платил совершенно, оставляя ее для использования в личных своих интересах, т. е. занимался мошенничеством, и приговорил Колганова к лишению свободы на полтора года. Копию приговора суд направил в президиум областного отдела Союза работников искусств и в Центральное управление госцирками для принятия соответствующих мер по устранению ненормальных трудовых взаимоотношений между руководителями групп аттракционов и работниками в этих группах»¹.

Помимо КЗоТ труд несовершеннолетних регулировался особыми законоположениями. К таковым относились законодательные нормы о:

- труде батраков в трудовых крестьянских хозяйствах;
- наемном труде в кулацких хозяйствах;
- условиях труда подпасков;
- домашних работницах;
- условиях труда на сезонных работах;
- кустарно-ремесленном ученичестве;
- промысловой кооперации.

Следует отметить, что к началу 1930-х годов в СССР окончательно сложилась правовая система, которая достаточно эффективно защищала интересы работающей молодежи.

ВЫВОДЫ

Формирование политики по отношению к трудящейся молодежи в период с XIX до начала XX века было тесно связано с потребностями капиталистической промышленности.

Отсутствие трудового законодательства способствовало бесконтрольной эксплуатации труда молодежи, особенно малолетних работников. Перемены в положении молодежи стали возможны только после того, как государство и предприниматели осознали реальную угрозу замедления развития экономики в связи с увеличением заболеваний среди несовершеннолетних работников, а также их низким образовательным уровнем.

Первые законодательные акты о труде молодежи в Европе были связаны с ограничением продолжительности рабочего дня для малолетних и созданием благоприятных условий для обучения детей

¹ См.: Рындзюнский Г. Д., Савинская Т. М. Указ. соч. С. 143–144.

и подростков, занятых на производстве. С течением времени необходимость регулирования условий труда молодых людей продолжала приобретать все большее значение с точки зрения защиты их здоровья и развития, а также учета особых потребностей молодых работников (юридический возраст). Трудовое законодательство о молодежи, которое развивалось в Европе с XVIII века, первоначально было в основном защитным.

Те же причины, что и в европейских государствах, привели к принятию соответствующих законов о труде молодежи в России.

Следует отметить, что формирование законодательства о защите труда молодежи в Российской империи имело свои особенности. Они определялись тремя обстоятельствами: во-первых, нежеланием предпринимателей терять прибыль из-за отказа от эксплуатации малолетних работников; во-вторых, непоследовательной политикой правительства, вынужденного входить «в положение» русских промышленников; в-третьих, нежеланием родителей малолетних работников отказываться от дополнительного дохода, который приносили в семью их дети.

Возникновение профессиональных союзов, которые стремились сделать взрослых работников более конкурентоспособными по сравнению с молодежью, оказало существенное влияние на законодательное ограничение труда несовершеннолетних, но не смогло полностью избежать данного явления, особенно на малых предприятиях.

В первые годы советской власти, даже несмотря на стремление правительства ограничить возраст трудящейся молодежи, ее использование на производстве практически не сокращалось. Это объяснялось нехваткой рабочих рук из-за ухода взрослого населения на фронты Гражданской войны. При этом многие введенные ограничения, которые должны были защищать труд молодежи, практически не исполнялись.

Принципиально новая политика в сфере защиты труда молодежи стала формироваться с начала 1920-х годов.

Под влиянием советского законодательства в некоторых зарубежных странах было официально запрещено принимать на работу малолетних. Это нашло свое отражение в решениях Вашингтонской (1919) и Генуэзской (1920) конференций Международного бюро труда, которые приняли конвенции, запрещающие труд детей до 14 лет.

В этот же период произошло законодательное закрепление возраста несовершеннолетних: в Европе ими стали считаться лица до 21 года, а в Советской России — до 18 лет. Правовое положение

несовершеннолетних отличалось целым рядом особенностей (ограничение права распоряжаться имуществом, отсутствие избирательного права и т. п.). Труд несовершеннолетних регулировался специальным законодательством. При этом несовершеннолетние разделялись на малолетних (детей в возрасте до 12 (в Европе) и 14 лет (СССР) и подростков (14–18 (21) лет). В СССР подростки делились на две категории: от 14 до 16 лет и от 16 до 18 лет. Рабочий день первой категории не превышал 4 часов, а второй — 6. Подросткам запрещалось работать сверхурочно и ночью, а также на особо вредных производствах. В СССР при заключении трудового договора несовершеннолетние приравнивались в правах к совершеннолетним.

Созданная к началу XX века правовая система защиты труда молодежи заложила основы для развития всего последующего законодательства в данной сфере.

Глава 2

ЭВОЛЮЦИЯ ПОЛОЖЕНИЯ ТРУДЯЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ: ОТ СОЦИАЛИЗМА К РЫНОЧНЫМ РЕФОРМАМ

2.1. РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ТРУДА СОВЕТСКОЙ МОЛОДЕЖИ В ПОСЛЕВОЕННЫЙ ПЕРИОД (1950–1960-е гг.)

Истории трудового законодательства России известны различные подходы к определению труда молодежи. Это связано с тем, что категория несовершеннолетних не ассоциировалась с молодежью, возрастные рамки которой были размыты. Например, в Кодексе законов о труде РСФСР 1922 года¹ отсутствовало упоминание о труде молодежи: его регулировали нормы о трудовых отношениях с участием несовершеннолетних. Но уже в КЗоТ РСФСР 1971 года² труду молодежи была посвящена глава XII, которая так и называлась «Труд молодежи», хотя и в ней в большинстве своем были закреплены нормы, регулирующие трудовые отношения с участием лиц моложе 18 лет.

Начало определению понятия «молодежь» в советском трудовом праве было положено А. И. Шебановой, которая предложила считать молодежью определенную группу людей, отличающуюся от иных рабочих и служащих возрастом, положением в трудовой сфере, обусловленным началом работы, и связью работы с обучением. Что же касается возрастных границ, то здесь автор нижний предел ограничила критерием, определенным законодателем для приема на работу (15–16 лет), а верхний — 27–30 годами³.

«Впоследствии, — пишут Ю. В. Васильева и С. В. Шуралева, — российский законодатель отказался от идеи комплексно регламентировать труд молодежи. С одной стороны, это объясняется аморфностью понятия „молодежь“, отсутствием федерального закона о молодежной политике и разнообразием регионального нормотворчества по данному вопросу. С другой стороны, специфика труда молодежи в советскую эпоху была во многом связана с существовавшим

¹ Кодекс законов о труде РСФСР. М., 1922.

² Кодекс законов о труде РСФСР (утв. ВС РСФСР 9 декабря 1971 г.) // Свод законов РСФСР. М.: Сов. Россия, 1986. Т. 2. С. 123.

³ Шебанова А. И. Проблемы правового регулирования труда молодежи (молодых рабочих и служащих) в СССР: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1973. С. 8.

распределением выпускников профессионально-технических, высших и средних специальных учебных заведений»¹.

Базовым документом для КЗоТ РСФСР явились Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде². Нормы главы IX этого документа «Труд молодежи» в основном содержали особые или льготные условия, предоставляемые несовершеннолетним трудящимся либо лицам, достигшим совершеннолетия, но обладающим определенным статусом. К приему на работу не допускались подростки моложе шестнадцати лет, и лишь в исключительных случаях и только по согласованию с профсоюзным комитетом разрешался прием пятнадцатилетнего работника. Запрещалось привлекать лиц моложе 18 лет к тяжелым работам, работам с вредными или опасными условиями труда, подземным работ. Также для лиц моложе 18 лет устанавливались обязательные медицинские осмотры при приеме на работу, которые в дальнейшем проводились ежегодно до совершеннолетия сотрудника.

Если продолжительность ежедневной работы лиц, не достигших 18 лет, была сокращена, то при оплате их труда предусматривались особые условия. Заработная плата выплачивалась им в таком же размере, как рабочим и служащим соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. Сдельная работа оплачивалась по расценкам, установленным для взрослых работников. И лишь оплата труда учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений производилась пропорционально отработанному времени либо зависела от выработки. Но и в этом случае законодатель предусматривал для предприятия возможность доплаты такой категории работников.

Лиц моложе 18 лет запрещалось привлекать к ночным и сверхурочным работам, а также к работам в выходные дни. Отпуска предоставлялись им по желанию в летний период или в любое другое время года. Предусмотренная броня гарантировала молодежи с соответствующим уровнем образования и другим лицам, не достигшим восемнадцатилетнего возраста, прием на работу и профессиональное обучение на производстве.

¹ *Васильева Ю. В., Шуралева С. В.* Возраст как фактор уязвимости работника в трудовом праве // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2020. Вып. 49. С. 563.

² Закон СССР от 15 июля 1970 г. № 2-VIII «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» // Ведомости ВС СССР. 1970. № 29. Ст. 265.

При увольнении рабочих и служащих, не достигших восемнадцатилетнего возраста, по инициативе администрации требовалось обязательное согласование районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних. К исключительным случаям, предполагающим дальнейшее трудоустройство рабочих и служащих моложе восемнадцати лет, относилось их увольнение в связи с ликвидацией предприятия, сокращением штата, обнаружением несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе из-за недостаточной квалификации либо состояния здоровья.

Положения, закрепленные в КЗоТ РСФСР, в полной мере соответствовали Основам законодательства Союза ССР и союзных республик о труде.

Хотя российский законодатель прилагал усилия, направленные на дифференциацию правового статуса молодежи, основным препятствием на пути к этому являлось отсутствие федерального закона о молодежной политике, предполагающего закрепление самого понятия «молодежь». Конкретная характеристика этой социально-демографической группы представлена в Основах государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года¹, где указывается на возрастные особенности, социальное положение и специфические интересы и ценности молодежи. Предполагаемый возраст молодежи определяется в диапазоне от 14 до 30 лет, но при этом оговариваются и исключения, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации, ее субъектов и подразумевающие максимальный порог до 35 лет и даже выше. Кроме того, лица, составляющие указанную социально-демографическую группу, должны иметь постоянное место жительства в Российской Федерации либо проживать за рубежом (граждане Российской Федерации и соотечественники).

Окончательные характеристики понятие «молодежь» приобрело с принятием Федерального закона «О молодежной политике в Российской Федерации», где ему дается следующее определение: «социально-демографическая группа лиц в возрасте от 14 до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 настоящего Федерального закона)», предполагающей установление иных возрастных критериев, но не менее 35 лет включительно. Произошли изменения в определении правового статуса

¹ Распоряжение Правительства РФ от 29 ноября 2014 г. № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики на период до 2025 года» // СЗ РФ. 2014. № 50. Ст. 7185.

молодежи в части обязательного требования о наличии российского гражданства¹.

Таким образом, анализируя изменения правового регулирования труда молодежи, закрепленные в Основах законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и последнем кодексе советского периода, мы опираемся на те признаки, которые определяют понятие «молодежь» в современном законодательстве.

Прежде всего КЗоТ РСФСР 1971 года отличался от предшествующего КЗоТ 1922 года тем, что в главе «Труд молодежи» законодатель объединил нормы о труде несовершеннолетних и лиц более старшего возраста. Очевидно, что это решение не было спонтанным. Прежде всего этих лиц объединяли гарантии, закрепленные в ст. 182. Государство гарантировало молодежи по окончании профессионально-технических, а после июня 1987 года еще и технических училищ², а также высших и средних специальных учебных заведений предоставление работы в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.

В ноябре 1995 года редакция ст. 181 изменилась в связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации»³. Вместо термина «броня» стало использоваться более современное понятие «квотирование рабочих мест», которое Р. Н. Жаворонков определяет как «распространяющееся на всех работодателей требование трудоустроить на минимальное количество рабочих мест, установленное в процентном отношении к среднесписочной численности работников организации, граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы»⁴.

Квотирование рабочих мест было предусмотрено законодателем для трудоустройства молодых людей — выпускников общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, а также отдельных лиц до 18 лет (сирот, выпускников детских домов, детей, оставших-

¹ Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» // Российская газета. 2021. № 1.

² Закон РСФСР от 7 июля 1987 г. «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР» // Ведомости ВС РСФСР. 1987. № 29. Ст. 1060.

³ Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 182-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации» // Российская газета. 1995. № 235.

⁴ Жаворонков Р. Н. Проблемы правового регулирования квотирования рабочих мест для инвалидов // Вестник Омской юридической академии. 2014. № 2 (23). С. 31.

ся без попечения родителей и др.). Квотированием является определение органами местного самоуправления в процентном отношении от среднесписочной либо абсолютной численности трудящихся предприятия (организации) минимального количества рабочих мест для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы. Соответственно гарантии в указанной статье предоставлялись не любому выпускнику, а лишь уязвимым категориям молодежи, которым было сложно трудоустроиться. Установленная органами государственной власти субъектов Российской Федерации квота предполагала запрет отказывать в приеме на работу гражданам, определенным КЗоТ РФ, в противном случае наступала ответственность. Помимо этого, отказ в приеме на работу мог быть обжалован в суде.

Аналогичное требование содержалось в п. 22 ст. 50 Закона Российской Федерации «Об образовании»: квотирование рабочих мест на предприятиях предусматривалось для трудоустройства выпускников, детей-сирот, детей с отклонениями в развитии и поведении¹. В 2004 году эта норма утратила силу

Развитие трудового законодательства осуществлялось на основе тех мер, которые государство принимало для повышения благосостояния граждан, включая подростков, еще до вступления в силу КЗоТ РСФСР. В 1950-е годы для этого была создана достаточно устойчивая база. В этот период наблюдался высокий рост урбанизации, шло наращивание объемов промышленного производства, стремительно развивались такие отрасли экономики, как производство редких металлов, авиационный транспорт, приборостроение, химическая промышленность и др. Поэтому забота о подрастающем поколении являлась логическим продолжением политики государства.

Начиная с 1955 года был принят ряд нормативных документов, регулирующих трудовую деятельность подростков. Стремясь к улучшению условий труда, отдыха и учебы молодежи в возрасте до 18 лет, Президиум Верховного Совета СССР установил для учеников индивидуального и бригадного обучения в возрасте от 15 до 16 лет как в период обучения, так и при последующей работе рабочий день продолжительностью 4 часа, а для рабочих и служащих в возрасте от 16 до 18 лет — 7 часов. В этом же документе для рабочих и служащих, не достигших восемнадцатилетнего возраста,

¹ Закон РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании» // Российская газета. 1992. № 172.

был предусмотрен отпуск продолжительностью один календарный месяц¹.

В соответствии с Указом Президиума Верховного Совета СССР от 13 декабря 1956 года «Об усилении охраны труда подростков» первая часть предыдущего документа была изложена в иной редакции. Произошло разграничение учеников индивидуального и бригадного обучения, для которых устанавливался особый режим работы, и несовершеннолетних, фактически работавших в штате предприятия или организации. Более поздняя редакция звучала следующим образом: «Установить для учеников индивидуального и бригадного обучения в возрасте от 15 до 16 лет в период обучения и для рабочих и служащих в возрасте от 15 до 16 лет рабочий день продолжительностью 4 часа». Помимо этого, Президиум Верховного Совета СССР запретил прием на работу лиц моложе 16 лет. В исключительных случаях разрешалось принимать на работу подростков, достигших 15 лет, после предварительного согласования с фабричными, заводскими или местными комитетами профсоюзов². Возрастной критерий соответствовал требованиям Международной организации труда, хотя конвенцию, устанавливающую минимальный возраст приема детей на работу в 15 лет, СССР ратифицировал только 1 января 1970 года.

Считалось, что именно труд является главным критерием для определения социально-возрастных границ молодежи, то есть в рамках трудовой деятельности определяются возрастные границы. С. Н. Иконникова писала: «возрастные пределы молодежи отражают основные жизненные вехи, которые определяются временем получения общего и специального образования, вступления в производственно-трудовую жизнь, приобретения материальной самостоятельности, создания своей семьи, формирования мировоззренческих взглядов и убеждений, получения юридических прав и обязанностей, чтобы отвечать перед законом за свои поступки, участвовать в защите социалистического Отечества, а также принятия на себя ответственности быть руководителем коллектива»³.

¹ Указ Президиума Верховного Совета СССР от 15 августа 1955 г. «Об отпусках и условиях труда подростков» // Викитека : [сайт]. URL: https://ru.wikisource.org/wiki/Указ_Президиума_ВС_СССР_от_15.08.1955_об_отпусках_и_условиях_труда_подростков/Исходная_редакция.

² Указ Президиума Верховного Совета СССР от 13 декабря 1956 г. «Об усилении охраны труда подростков» // Викитека : [сайт]. URL: https://ru.wikisource.org/wiki/Указ_Президиума_ВС_СССР_от_13.12.1956_об_усилении_охраны_труда_подростков.

³ *Иконникова С. Н.* Молодежь в социальной структуре развитого социалистического общества // Молодежь: проблемы формирования и воспитания : сб. ст. М. : Мол. гвардия, 1978. С. 4.

В 1959 году Государственный комитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы принял постановление «О списке производств, профессий, специальностей и работ, на которых запрещается применение труда лиц, не достигших 18-летнего возраста». В основном запрет касался тяжелых и вредных производств. Однако данная норма не распространялась на несовершеннолетних, обучающихся в городских и сельских производственно-технических училищах, техникумах и 9–11-х классах средней школы при прохождении производственной практики, так как этой категории лиц разрешалось находиться на производствах и на работах, перечисленных в списке, не свыше 3 часов в день. Однако при этом запрещалось обучать несовершеннолетних предусмотренным в списке профессиям, специальностям и работам в системе индивидуально-бригадного ученичества¹.

В 1962 году Всесоюзный центральный совет профессиональных союзов (ВЦСПС) в Постановлении «Об усилении контроля профсоюзных организаций за соблюдением законодательства о труде и отдыхе подростков и мерах улучшения работы с ними» поставил перед профсоюзными организациями следующую задачу: добиваться вместе с хозяйственными руководителями устранения недостатков в подготовке кадров молодых рабочих и при этом не отвлекать обучающихся на другие работы, не относящиеся к изучаемой специальности. Это условие конкретизировалось в коллективных договорах и предписывало руководству предприятия организовывать работу таким образом, чтобы ее сменность позволяла регулярно посещать учебные занятия. Документ предполагал, что усиление контроля за выполнением законодательства о труде должно осуществляться при содействии профсоюзного актива, общественных инспекторов и членов комиссии по охране труда².

Руководствуясь целями обеспечения полной занятости молодежи на производстве, Совет министров РСФСР 14 декабря 1963 года принял Постановление «Об улучшении трудоустройства подростков», которым обязал соответствующие органы совместно с заинтересо-

¹ Постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы от 29 августа 1959 г. № 629 «О списке производств, профессий, специальностей и работ, на которых запрещается применение труда лиц, не достигших 18-летнего возраста» // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1959. № 6.

² Постановление Президиума ВЦСПС от 30 ноября 1962 г. «Об усилении контроля профсоюзных организаций за соблюдением законодательства о труде и отдыхе подростков и мерах улучшения работы с ними» // Сборник нормативных актов. М., 1977. С. 285–286.

ванными организациями устанавливать броню для приема на работу подростков. Их количество составляло от 3 до 5 % от общей численности рабочих и служащих, дифференцированно для каждой отрасли. В Постановлении запрещался необоснованный отказ в приеме на работу подростков после получения ими восьмилетнего образования, в том числе несовершеннолетних в возрасте 15 лет и старше. Задачей промышленных и сельских крайисполкомов и облисполкомов было трудоустройство молодежи, окончившей общеобразовательные школы. Центральному статистическому управлению РСФСР было поручено обеспечить учет подростков, которые не обучались в учебных заведениях и не были заняты на производстве, отдельно по субъектам и в целом по РСФСР¹. Примечательно, что это Постановление действовало до 1 февраля 2020 года и утратило силу на основании Постановления Правительства Российской Федерации от 13 января 2020 года № 7 «О признании утратившими силу некоторых актов РСФСР и Российской Федерации и их отдельных положений».

Заботясь о повышении производительности труда, руководство страны, помимо вопросов трудоустройства, решало задачу повышения образовательного уровня молодежи. В 1950-е годы уровень образования населения страны был еще достаточно низким. Развивавшаяся экономика требовала более квалифицированной рабочей силы с более высоким уровнем образования: только так можно было добиться технического прогресса. Несмотря на то что доля молодежи, обладающей лишь начальным образованием, была еще достаточно высока, в 1953 году количество выпускников средних школ увеличилось по сравнению с 1950 годом в два раза. С. Ю. Михайлова со ссылкой на итоги Всесоюзной переписи населения представила статистику образовательного уровня на 1959 год. Начальное и неоконченное семилетнее образование в этот период имели 36,7 % молодых людей в возрасте 20–29 лет. Такой уровень образования отмечался у 337 из 1 тыс. рабочих в возрасте 20–24 лет и у 549 из 1 тыс. рабочих в возрасте 25–29 лет. На 1 тыс. занятых в промышленности молодых людей только 20 имели оконченное высшее образование, 63 — среднее специальное и неоконченное высшее, 426 — среднее общее, в том числе неполное среднее, 364 — начальное образование².

¹ Постановление Совета министров РСФСР от 14 декабря 1963 г. № 1411 «Об улучшении трудоустройства подростков» // Электронный фонд нормативно-технической и нормативно-правовой информации Консорциума «Кодекс»: [сайт]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/885250262>.

² Итоги Всесоюзной переписи населения 1959 года. СССР (Сводный том). М.: Госстатиздат, 1962. С. 74–75, 112, 123. Цит. по: Михайлова С. Ю. Труд рабочей молодежи

Согласно сообщению Центрального статистического управления при Совете Министров СССР общая численность населения страны на 15 января 1959 года составила 208 826 650 человек. Из них высшее и среднее образование имели (в том числе пенсионеры и лица, занятые в домашнем хозяйстве):

- высшее оконченное — 3 млн 778 тыс.;
- высшее неоконченное — 1 млн 738 тыс.;
- среднее специальное (техникумы и аналогичные учебные заведения) — 7 млн 870 тыс.;
- среднее общее (полная средняя школа) — 9 млн 936 тыс.;
- неполное среднее (семилетняя школа, неполное среднее образование — выше семилетнего) — 35 млн 386 тыс.¹

Во второй половине 1950-х годов пришло понимание, что решить проблему кадрового вопроса в промышленности за счет выпускников курсов техминимума и целевого назначения, индивидуального и бригадного обучения, стахановских школ, школ фабрично-заводского обучения, ремесленных училищ невозможно. Ускорение темпов научно-технического прогресса требовало более серьезной подготовки специалистов, обусловленной определенными профилями в зависимости от потребностей производства. В этот период актуальным стало обучение в профессионально-технических училищах (ПТУ) — учреждениях среднего профессионального образования по подготовке квалифицированных рабочих. Это решение государства было вполне оправданным в связи с нехваткой в промышленном производстве квалифицированных специалистов. Однако ученые отмечают сложности с комплектованием набора в ПТУ, и это было связано далеко не с тем, что училища обеспечивали меньшую общеобразовательную подготовку по сравнению со школой. Ситуация объяснялась тем, что большинство старшеклассников не желали связывать свое будущее с рабочей профессией².

Эта тенденция осуждалась на самом высоком уровне. В «Записке о системе народного образования СССР» Н. С. Хрущев подчеркнул, что в своем большинстве выпускники средних школ желают получить

в промышленности Марийской, Мордовской и Чувашской республик: исторические уроки, социальный опыт середины 1950-х — середины 1980-х гг. : дис. ... д-ра юрид. наук. Чебоксары, 2007. С. 156.

¹ Уровень образования, национальный состав, возрастная структура и размещение населения СССР по республикам, краям и областям. По данным Всесоюзной переписи населения 1959 года. М. : Госстатиздат, 1960. URL: <http://elilib.uraic.ru/bitstream/123456789/12888/1/0017077.pdf>.

² Михайлова С. Ю. Указ. соч. С. 172.

высшее образование. Первопричиной он назвал воспитание в семье, а точнее, отрицательное отношение родителей к профессии рабочего. Первый секретарь ЦК КПСС отметил, что в вузы в основном поступают дети служащих и интеллигенции, которая таким образом воспроизводит сама себя. Дети рабочих и колхозников, например, в московских вузах составляли всего 30–40 % студентов¹.

Однако план перестройки образования, представленный в Записке, вызвал возражения в научном сообществе. В частности, когда Н. С. Хрущев предложил традиционные средние школы, осуществляющие подготовку выпускников к поступлению в вузы, сохранить в небольшом количестве и на короткий период времени², сомнения по этому поводу высказали ученые и педагоги. Украинский педагог В. А. Сухомлинский был настроен наиболее критично. А. В. Пыжиков пишет, что «13 июля 1958 г. известный педагог направил письмо в ЦК КПСС и лично Хрущеву, где изложил свои возражения по его проекту реформирования школы. Сухомлинский был не согласен с тем, что прикладная, техническая направленность школьного обучения, получая чрезмерное доминирование в рамках намеченных преобразований, наносит ущерб гуманитарному циклу учебных дисциплин, благодаря преподаванию которых у учащихся закладываются основы гражданственности и патриотизма. <...> С одной стороны, он был против точки зрения сторонников „ограниченной“ политехнизации школы непосредственно в рамках самих общеобразовательных заведений. С другой стороны, для него была неприемлема девальвация знаний по основам наук, деградация гуманитарного цикла школьных предметов»³. Следует отметить, что при реформировании образования предложения Сухомлинского были учтены.

В 1958 году была проведена школьная реформа, ее достижением явилась отмена всех видов оплаты за обучение. Серьезные изменения произошли после принятия в декабре 1958 года Закона СССР «Об укреплении связи школы с жизнью и о дальнейшем развитии

¹ Президиум ЦК КПСС. 1954–1964. Черновые протокольные записи заседаний : стенограммы, постановления : в 3 т. / гл. ред. А. А. Фурсенко. М. : РОССПЭН, 2006. Т. 2 : Постановления. 1954–1958. С. 850.

² XX съезд Коммунистической партии Советского Союза. 14–25 февраля 1956 года. Стенографический отчет. М. : Госполитиздат, 1956. Т. 1. С. 82–83.

³ Пыжиков А. В. Реформирование системы образования СССР в период оттепели (1953–1964 гг.) // Вопросы истории. 2004. № 9. URL: <https://rabkrin.org/pyizhikov-a-v-reformirovanie-sistemyi-obrazovaniya-sssr-v-period-ottepeli-1953-1964-gg-statya/>.

системы народного образования в СССР»¹. Ранее в СССР продолжительность обязательного образования составляла 7 лет. Закон вводил восьмилетнее образование в школах и одиннадцатилетнее образование в средних общеобразовательных трудовых политехнических школах с производственным обучением, в которых лица, окончившие восьмилетнюю школу, получали в течение 3 лет среднее образование и профессиональную подготовку. Аналогичные условия были предусмотрены для школ рабочей и сельской молодежи — вечерних (сменных) средних общеобразовательных школ. Но при этом Закон рекомендовал союзным республикам в случае необходимости сохранить некоторое количество школ с десятилетним образованием в целях обеспечения вузов достаточным числом выпускников средних школ в течение переходного периода.

Реформирование образования было основано на максимальном сближении процесса обучения с производственной практикой. Сама идея производственного обучения в этот период была связана с экономическими потребностями Советского государства. В вузах эта цель достигалась при помощи длительных сроков практики непосредственно на производстве. Что же касается школьников, то Н. С. Хрущев писал, что им необходимо «дать максимально возможное образование и потом, пропустив их через производство, через год-два, когда человек определит свое положение в обществе и определит свои склонности и желания, он может специализироваться в какой-то области и пойти в соответствующее учебное заведение, но сначала его нужно испытать на вечерних занятиях без отрыва от производства»².

Закон «Об укреплении связи школы с жизнью и о дальнейшем развитии системы народного образования в СССР» требовал усиления трудовой подготовки учащихся существовавших на тот момент восьмых-десятых классов с учетом того, что они окончат школу по уже действовавшим учебным планам. Совету Министров СССР и советам министров союзных республик было поручено организовать мероприятия, направленные на обеспечение учебных мест для прохождения профессионального обучения и производственной практики. В ст. 4 Закона были установлены основные типы учебных заведений, дающих полное среднее образование, в том числе предусматривались

¹ Закон СССР от 24 декабря 1958 г. «Об укреплении связи школы с жизнью и о дальнейшем развитии системы народного образования в СССР» // Ведомости ВС СССР. 1959. № 1. Ст. 5.

² Президиум ЦК КПСС. 1954–1964. Черновые протокольные записи заседаний: стенограммы, постановления : в 3 т. / гл. ред. А. А. Фурсенко. М. : РОССПЭН, 2008. Т. 3 : Постановления. 1959–1964. С. 816.

средние общеобразовательные трудовые политехнические школы с производственным обучением. Эти школы предполагали обучение и профессиональную подготовку для работы в какой-либо отрасли народного хозяйства или культуры в течение трех лет после завершения восьмилетнего образования.

Также в законе была определена роль профессионально-технического образования молодежи, подразумевающая планомерную и организованную подготовку культурных и технически грамотных квалифицированных рабочих для всех отраслей народного хозяйства. Действовавшие ранее школы фабрично-заводского обучения, ремесленные, железнодорожные, горнопромышленные, строительные училища и училища механизации сельского хозяйства трудовых резервов, профтехшколы, школы фабрично-заводского ученичества и другие профессиональные учебные заведения совнархоза и ведомств были преобразованы в дневные и вечерние городские профессиональные технические училища со сроком обучения один-два года (ст. 14).

Введение новых форм образования потребовало от Совета Министров СССР и советов министров союзных республик разработки перспективных и годовых планов обучения, а также трудоустройства выпускников. Для этой цели была предусмотрена броня приема молодежи на работу. Отмечалось, что для успешной трудовой деятельности выпускников необходимо строгое соблюдение охраны труда и техники безопасности.

В законе также говорилось, что перестройка системы профессионально-технического образования требует особого подхода к подготовке преподавателей и мастеров профессионально-технических училищ на базе техникумов и высших учебных заведений (ст. 18).

Аналогичные законы были приняты в союзных республиках с целью конкретизации основных мероприятий, направленных на реформирование системы образования, в каждой из них.

В 1964 году в абзац первый п. «б» ст. 4 Закона «Об укреплении связи школы с жизнью и о дальнейшем развитии системы народного образования в СССР» было внесено изменение, сократившее курс средней общеобразовательной школы с производственным обучением с трех до двух лет¹. Таким образом, среднее полное образование стало десятилетним.

¹ Закон СССР от 11 декабря 1964 г. № 3096-VI «Об утверждении Указа Президиума Верховного Совета СССР от 10 августа 1964 года и внесении частичных изменений в статью 4 Закона СССР „Об укреплении связи школы с жизнью и о дальнейшем раз-

В мае 1963 года ЦК КПСС и Советом Министров СССР было принято Постановление «О мерах по дальнейшему развитию высшего и среднего специального образования, улучшению подготовки и использования специалистов», в котором фактически подводился итог проделанной работы за 10 лет. В документе отмечалось, что за этот период количество выпускников вузов увеличилось в полтора раза, в том числе инженеров в два с половиной раза. Выросло количество молодых людей, поступивших в высшие и средние специальные учебные заведения при наличии опыта работы в различных отраслях народного хозяйства и культуры. Было отмечено активное развитие вечернего и заочного образования. Практически половина обучающейся молодежи получала образование без отрыва от производства.

Вместе с тем анализ текущей ситуации показал и недостатки в развитии высшего и среднего образования в СССР. В частности, было отмечено, что размещение вузов по экономическим районам не всегда соответствует уровню развития отраслей народного хозяйства и культуры. Недостатки обозначились и в части использования молодых специалистов. Несмотря на усилия, предпринимаемые руководством страны, закрепление выпускников вузов и техникумов на определенном производстве по-прежнему оставалось проблемным вопросом: большинство из них уклонялись от переезда в места назначения и, оставаясь в крупных городах, нередко трудоустраивались не по специальности. Помимо этого, правительство указывало на нехватку учителей, экономистов, специалистов в сфере приборостроения и электроники, специалистов, обеспечивающих механизацию и автоматизацию производства. Кроме того, подготовка кадров в области искусства велась без учета потребностей и в отрыве от задач развития народного хозяйства¹.

В результате было решено готовить специалистов с высшим и средним специальным образованием только при наличии потребностей народного хозяйства и культуры. Также было указано, что увеличение количества студентов и учащихся должно происходить за счет расширения существующих высших и средних специальных учебных заведений, создания филиалов, общетехнических и общенаучных

витии системы народного образования в СССР» // Ведомости ВС СССР. 1964. № 51. Ст. 576.

¹ Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР от 9 мая 1963 г. № 533 «О мерах по дальнейшему развитию высшего и среднего специального образования, улучшению подготовки и использования специалистов» // СП СССР. 1963. № 8. Ст. 89.

факультетов вузов и техникумов непосредственно при промышленных предприятиях, стройках, крупных совхозах, научно-исследовательских учреждениях и других организациях. Новые учебные заведения планировалось создавать в районах интенсивного развития промышленности. При этом сокращению подлежали вузы, выпускавшие специалистов для сферы искусства. Даже подготовку художников планировалось осуществлять в соответствии с нуждами различных областей промышленности, просвещения и культуры.

Для того чтобы обеспечить закрепление выпускников за теми регионами, где их знания были необходимы, предлагалось выдавать дипломы молодым специалистам только по истечении года работы в соответствии с назначением министерства или ведомства после защиты дипломного проекта либо сдачи государственного экзамена¹.

В 1969 году ЦК КПСС и Советом Министров СССР было принято решение создать на базе крупных промышленных предприятий, строек, организаций транспорта и связи, совхозов и колхозов учебные группы подготовительных отделений для поступления в высшие учебные заведения. На эти курсы принимались молодые рабочие-передовики, колхозники, демобилизованные из рядов Вооруженных сил СССР. Обязательным условием было наличие среднего образования. Отбором молодежи и ее направлением на подготовительные отделения занимались непосредственно руководители предприятий, организаций, колхозов и совхозов, а также командование воинских частей по рекомендации партийных, комсомольских и профсоюзных организаций. Зачисление в вузы происходило только в том случае, если лицо, окончившее подготовительное отделение, успешно выдержало выпускные экзамены.

Материальная база, необходимая для функционирования подготовительных отделений, обеспечивалась отраслевыми организациями и предприятиями, совхозами и колхозами. Помимо этого, слушателям подготовительных отделений, обучающимся без отрыва от производства, выплачивалась стипендия в размере, установленном для студентов первого курса высших учебных заведений, при которых были организованы подготовительные отделения².

¹ Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР от 9 мая 1963 г. № 533 «О мерах по дальнейшему развитию высшего и среднего специального образования, улучшению подготовки и использования специалистов».

² Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР от 20 августа 1969 г. № 681 «Об организации подготовительных отделений при высших учебных заведениях» // СП СССР. 1969. № 20. Ст. 112.

Тремя годами ранее ЦК КПСС и Совет Министров СССР приняли постановление «О мероприятиях по расширению обучения и устройству на работу в народное хозяйство молодежи, оканчивающей общеобразовательные школы в 1966 году». Решение было своевременным: в том году одновременно выпускались учащиеся десятых и одиннадцатых классов. Это был первый выпуск школьников, обучавшихся по сокращенной на год программе. Помимо этого, увеличилось количество выпускников восьмых классов.

Руководство страны обязало ЦК компартий союзных республик, крайкомы, обкомы, горкомы и райкомы партии, а также советы министров союзных и автономных республик, исполкомы краевых, областных, городских и районных советов депутатов трудящихся, министерств и ведомств обеспечить прием возросшего количества абитуриентов в учебные заведения. Ту часть молодежи, которая не сможет продолжить обучение с отрывом от производства, надлежало своевременно трудоустроить в различные отрасли народного хозяйства. При этом ей следовало организовать профессиональную подготовку.

В системе органов профессионально-технического образования планировалось для выпускников общеобразовательных школ создать при крупных промышленных предприятиях, совхозах, строительных и других организациях технические училища для подготовки квалифицированных рабочих. Обучение выпускников общеобразовательных школ профессиям, требующим повышенного общеобразовательного уровня, в технических и профессионально-технических училищах должно было осуществляться в течение года. Отдельные сложные профессии требовали более продолжительной подготовки, в связи с чем Государственный комитет Совета Министров СССР был наделен полномочиями устанавливать ее сроки. Подготовка высококвалифицированных рабочих по отдельному перечню профессий требовала увеличить длительность обучения в профессионально-технических училищах до трех лет.

Помимо требований к обучению выпускников постановление содержало поручение создать условия для увеличения приема молодежи, оканчивавшей общеобразовательные школы, на работу. Для этого было принято решение установить броню рабочих мест для приема подростков в размерах от 0,5 до 10 % общей численности рабочих и служащих предприятий и организаций с распределением по конкретным отраслям народного хозяйства. Также надлежало развивать новые производства и использовать уже действовавшие цеха и участки для организации труда молодежи в средних и малых

городах и рабочих поселках, в которых отсутствовала достаточная возможность для применения труда подростков¹.

В период формирования нового трудового законодательства были максимально расширены полномочия профсоюзов, в том числе и в отношении контроля за соблюдением трудовых прав молодежи. По согласованию с профсоюзными комитетами предприятия или организации их администрация имела право утверждать нормы выработки для молодых рабочих после окончания общеобразовательных школ, профессионально-технических учебных заведений, курсов либо для тех молодых рабочих, которые прошли обучение на производстве. Прием на работу подростков в возрасте от 15 до 16 лет также согласовывался с профсоюзными комитетами. Помимо этого, согласования требовали вопросы премирования молодых сотрудников, распределения для них жилья и мест в общежитии, охраны их труда, увольнения и др.² Таким образом, в 1950–1960-х годах увеличение эффективности работы молодежи осуществлялось путем повышения качества рабочей силы и совершенствования организации производства.

2.2. РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О МОЛОДЕЖИ В ПЕРИОД ЗАСТОЯ (1970–1980-е гг.)

Несколько иной подход к повышению эффективности труда молодежи проявился с начала 1970-х годов. «Упор стал делаться, — пишет С. Ю. Михайлова, — на идеологический фактор. Увеличилось количество документов, имевших отношение к социалистическому соревнованию, опыту работы конкретных предприятий, отраслей, регионов. Они имели преимущественно декларативный характер, чаще всего не выполнялись или выполнялись формально. Поэтому многие актуальные направления, несколько изменяясь, переходили из одного документа в другой из года в год»³.

Однако для начала рассмотрим Постановление Пленума Верховного Суда РСФСР «О некоторых вопросах, возникших при применении

¹ Постановление ЦК КПСС и Совмина СССР от 2 февраля 1966 г. № 83 «О мероприятиях по расширению обучения и устройству на работу в народное хозяйство молодежи, оканчивающей общеобразовательные школы в 1966 году» // Свод законов СССР. М. : Известия, 1990. Т. 2. С. 432.

² Указ Президиума ВС СССР от 27 сентября 1971 г. № 2151-VIII (ред. от 4 февраля 1988 г.) «Об утверждении Положения о правах профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации» // Свод законов СССР. М. : Известия, 1990. Т. 1. С. 347.

³ Михайлова С. Ю. Указ. соч. С. 83.

судами РСФСР законодательства о труде молодежи»¹. Это постановление было принято в 1973 году и обосновано практикой применения нового КЗоТ РСФСР, где впервые регулирование труда молодежи было выделено в отдельную главу. Текст документа четко указывает на то, что соблюдение прав и свобод в полной мере гарантировалось государством, в том числе и путем судебной защиты.

Однако, несмотря на объем льгот и гарантий, предоставляемых молодежи действовавшим трудовым законодательством, на нее также распространялись общие нормы, обязывавшие всех без исключения работников трудиться честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, в том числе технологическую, повышать его производительность, соблюдать распоряжения администрации, требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу предприятий, организаций и учреждений (ст. 127 КЗоТ).

В иных случаях для несовершеннолетних рабочих и служащих были установлены специальные гарантии. Например, Верховный Суд РСФСР рекомендовал судам тщательно проверять законность увольнения лица, не достигшего восемнадцатилетнего возраста, по мотиву неудовлетворительного результата испытания. Прежде всего следовало проверить законность назначения этого испытания, так как для несовершеннолетних, окончивших профессионально-технические учебные заведения, а также молодых специалистов, окончивших высшие и средние специальные учебные заведения, испытания не проводились. Если же несовершеннолетнему работнику устанавливалось испытание в нарушение действовавшего законодательства, то администрация была обязана его восстановить в прежней должности или на прежней работе.

Проверке подлежали обстоятельства увольнения молодых работников по сокращению численности или штата. В первую очередь необходимо было выяснить реальность сокращения штата, причины увольнения именно этого работника и определить, не являлось ли сокращение поводом избавиться от сотрудника, которому полагаются льготы. Но и в этом случае преимущественным правом остаться работать на прежнем месте обладали лица, обучающиеся без отрыва от производства в высших и средних учебных заведениях. Увольнение несовершеннолетних при сокращении численности или штата

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РСФСР от 20 июня 1973 г. № 7 «О некоторых вопросах, возникших при применении судами РСФСР законодательства о труде молодежи» // Бюллетень Верховного Суда РСФСР. 1973. № 9.

работников, несоответствии занимаемой должности и восстановлении на работе рабочего или служащего, ранее выполнявшего эту работу (п. 1, 2, 6 ст. 33 КЗоТ), являлось исключительным случаем и требовало дальнейшего трудоустройства молодого сотрудника.

Особый подход к молодежи был предусмотрен в случае прогула. Если принятые на работу по направлению молодые рабочие и служащие, окончившие профессионально-технические училища, либо специалисты по окончании высших или средних специальных учебных заведений не приступали к своим обязанностям без уважительной причины, такой проступок считался прогулом. Аналогично решался вопрос в случае оставления работы раньше установленного трехлетнего срока.

Довольно требовательно судебная практика относилась к действиям администрации даже в случае увольнения подростка по собственной инициативе. Во-первых, выяснялось, не стало ли увольнение результатом незнания молодым рабочим или служащим своих прав и гарантий. Во-вторых, устанавливалось, не нарушила ли администрация предприятия свои обязанности по созданию нормальных бытовых условий либо условий, необходимых для получения образования. Обращалось внимание и на то, пыталась ли администрация выяснить причины увольнения несовершеннолетнего, в том числе из беседы с родителями и лицами, их заменяющими. В случае признания правомерности увольнения суды должны были уведомить об этом комиссию по делам несовершеннолетних.

Подготовка рабочих и повышение их квалификации по-прежнему осуществлялись на производстве. В «Типовом положении о подготовке и повышении квалификации рабочих непосредственно на производстве» (далее — Типовое положение) были обозначены три направления:

- «подготовка новых рабочих начального уровня квалификации соответствующей специальности;
- переподготовка работников, переводимых на другие работы, предприятия и организации;
- последовательное повышение производственной квалификации рабочих»¹.

Одна из задач состояла в обучении всех рабочих, принятых на предприятия и в организации и не имеющих производственной спе-

¹ Типовое положение о подготовке и повышении квалификации рабочих непосредственно на производстве (утв. Госкомтрудом СССР, Госпрофобром СССР, ВЦСПС 18 октября 1968 г.) // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1969. № 4.

циальности либо меняющих специальность. В рамках этого обучения рабочие проходили профессионально-техническую подготовку «в объеме требований квалификационной характеристики начального уровня квалификации по специальности и в соответствии с программами профессионального обучения» (п. 1 Типового положения). Переподготовку, то есть обучение новым профессиям, предлагали рабочим, высвобождающимся внутри предприятия по различным причинам. Повышение квалификации рабочих осуществлялось с целью улучшения их производственных навыков, а также для получения ими технической и экономической информации, способствующих выполнению более сложных работ.

Получение базовых знаний по специальности осуществлялось как на самом производстве путем индивидуального или бригадного обучения, так и на курсах, организованных специально для достижения указанной цели, а также на учебно-курсовых комбинатах и учебных пунктах (п. 3 Типового положения).

Высвободившиеся рабочие получали знания путем индивидуального или бригадного обучения на курсах подготовки непосредственно на производстве либо в профессионально-технических училищах или созданных при них курсах (п. 13 Типового положения).

Повышение квалификации рабочих происходило в процессе обучения на производственно-технических курсах, курсах обучения рабочих вторым и совмещаемым профессиям, курсах целевого назначения, в школах по изучению передовых методов труда, школах мастеров (п. 15 Типового положения).

Современные авторы критикуют позицию ученых советского периода, основанную на анализе Типового положения. По мнению советских ученых, даже профориентационная деятельность должна была предполагать гарантированность предоставления работы по тем специальностям, которые общество предлагало гражданам, а не по тем, которые наиболее подходят работникам. При этом современные исследователи ссылаются на рекомендации Международной организации труда, предполагающие самостоятельность выбора профессии, и отмечают значение профориентации как инструмента для определения, какая из профессий больше подходит конкретному индивиду¹.

Несмотря на предпринимаемые действия, подготовка специалистов на всех уровнях образования по-прежнему оставалась крайне актуальным вопросом для руководства страны. Так, в проекте

¹ Тарусина Н. Н., Лушиников А. М., Лушиникова М. В. Социальные договоры в праве : моногр. М. : Проспект, 2017.

ЦК КПСС «Основные направления развития народного хозяйства СССР на 1976–1980 годы», подготовленном к XXV съезду, говорилось: «Все возрастающая часть нового пополнения рабочего класса будет получать подготовку в технических училищах, где профессиональное обучение сочетается с полным средним образованием. Увеличится выпуск специалистов для народного хозяйства, особенно по новым направлениям науки и техники. Во всех категориях учебных заведений будет улучшаться материальная база, совершенствоваться учебный процесс, с тем чтобы молодое поколение получало все более глубокие и прочные знания и воспитывалось в духе коммунистической сознательности и нравственности»¹.

В 1979 году в Постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР «О мерах по дальнейшему совершенствованию подготовки и повышению квалификации рабочих на производстве» было указано, что задачи повышения эффективности и качества работы увеличивают значение подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих именно на производстве. Также говорилось, что, хотя за прошедшие годы в этом направлении была проведена серьезная работа, уровня, соответствующего требованиям XXV съезда партии, достичь все же не удалось.

В целях совершенствования подготовки рабочих 4 марта 1980 года было принято новое «Типовое положение о профессиональном обучении рабочих на производстве»². Его редакция отличалась от предыдущего Типового положения прежде всего тем, что изначально оговаривалось требование осуществить выдвинутый КПСС курс на повышение эффективности производства и качества работы в условиях научно-технического прогресса. Курс требовал непрерывного роста мастерства рабочих, углубления и расширения их знаний.

В новых условиях профессиональное обучение предполагалось организовать на основе отраслевой системы, состоящей из сети учебно-производственных баз, учебно-методических и научных организаций, соответствующих подразделений министерств, ведомств, промышленных и производственных объединений, предприятий и организаций, осуществляющих профессиональное обучение рабочих.

Виды профессиональной подготовки практически повторяли указанные в 1968 году. Новым явилось положение о том, что подготовка

¹ Материалы XXV съезда КПСС. М. : Политиздат, 1976. С. 126.

² Постановление Госкомтруда СССР, Госпрофобра СССР, Секретариата ВЦСПС от 4 марта 1980 г. № 50/4/4-85 «Об утверждении Типового положения о профессиональном обучении рабочих на производстве» // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1980. № 5.

несовершеннолетних рабочих осуществляется только по профессиям и для производств и работ, разрешенных законодателем для применения их труда. При организации теоретических занятий и производственного обучения следовало учитывать, что их продолжительность не должна превышать пределов установленного для трудящихся соответствующих возрастов рабочего времени.

Более поздний документ, «Типовое положение о непрерывном профессиональном и экономическом обучении кадров народного хозяйства», предполагал обучение в течение всей трудовой деятельности для последовательного расширения и углубления знаний, роста мастерства рабочих, колхозников, специалистов и руководителей в соответствии с требованиями научно-технического прогресса, совершенствования хозяйственного механизма, духовных потребностей общества. Указанное Типовое положение предусматривало четыре вида обучения: подготовку новых рабочих; переподготовку (переобучение); обучение вторым (смежным) профессиям; повышение квалификации¹.

Из самого текста документа следует, что непрерывное профессиональное и экономическое обучение являлось не правом, а прямой обязанностью каждого работника. Любые должностные перемещения руководителей и специалистов, повышение им заработной платы, классности или квалификационных разрядов зависели от результатов обучения и практического применения полученных знаний, умений и навыков.

В СССР труд являлся обязанностью и моральным долгом каждого гражданина. В ст. 14 Конституции страны был провозглашен принцип социализма «От каждого — по способностям, каждому — по труду». Свободный от эксплуатации труд советских людей, отмечалось в Конституции, является источником роста общественного богатства, благосостояния народа и каждого советского гражданина, а его результаты определяют положение человека в обществе. При этом на государство была возложена обязанность способствовать превращению труда в первую жизненную потребность каждого жителя СССР².

¹ Типовое положение о непрерывном профессиональном и экономическом обучении кадров народного хозяйства (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Гособразования СССР, Секретариата ВЦСПС от 15 июня 1988 г. № 369/92-14-147/20/18-22) // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1988. № 11.

² Конституция (Основной закон) Союза Советских Социалистических Республик (принята ВС СССР 7 октября 1977 г.) (ред. от 14 марта 1990 г.) // Ведомости ВС СССР. 1977. № 41. Ст. 617.

Современные авторы отмечают, что в Конституции СССР 1977 года впервые была определена целевая установка на удовлетворение жизненных потребностей человека и введено само понятие «жизненные потребности», которые делились на материальные и духовные. Помимо этого, на конституционном уровне была поставлена цель минимизировать тяжелый физический труд и перейти к труду автоматизированному¹.

Эта задача была особо подчеркнута в Постановлении ЦК КПСС, Совмина СССР и ВЦСПС «О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве». Руководство страны поручило ЦК компартий союзных республик, крайкомам, обкомам партии, советам министров союзных республик, крайисполкомам, облисполкомам, профсоюзным органам, министерствам, ведомствам, объединениям, предприятиям и организациям принимать меры, способствующие сокращению ручного и, особенно, тяжелого физического труда и улучшению условий труда. Республики, края и области должны были широко использовать внутренние резервы по опыту ряда городов и областей, в том числе Москвы и Ленинграда².

«В одиннадцатой пятилетке, — пишет В. Н. Лиховидов, — повышение производительности труда достигается главным образом дальнейшим сокращением ручного труда. С 1980 г. в планах экономического и социального развития промышленности министерствам, объединениям и предприятиям утверждается задание по сокращению применения ручного труда. Введение лимитов численности работников тоже потребует исключения из производства малоэффективного ручного труда»³.

Таким образом, быстрый рост народного хозяйства планировался за счет повышения производительности труда без существенного увеличения трудовых ресурсов. Это могло быть осуществлено путем механизации и комплексной автоматизации производственного процесса. В 1970 году на ноябрьском Пленуме ЦК КПСС Л. И. Брежнев поставил задачу ускорить процесс механизации ручного труда. Во

¹ Певцова Н. С. Физические аспекты существования человека в отечественном конституционном строительстве // Конституционное и муниципальное право. 2021. № 12. С. 51–57.

² Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 13 декабря 1979 г. № 1117 «О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве» // СП СССР. 1980. № 3. Ст. 17.

³ Лиховидов В. Н. Фундаментальный анализ мировых валютных рынков: методы прогнозирования и принятия решений. Владивосток, 1999. С. 138.

второй половине 1970-х годов рабочая молодежь стала трудиться под лозунгом «Ручной труд — на плечи машин!». Над решением задачи руководства страны работала большая армия молодых рационализаторов и изобретателей.

Скорейшая механизация и автоматизация производства была обоснована еще и дефицитом трудовых ресурсов. В 1970-х годах приток работников в народное хозяйство существенно сократился, что в том числе было связано с демографической ситуацией, сложившейся в стране в послевоенное время. Поэтому замена людей автоматами позволяла высвободить рабочих и перенаправить их на другие участки производства.

В 1982 году Президиум ВЦСПС принял «Целевую комплексную программу участия профсоюзов в работе по сокращению применения ручного труда в отраслях народного хозяйства в 1982–1985 годах и на период до 1990 года», разработанную совместно с министерствами и ведомствами. Предприятия и объединения получили соответствующие задания. Программа предусматривала до конца одиннадцатого пятилетнего плана развития народного хозяйства СССР (1981–1985) дополнительно высвободить около 125 тыс. рабочих, занятых ручным трудом. Следует отметить, что над процессом механизации и автоматизации трудились не только специалисты научно-исследовательских институтов, но также инженерный состав предприятий и сами рабочие. В этот период механизация наиболее активно внедрялась в те отрасли, которые были связаны с вредными условиями труда.

Несмотря на то что за прошедшую пятилетку была проделана огромная работа, что способствовало высвобождению порядка 600 тыс. рабочих во всех отраслях народного хозяйства только за 1982–1983 годы, проблема ликвидации ручного труда, механизации тяжелых и трудоемких процессов производства была еще далека от разрешения. Анализ, проведенный на ряде машиностроительных предприятий, показал, «что среди занятых ручным трудом в среднем 10–20 проц. рабочих вручную обслуживают машины и механизмы, 50–70 проц. задействованы на сборке, контроле, погрузочно-разгрузочных и транспортно-складских работах, на уборке производственных помещений; 15–30 проц. занимаются наладкой и ремонтом оборудования»¹. Поэтому в дальнейшем предполагалась серьезная и планомерная работа.

¹ Давайте разберемся. Ручной труд — на плечи машин // АиФ Архив : [сайт]. 1984. 10 апр. URL: <https://archive.aif.ru/archive/1657598>.

Существовала и еще одна проблема, которую необходимо было срочно разрешить. Введение новых технологий требовало качественно нового рабочего, знавшего современные производственные процессы и умевшего управлять сложными механизмами. С этой задачей должна была справиться система профессионально-технического образования.

В июне 1972 года ЦК КПСС и Совет Министров СССР приняли Постановление «О дальнейшем совершенствовании системы профессионально-технического образования». В преамбуле документа отмечалось, что развитие производственных сил на современном этапе предъявляет к профессиональной подготовке новые, более высокие требования, которые не согласуются с серьезными упущениями в работе профессионально-технических учебных заведений. В частности, указывалось на недостаточное обеспечение единства обучения и воспитания учащихся, проведение обучения без учета изменений в содержании труда рабочих, медленную разработку научных проблем профессионально-технического образования, необходимость повышения идейно-политического сознания обучающихся.

Средние профтехучилища были признаны наиболее перспективной формой подготовки молодого пополнения рабочего класса. Было принято решение расширять и укреплять эту форму, добиваться высокого уровня получаемого в ПТУ профессионального и общего среднего образования. Для этого в Постановлении была обозначена необходимость подготовить и издать учебники и учебные пособия с учетом новейших достижений науки, техники и передового опыта. Перед органами профессионально-технического образования была поставлена задача обеспечить внедрение эффективных форм и методов обучения с применением современных технических средств. Особое внимание рекомендовалось обратить на усиление идейно-политического, нравственно-этического, эстетического и физического воспитания учащихся¹.

Вопрос совершенствования профтехобразования был очень важен для страны и нашел отражение в ст. 45 Конституции, где было закреплено, что право на образование обеспечивается в том числе широким развитием профессионально-технического обучения на основе его связи с жизнью и с производством.

¹ Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР от 23 июня 1972 г. № 497 «О дальнейшем совершенствовании системы профессионально-технического образования» // Суд законов СССР. М. : Известия, 1990. Т. 3. С. 316.

В августе 1977 года ЦК КПСС и Совет Министров СССР приняли Постановление «О дальнейшем совершенствовании процесса обучения и воспитания учащихся системы профессионально-технического образования», в котором отмечалось, что система профтехобразования достигла высокого уровня развития, стала основой подготовки квалифицированных рабочих кадров. Помимо этого, говорилось в документе, она вносит существенный вклад в осуществление всеобщего среднего образования молодежи. Высокую оценку получили условия, созданные для овладения молодежью современными рабочими профессиями, квалификация преподавателей и мастеров производственного обучения, система наставничества молодежи.

Вместе с тем в постановлении были отражены проблемы данной сферы. Руководство страны обращало внимание на медленный рост сети технических училищ, предназначенных для подготовки рабочих из выпускников средних общеобразовательных школ. Отмечалось, что большое число учащихся осваивает узкопрофильные специальности, а обучение совмещенным профессиям развито слабо. Указывалось на отсутствие необходимого соотношения профессиональной и общеобразовательной подготовки, а также на низкий уровень учебных планов и программ.

В целях совершенствования системы профессионально-технического образования были приняты решения, в частности:

- предусматривать в годовых народно-хозяйственных планах увеличение приема выпускников средней общеобразовательной школы в учебные заведения профтехобразования;
- направлять необходимые средства на расширение материально-технической базы профтехучилищ;
- расширять прием молодежи в училища по направлению предприятий, строек, совхозов и колхозов;
- активнее привлекать к профессиональному обучению девушек;
- признать целесообразным передачу ведомственных профессиональных училищ в систему профтехобразования;
- помогать в укреплении училищ кадрами из числа выпускников университетов и инженерно-технических вузов по естественно-математическим и специальным дисциплинам;
- направлять выпускников профессионально-технических учебных заведений на работу в строгом соответствии с полученной профессией и квалификацией, больше заботиться об их культурно-техническом росте;

— преобразовать Центральный учебно-методический кабинет профтехобразования во Всесоюзный научно-методический центр профессионально-технического обучения молодежи (на правах научно-исследовательского института второй категории) и др.¹

Судя по тем задачам, которые руководство Советского государства ставило в рамках профтехобразования, в этом направлении виделся большой потенциал для укомплектования отраслей народного хозяйства квалифицированными кадрами. Однако здесь следует отметить еще одно упущение системы профтехобразования — отсутствие профориентационной работы. В 1970-е годы выпуск специалистов из профтехучилищ был довольно неравномерным: одни направления подготовки оказывались в приоритете, а по другим группы оставались неуккомплектованными.

В декабре 1979 года ЦК КПСС и Совмин СССР отметили качественные изменения, произошедшие в производстве. Совершенствование организации и оплаты труда создали более благоприятные условия для творчества и профессионального роста каждого человека, что, в свою очередь, привело к улучшению использования трудовых ресурсов, сокращению потерь рабочего времени, уменьшению текучести кадров. В Постановлении «О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве» были приведены статистические данные, согласно которым в 1978 году по сравнению с 1970-м потери рабочего времени в промышленности сократились на 25 млн человеко-дней, текучесть кадров уменьшилась с 21,2 до 18,2 %. Причины все еще сохранявшихся потерь рабочего времени в постановлении были указаны со ссылкой на выступление Л. И. Брежнева на ноябрьском Пленуме ЦК КПСС 1979 года, где прозвучала вполне обоснованная критика привлечения рабочих и служащих к деятельности, не связанной с производством, например к уборке урожая, строительству, благоустройству города.

Постановление призывало уделять больше внимания молодым работникам, приобщать их к делам коллектива, способствовать их профессиональному росту. Также говорилось о необходимости шире использовать такие формы организации труда, как комсомольские и молодежные участки, бригады, звенья, развивать движение

¹ Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР от 30 августа 1977 г. № 793 (ред. от 21 марта 1989 г.) «О дальнейшем совершенствовании процесса обучения и воспитания учащихся системы профессионально-технического образования» // Свод законов СССР. М. : Известия, 1990. Т. 3. С. 318.

наставников, повышать их авторитет, обучать основам педагогических знаний¹.

Рассмотрим наставническое движение более подробно. Еще в августе 1929 года в газете «Правда» была опубликована статья Н. К. Крупской, посвященная воспитанию и обучению неквалифицированных рабочих. Крупская писала: «Индустриализация страны, идущая быстрыми шагами, натывается на необходимость втягивать в производство широкие слои неквалифицированных рабочих. Во вновь строящихся предприятиях, особенно в новых отраслях производства, кадры „потомственных“ рабочих часто очень невелики. В предприятия вливаются окружающие крестьяне, с психологией мелких собственников, не пережившие всей той борьбы, которую пережили основные кадры рабочего класса нашей страны...» Работать над воспитанием этих кадров автор посоветовала профсоюзам². В 1930-е годы наставничество приобрело массовый характер, внедрилось во все сферы трудовых отношений. Наставничество пользовалось активной поддержкой государства.

Новый этап наставнического движения начался в 1960-е годы. В этот период на предприятия поступали в основном выпускники профессионально-технических училищ либо вновь принятые рабочие, не имевшие производственной специальности. Молодым рабочим в трудовых коллективах уделялось особое внимание. Задачей было не только дать им профессиональные навыки, но также привить стремление к активной трудовой деятельности. Более опытные наставники помогали молодым рабочим в период профессиональной адаптации.

Поскольку наставничество в стране становилось массовым явлением, оно требовало специального научно-методического подхода. Для подготовки наставников, способных вести воспитательную работу среди молодежи, разрабатывались специальные методики, курсы и учебные планы, которые были нацелены на повышение психолого-педагогической квалификации наставников.

«К концу 80-х годов в стране выстраивается четкая система наставничества, которая подразумевает не только воспитание и обучение молодежи на рабочем месте, но и глубокое взаимодействие

¹ Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 13 декабря 1979 г. № 1117 «О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве».

² *Крупская Н. К.* Педагогические сочинения : в 10 т. М. : АПН СССР, 1960. Т. 8 : Библиотечное дело. Избы-читальни. Клубные учреждения. Музеи. С. 271–272.

учебных заведений разного уровня образования с предприятиями и организациями, подготовке наставников»¹.

Идеологическая роль наставника была достаточно велика. Он был призван ориентировать своего воспитанника на созидательный, добросовестный труд, воспитывать в нем нравственное отношение к труду и политическую сознательность. Однако и этот положительный опыт не был лишен недостатков. Ш. Галычмедова пишет, что на наставническое движение наложило отпечаток стремление к «формальной всеохватности» общественных инициатив, когда в отчетность вносились завышенные цифры, не соответствующие действительности. Например, в 1975 году в стране насчитывалось более 2 млн наставников, около 4 тыс. из которых носили звание Героя Социалистического Труда. К концу 1980-х годов количество наставников достигло 3,5 млн человек, фактически оставаясь таковым лишь на бумаге².

Наличие «показухи» и «компанейщины» тем не менее не снижало значения деятельности наставников. Помимо неквалифицированных работников в бригады поступали несовершеннолетние, оставшиеся без попечения родителей, правонарушители, выросшие в тяжелой социальной среде, то есть подростки, требующие повышенного внимания, заботы и, что немаловажно, постоянного контроля. Начинающие производственники нередко нарушали трудовую дисциплину, а совершенные ими правонарушения квалифицировались по нормам уголовного законодательства.

Наставничество осуществлялось разными способами. Самой распространенной была индивидуальная форма, когда один опытный рабочий занимался одним либо двумя воспитанниками. Иногда за наставничество отвечала вся бригада. Как правило, руководители предприятия определяли воспитанника в сильную, дисциплинированную бригаду с высокими показателями труда и высокой квалификацией ее членов. В некоторых случаях бригадиром молодежной бригады назначался опытный работник, который и был наставником молодежи.

Необходимость становления и развития наставничества была закреплена на законодательном уровне. Закон СССР от 17 июня 1983 года «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» лишь уполномочивал кол-

¹ Галагузова М. А., Головнев А. В. Наставничество: из прошлого в настоящее // Педагогический журнал Башкортостана. 2018. № 6 (79). С. 20.

² Галычмедова Ш. Роль наставничества в политическом и нравственном воспитании рабочей молодежи : автореф. дис. ... канд. филос. наук. Ташкент. 1990. С. 11.

лективы развивать наставничество¹. Закон СССР от 30 июня 1987 года «О государственном предприятии (объединении)» уже обязывал само предприятие развивать наставничество наряду с подготовкой и переподготовкой кадров, организацией учебных комбинатов, курсов и центров, школ по изучению передовых методов труда (ст. 8)².

О том, что руководство страны придавало большое значение наставничеству как инструменту воспитания молодых рабочих и повышения их квалификации, свидетельствует Указ Президиума РСФСР от 16 июля 1981 года. Им устанавливалось почетное звание «Заслуженный наставник молодежи РСФСР» и утверждалось Положение о почетном звании. В пункте 1 Положения были перечислены следующие требования к кандидатам:

— высококвалифицированные рабочие, колхозники, инженерно-технические работники, специалисты сельского хозяйства, служащие, проработавшие на одном предприятии, в колхозе, учреждении, организации безусловно не менее 10 лет;

— ведущие на общественных началах работу в области наставничества не менее 5 лет;

— имеющие большие заслуги в профессиональном обучении и коммунистическом воспитании работающей молодежи³.

Вместе с присвоением почетного звания «Заслуженный наставник молодежи РСФСР» вручалась Грамота Президиума Верховного Совета РСФСР и нагрудный знак.

Д. И. Ковтков отмечает, что Кодекс законов о труде РСФСР, иные законодательные акты СССР и РСФСР лишь упоминали о наставничестве, не закрепляя и не регулируя основные положения этого института. В отсутствие законодательного регулирования наставничества автор видит определенную проблему: неясно, является ли наставничество трудовой функцией работника, каким требованиям должен соответствовать наставник, каким должен быть период наставничества, его цели и принципы⁴.

¹ Закон СССР от 17 июня 1983 г. «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» // Ведомости ВС СССР. 1983. № 25. Ст. 382.

² Закон СССР от 30 июня 1987 г. № 7284-XI (ред. от 3 августа 1989 г.) «О государственном предприятии (объединении)» // Ведомости ВС СССР. 1987. № 26. Ст. 385.

³ Указ Президиума ВС РСФСР от 16 июля 1981 г. «Об установлении почетного звания „Заслуженный наставник молодежи РСФСР“» // Ведомости ВС РСФСР. 1981. № 29. Ст. 1009.

⁴ Ковтков Д. И. Наставничество на гражданской службе // Законодательство и экономика. 2016. № 11. С. 41–53.

В то же время роль наставников в производственных процессах была достаточно многогранной. «Он отвечал, — пишут А. Т. Гаспаришвили и О. В. Крухмалева, — не только за передачу профессиональных знаний и навыков в профессии, но брал на себя заботу и ответственность за воспитание подопечного»¹.

Интерес государства к наставничеству, определение его места и роли в нормативных документах, разработка системы мер поощрения наставников, массовость, превратившая отдельные процессы в единое движение, позволяют говорить о наставничестве как о социальном институте, выполняющем значимые функции для достижения общественно полезной цели. Это был положительный опыт, который в условиях перехода к рыночным отношениям утратил свою значимость.

Планы первых пятилеток Советского государства формировались с целью индустриализации страны. Поэтому идеологической задачей партийного руководства явилась мобилизация всех сил рабочего класса, направленная на увеличение темпов индустриализации, повышение производительности, экономию ресурсов.

К концу 1950-х годов XX столетия возникла новая форма соревнования — движение за коммунистическое отношение к труду. Рабочие, в том числе и молодежь, стали достаточно активно принимать личные и коллективные обязательства повысить производительность труда, экономии сырьевые ресурсы, работали на сэкономленных материалах, электроэнергии, выполняли задания за более короткие сроки. Особенно ярко эти инициативы проявлялись в контексте претворения в жизнь задач, намеченных съездами партий, а также выполнения и перевыполнения народнохозяйственных планов.

Определяя цели социалистического соревнования, руководство страны ставило перед трудящимися вполне конкретные задачи, отражавшие нужды государства на определенном этапе его развития. Например, в Постановлении ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 30 декабря 1976 года «О Всесоюзном социалистическом соревновании за повышение эффективности производства и качества работы, успешное выполнение заданий десятой пятилетки» говорилось о том, что необходимо бороться за повышение эффективности производства, увеличение производительности труда, соблюдение режима экономии, обеспечение высокого качества

¹ Гаспаришвили А. Т., Крухмалева О. В. Наставничество как социальный феномен: современные вызовы и новые реалии // Народное образование. 2019. № 5 (1476). С. 112.

всех видов продукции, удовлетворение потребностей народного хозяйства и всего общества и др. Следует отметить, что эти задачи носили совсем не декларативный характер, так как руководство страны одновременно определило вполне конкретных субъектов, на которых возложило ответственность за их выполнение. В постановлении предусматривались и меры поощрения для победителей соцсоревнований. Например, организовать Всесоюзное социалистическое соревнование с подведением итогов по каждому году десятой пятилетки и пятилетке в целом было поручено в том числе комсомольско-молодежным бригадам с вручением победителям переходящих Красных знамен «Герои пятилеток, ветераны труда — лучшему комсомольско-молодежному коллективу», дипломов и денежных премий¹.

В последующие годы нормативная база, регулирующая социалистическое соревнование, эволюционировала. Например, в 1988 году Постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР в рамках реализации программы строительства и реконструкции в Нечерноземной зоне РСФСР автомобильных дорог были учреждены переходящие Красные знамена ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ с дипломами для награждения победителей соцсоревнования². Однако в конце 1980-х годов все чаще стал звучать термин «конкуренция», который затем и заменил понятие «соревнование». Переход к рыночным отношениям способствовал упразднению социалистического соревнования.

2.3. ПОЛОЖЕНИЕ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

По данным Федеральной службы государственной статистики за 2020 год, средняя численность населения в возрасте от 14 до 35 лет составила 39,1 млн человек (26,9 % от общей численности населения страны)³. Эта социально-демографическая группа лиц в Федеральном законе РФ «О молодежной политике в Российской Федерации»

¹ Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС, ЦК ВЛКСМ от 30 декабря 1976 г. № 1081 (ред. от 21 марта 1989 г.) «О Всесоюзном социалистическом соревновании за повышение эффективности производства и качества работы, успешное выполнение заданий десятой пятилетки» // СП СССР. 1977. № 4. Ст. 23.

² Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР от 19 февраля 1988 г. № 272 «О Государственной программе строительства и реконструкции автомобильных дорог в Нечерноземной зоне РСФСР» // Свод законов СССР. М. : Известия, 1990. Т. 8. С. 350.

³ Демография // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781>.

обозначается как «молодежь» или «молодые граждане»¹. Заключение трудового договора по общим правилам допускается с лицами, достигшими шестнадцатилетнего возраста (ч. 1 ст. 63 Трудового кодекса Российской Федерации² (далее — ТК РФ)). Однако возможно и снижение возрастного порога при определенных условиях. В действующем трудовом законодательстве предусмотрена возможность заключения договора с лицами, достигшими 15 лет, а для выполнения легкого труда с согласия родителей — 14. Из этого следует, что фактически вся молодёжная возрастная группа является трудоспособной и составляет достаточно значимый сегмент рынка труда в России, который называют молодежным рынком труда.

Молодежный рынок труда определяется авторами как «комплекс социально-экономических отношений, субъектами которых выступают молодежь (как наиболее активная часть трудовых ресурсов), государство (как посредник трудовых отношений, гарант соблюдения трудовых обязательств сторон и социальной защищенности) и предприятия (в качестве работодателя), основанный на согласовании интересов сторон по поводу найма, использования рабочей силы, формирования профессиональных навыков и, как следствие, обеспечения благосостояния, экономической стабильности государства в целом на основании долгосрочных вложений в профессионализм, здоровье и творческий потенциал нации»³.

Труд, будучи необходимым условием жизни человека и основой человеческой деятельности, формирует своего субъекта — человека труда. Современному развивающемуся обществу нужны высокообразованные, придерживающиеся твердых нравственных убеждений, воспитанные и трудолюбивые люди, достойные его уважения.

Сегодня многие авторы пишут об утрате истинных ценностей, относящихся к труду, о вымывании из мировоззрения людей уважения к честному труду, о повышении значения денег. Л. В. Тарасенко, рассуждая о специфике профессиональной социализации личности в условиях обострения противоречий современного российского общества, ссылается на описание М. Тейлором характеристик совре-

¹ Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» // Российская газета. 2001. № 1.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 25 февраля 2022 г.) // Российская газета. 2001. № 256.

³ *Ресенко А. Д., Рыбакова Л. В.* О проблеме заинтересованности молодежи в работе в Интернете и повышения ее грамотности в сфере интернет-бизнеса // Вестник Амурского государственного университета. Сер. «Естественные и экономические науки». 2013. № 63. С. 212.

менной молодежи. Эти характеристики таковы: доминирование потребительского отношения к жизни и образованию; приоритет досуга; критическое отношение и недоверие к традиционным ценностям; примат личных потребностей перед общественными; высокая степень самоуверенности; убежденность в собственной уникальности; приспособляемость и прагматизм; скептицизм и цинизм; дефицит отзывчивости и воспитанности и, как следствие, недоверие к авторитетам; избирательная склонность к риску; инфантилизм и интеллектуальное равнодушие; неготовность к социальной активности; проблемы с межличностной коммуникацией при высоком уровне знаний техники¹.

К молодежи как основному субъекту трудовых отношений и источнику пополнения трудовых ресурсов в условиях рыночной экономики и высокой конкуренции сегодня предъявляются дополнительные требования. Современный мир характеризуется ускорением социальных процессов и преобразований. Человек, будучи субъектом социально-трудовых отношений, должен быстро адаптироваться к новой социальной реальности, быть мобильным, высокоорганизованным и дисциплинированным. Следует признать, что у большинства молодых людей наблюдается более прагматичный подход к выбору профессии. Это связано с тем, что труд обретает новые качества и привлекает молодежь не только наличием материального потенциала, но и быстрой мобильностью, возможностью самореализации, проявления своего таланта, творчества и креативности, получением эстетического удовольствия от своей деятельности.

Кроме того, современные жизненные условия диктуют совершенно иной подход к реализации права на труд. Человек стремится максимально использовать свой интеллект и творческий потенциал, увеличить размер собственного вклада в трудовой процесс для того, чтобы в результате удовлетворить свои потребности.

Однако на современном рынке труда российская молодежь испытывает определенные сложности. В качестве факторов, негативно сказывающихся на формировании молодежного рынка труда и обеспечении его квалифицированными кадрами, исследователи указывают прежде всего на негативные общественные явления,

¹ Тарасенко Л. В. Специфика профессиональной социализации личности в условиях обострения противоречий современного российского общества (на примере г. Таганрога) // Власть. 2009. № 8. Цит. по: Гнатюк М. А. Трансформация трудовых ценностей российской молодежи в условиях глобализации : автореф. дис. ... канд. соц. наук. Ростов н/Д, 2016. С. 31.

способствующие фактической эксклюзии молодежи из числа экономически активной части населения. К этим явлениям в первую очередь относятся поведение самих представителей молодежной среды, уклоняющихся от учебной и трудовой деятельности; наличие у них девиантного поведения, перешедшего в деликвентные поступки корыстной и насильственной направленности; злоупотребление алкоголем, употребление наркотических средств и психотропных веществ, игровая зависимость¹.

Следующим фактором исследователи называют отставание традиционных институтов социализации, образования и воспитания от темпов общественно-экономического развития. С одной стороны, молодые люди стремятся к трудоустройству, а с другой — не готовы приступить к работе в силу различных причин, среди которых отсутствие хороших условий труда и достойной заработной платы, невостребованность работы по специальности на современном рынке труда, отсутствие стабильности и социальной защищенности и др.²

Негатив этого фактора в первую очередь связан с ошибочным выбором молодежью будущей профессии. Потребности рынка труда, востребованность специальности, уровень заработной платы специалистов, качество образовательного процесса в конкретном вузе — молодые люди часто выбирают карьерный путь без учета этих деталей или в отсутствие полной и достоверной информации о них. В итоге возникает несоответствие спроса и предложения: выпускники вузов желают получить высокооплачиваемую работу по специальности при ограниченных потребностях рынка труда в специалистах соответствующего профиля. Кроме того, уровень квалификации молодежи не всегда соответствует требованиям работодателей.

Еще одной причиной снижения трудовой активности молодежи является падение авторитета рабочих специальностей³, определяющее уровень трудовой мотивации. По данным Федеральной службы государственной статистики, уровень безработицы среди молодежи в процентах от численности рабочей силы соответствующей возрастной группы в 2020 году составил: в возрасте 15–19 лет — 27,2 %; 20–24 лет — 16,2 %; 25–29 лет — 7,4 %; 30–34 лет — 6,0 %; 35–39 лет — 5,1 %. В 2021 году на прежнем уровне остался уровень безработицы

¹ Гнатюк М. А., Хоровинников А. А., Самыгин С. И. Проблемы положения российской молодежи на современном рынке труда: определяющие факторы // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2018. № 2. С. 159.

² Там же.

³ Там же.

в возрастной группе 15–19 лет, среди представителей остальных возрастов она снизилась, но по-прежнему остается тревожным фактором. Вместе с тем, по данным крупнейшей российской компании интернет-рекрутмента, ежедневно в крупных городах страны предлагается до 30 тыс. невостребованных рабочих вакансий.

Престиж рабочих профессий резко снизился в постсоветский период, когда в стране сократился производственный потенциал, возникла возможность массового получения высшего образования, приоритетным стало гуманитарное направление профессионального профиля. За прошедшие десятилетия существенно уменьшилось число профессионально-технических училищ (их современные названия — «профессиональное училище» или «профессиональный лицей»), сегодня их в стране насчитывается всего 430. Между тем трудоустройство выпускников профессиональных училищ изначально заложено в саму их структуру.

Однако сейчас рабочие профессии вновь становятся актуальными и востребованными. Курс на импортозамещение требует квалифицированных рабочих, ориентированных на запросы предприятий и способных удовлетворить потребности экономики. К тому же переориентация производства происходит в условиях оттока мигрантов. Тем не менее существенно поднять престиж рабочих профессий возможно только при достойном уровне оплаты их труда.

Еще одним фактором, повышающим конкурентоспособность выпускников учебных заведений, является правильно организованная практика обучающихся. «Первичная конкурентоспособность молодежи, получившей профессиональное образование, определяется набором теоретических знаний и некоторых практических навыков (полученных в ходе прохождения учебной и производственной практики), проявляющихся частично в ходе диалога с работодателем по поводу найма на работу и позволяющих выделить конкретного молодого специалиста среди других конкурентов на вакантное рабочее место (должность)»¹.

Опыт работы в вузе показывает, что грамотный подбор заинтересованных в определенных специалистах работодателей для получения практических навыков обучающимися с учетом их профессионального интереса нередко способствует трудоустройству выпускников. Это формирует положительный опыт на фоне

¹ Колесникова О. А., Донецкий А. М. Конкурентоспособность молодежи: теоретические и практические аспекты // Вестник ВГУ. Сер. «Экономика и управление». 2014. № 1. С. 77.

негативного отношения работодателей к выпускникам, не имеющим профессиональных навыков. Их отсутствие представляет собой еще одну проблему, характеризующую рынок молодежного труда. Социальная уязвимость молодежи на рынке труда в основном связана с отсутствием надлежащих стажа и опыта, требуемых работодателями. И это несмотря на то, что многие руководители сходятся во мнении относительно привлекательности личностных качеств современной молодежи, отличающейся творческим характером мышления, социально-экономической мобильностью, профессиональной мотивацией, работоспособностью, психологической гибкостью, стремлением к продолжению профессионального обучения¹. К этим качествам мы бы добавили еще креативность и наличие компьютерных навыков.

Однако сложность получения профессионального опыта, наличие молодежной безработицы, формирующей рынок труда, личностная незрелость молодых людей, завышенные профессиональные и материальные притязания затрудняют процесс интеграции молодежи в трудовые отношения.

На трудовую активность молодежи влияют трудовые ценности. Оценивая состояние молодежного рынка труда, ученые, кроме прочих проблем, отмечают также трансформацию этих ценностей. Так, проведя эмпирические исследования, авторы пришли к выводу, что для современной молодежи характерны следующие ценностные ориентации и мотивы:

- существование тенденций к снижению трудовой активности и повышению числа молодых безработных;
- формирование прагматических и инструментальных ценностей в трудовой сфере;
- проявление интереса к работе в основном с учетом высокого материального дохода;
- стремление ко вторичной занятости, сочетание трудовой деятельности с учебно-образовательной;
- утрата ценности общественно полезного труда и одновременно возрастание утилитарного отношения к труду².

¹ Кот В. В., Кузьмина А. Г. Молодежный сегмент рынка труда: специфика, мониторинг, основные направления регулирования // Вектор экономики. 2016. № 5. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_27397759_67610604.pdf.

² Гнатюк М. А., Кротов Д. В., Самыгин С. И. Трудовые ценности и трудовая активность современной российской молодежи // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2017. № 10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovyye-tsennosti-i-trudovaya-aktivnost-sovremennoy-rossiyskoy-molodezhi>.

Обозначая ценностные аспекты труда, мы опираемся на традиционные духовно-нравственные ориентиры личности. Ценности являются базой моральной и нравственной позиций человека, в том числе и в условиях трудовой деятельности. Сами по себе они не обладают той значимостью и смыслообразующей основой, которые приобретают в их связи с человеком в условиях его бытия.

Невозможно однозначно определить содержание ценностей, как нельзя передать их от одного индивида другому путем простых языковых знаков. Ценности формируются при условии их значимости для жизнедеятельности субъекта и всего общества при наличии потребностей, движущих мотивов и интересов, обладающих побудительной силой.

Одной из причин аберрации сознания выступает искажение ценностей, а ее следствием являются девиации в поведении. Смена ценностного мира человека способствует смене ценностного мира общества, при этом формирующееся сознание наиболее подвержено влиянию извне, увлечению теми или иными идеями, поскольку на стадии развития не имеет возможности дать четкую оценку происходящей ситуации¹.

В современных условиях ценностный ряд трудовой деятельности существенно изменился. На задний план отошла организация труда, основанная на чувстве коллективизма. Исчезло осознание трудовой деятельности как общественно полезной, а трудовая активность стала основываться на индивидуалистических интересах, возможностях, профессиональных способностях. В современных условиях труд в большей степени является источником дохода. Осознав это, субъекты трудовой деятельности стали вкладывать больше сил и средств в свое образование. Именно поэтому Федеральные государственные стандарты высшего образования требуют от образовательных организаций не только воспитывать компетентных, высокопрофессиональных специалистов, но и заботиться о том, чтобы этот профессионализм основывался в том числе и на общекультурных ценностях.

В России преобладает деонтологический подход к ценностно-смысловой системе и поведению людей, основанный на законе нравственного долга, провозглашенного в свое время И. Кантом. Согласно этому закону нравственное начало сводится к субъективному осознанию долга. Странники деонтологического подхода оценивают

¹ Громова О. Н., Рыжова Н. И., Чайка В. Н. Ценностные ориентиры как основа духовной составляющей профессиональной деятельности специалиста в условиях трансформации современного социума // Преподаватель XXI век. 2014. № 4. С. 27.

человеческие поступки с точки зрения обязательств (долга) и прав. В соответствии с этой теорией люди поступают определенным образом не для того, чтобы принести пользу, а просто выполняя свой долг. Обосновывая данную теорию, И. Кант обращается к совести. В связи с этим следует отметить, что личностные нормы только тогда становятся побудителем и осознаются в качестве долга, когда соответствуют ценностным установкам человека. Для трудовой деятельности долг является серьезным побудителем к полной реализации потенциала личности.

В начале индустриализации от субъектов трудовых отношений в большей степени требовались исполнительность и соблюдение дисциплины. В современных условиях действующее законодательство предполагает реализацию трудовой деятельности в диалоговой форме. Вместе с тем, как показывает практика, в сфере труда часто происходят конфликты, основой которых является столкновение разных подходов к оцениванию деятельности и ее результатов.

Для того чтобы устранить ценностные конфликты в сфере труда, необходимо включить субъекта в коллективную деятельность, направленную на реализацию соответствующей ценности.

Успешность трудовой деятельности каждого индивида зависит от того, насколько его субъективный опыт соотносится с культурными ценностями человечества. То есть основой ценностного опыта человека труда должен быть ценностный опыт, накопленный обществом.

Говоря о трудовых отношениях, мы неспроста обращаемся к такой категории, как «человек труда». Человек труда, помимо личностных характеристик, позволяющих ему выполнять производственные задачи и получать прибыль, должен обладать определенной совокупностью социальных, психологических, моральных, нравственных и культурных свойств, формирующих мотивацию деятельности. В свою очередь, мотивация зависит от ценностей, принятых в обществе, а также от корпоративной культуры организации, в которой работает индивид, престижности профессии и других составляющих профессиональной деятельности. Мотивация, как психологическая категория, определяющая в том числе и трудовую деятельность, включает такие соподчиненные понятия, как потребность, направленность, мотивы, цели, результаты и оценки¹.

Таким образом, потребности человека труда не завершаются получением прибыли, прежде всего они направлены на формирование ин-

¹ Суходольский Г. В. Основы психологической теории деятельности. М. : Изд-во ЛКИ, 2008.

теллектуальной, высокопрофессиональной, нравственно зрелой личности, воспринимающей труд как особую ценность.

Направленность потребностей является смыслообразующей, регулятивной составляющей трудовой деятельности. Также направленность определяет побуждение этой деятельности и является не чем иным, как мотивом. В свою очередь, под мотивом мы понимаем внутреннее побуждение, обусловленное потребностями и вызывающее стремление к трудовой деятельности, а также придающее этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей¹.

Мотив формирует цели трудовой деятельности не абстрактной общности людей, а конкретного человека. Чем сильнее мотив, тем реальнее цель. Это является важным аргументом в пользу трудовой деятельности, так как любая цель должна быть не только реальной, но и достижимой.

И наконец, еще одна составляющая деятельности — результаты, которые следует рассматривать как ценности деятельности, взятые, по мнению Г. В. Суходольского, в отношении социальных и личных потребностей. Результаты деятельности автор представил следующим образом:

— ожидаемое-фактическое рассматривается как объективные результаты и субъективно-предвидимые результаты;

— общее-частное представлено в виде обобщенных и конкретных результатов;

— ценности представлены функциями относительно объективных результатов; мотивами относительно субъективно предвидимых обобщенных результатов; целями относительно субъективно предвидимых конкретных результатов.

Оценки, считает ученый, характеризующие психологические аспекты деятельности, являются способом установления ценностей².

Таким образом, в современных условиях происходят процессы, затрагивающие все сферы жизнедеятельности, в том числе и сферу труда. В этих условиях наблюдается трансформация трудовых ценностей, которые становятся обусловлены исключительно материальными потребностями. Однако глобализация, будучи одним из этих

¹ Громова О. Н. Виктимологическая деятельность как основа профессиональной виктимологической компетентности будущего специалиста для экономической сферы // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 3. URL: <http://www.science-education.ru/123-20016>.

² Суходольский Г. В. Указ. соч. С. 165.

процессов, породила не только негативные последствия, но и воспитала нового человека труда с положительными характеристиками, основанными на ценностях, которые формируют побудительную активность субъекта и воплощаются в его поведении.

Что касается труда лиц, не достигших 18 лет, то здесь в большей степени усматриваются проблемы организационного характера. В июле 2017 года вступили в силу поправки к ТК РФ, которые коснулись в том числе организации труда несовершеннолетних (ст. 94). Прежняя редакция не предусматривала гарантий в части продолжительности ежедневной работы (смены) для лиц возрастной категории от 14 до 15 лет, включая тех, кто получает общее или среднее профессиональное образование и работает в период каникул. В новой редакции эта возрастная группа вполне официально признана пригодной к трудоустройству и способной выполнять работу в течение ограниченного времени — не более 4 часов.

С учетом изменений в законодательстве возникает закономерный вопрос о востребованности этой возрастной группы на рынке труда. По данным экспертов компании HeadHunter, которые она опубликовала в 2017 году сразу после вступления в силу поправок к ТК РФ, менее 22 % работодателей в России выразили желание трудоустроить подростков, 51 % опрошенных отказался в категоричной форме. Полагаем, что реальные цифры даже выше заявленных, так как в отчете Федеральной службы государственной статистики за 2021 год в разделе о трудовой занятости подростки до 15 лет не упоминаются.

В целом из материалов СМИ известно, что подростковый труд на предприятиях и в организациях востребован, но работодатели не готовы нести дополнительные расходы на трудоустройство несовершеннолетних. Помимо материальной стороны, существуют и организационные проблемы. Например, с работниками, не достигшими возраста 18 лет, договор расторгается (за исключением некоторых случаев) только с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних (ст. 269 ТК РФ).

Особые условия предусмотрены для несовершеннолетних и при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска: во-первых, его продолжительность составляет 31 день, а во-вторых, такие работники могут взять его в удобное для себя время (ст. 267 ТК РФ). Также запрещается занимать лиц до 18 лет на работах с вредными либо опасными условиями труда, на подземных работах и на работах, способных причинить вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетних (ст. 265 ТК РФ). Перечень тяжелых работ и работ

с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается задействовать лиц моложе 18 лет, утвержден Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 года № 163¹. Помимо того, что перечисленные в постановлении работы действительно слишком тяжелые и опасные для несовершеннолетних, для их выполнения требуется квалификация, отсутствующая у подростков.

Усиленный медицинский контроль, предусмотренный в ст. 266 ТК РФ, налагает на работодателя дополнительные обязанности: он вправе принять несовершеннолетнего только при наличии данных медицинского осмотра, который проводится ежегодно до достижения работником возраста 18 лет за счет средств работодателя.

Но прежде эти требования были закреплены в международных нормативных актах. Так, в Конвенции № 77 Международной организации труда «Относительно медицинского освидетельствования детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности» требование об обязательном медицинском освидетельствовании содержится в ст. 2. В ней говорится о невозможности приема несовершеннолетних на промышленные предприятия, если в результате тщательного медицинского освидетельствования не будет установлено, что они пригодны для выполнения согласованной работы. В этой же статье содержатся требования к лицам, осуществляющим медицинское освидетельствование, и оформлению заключения. В своих национальных законах или правилах страны могут предусматривать особые условия, порождающие необходимость проведения дополнительного переосвидетельствования². Аналогичные требования закреплены в Конвенции № 78 МОТ «Относительно медицинского освидетельствования детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах» 1946 года³

¹ Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 (ред. от 20 июня 2011 г.) «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» // СЗ РФ. 2000. № 10. Ст. 131.

² Конвенция № 77 Международной организации труда «Относительно медицинского освидетельствования детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности» (принята в г. Монреале 9 октября 1946 г.) // Международная организация труда : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c077_ru.htm.

³ Конвенция № 78 Международной организации труда «Относительно медицинского освидетельствования детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах» (принята в г. Монреале 9 октября 1946 г.) // Международная организация труда : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c078_ru.htm.

и Конвенции № 16 «Об обязательном медицинском освидетельствовании детей и подростков, занятых на борту судов» 1921 года¹.

Конвенция № 16 при соблюдении всех общих условий медицинского освидетельствования предусматривает и исключение, характерное для такого вида работ. «В неотложных случаях», согласно ст. 4 документа, «компетентные власти могут разрешить подростку моложе 18 лет подняться на борт без прохождения освидетельствования <...> при условии однако, что такое освидетельствование будет произведено в первом же порту, в который зайдет судно».

В ст. 3 Конвенции МОТ № 90 «О ночном труде подростков в промышленности» провозглашено, что подростки, которым не исполнилось 18 лет, не используются на работах в ночное время на государственных либо частных предприятиях или в их филиалах за исключением случаев, когда осуществляется обучение учеников или профессиональное обучение в определенных отраслях, которые должны работать круглосуточно (с 16 лет). Отдых для указанных подростков между окончанием работы и новым заступлением на работу должен составлять тринадцать последовательных часов².

Все перечисленные конвенции в свое время были ратифицированы СССР.

Отношение руководителей организаций и предприятий к трудоустройству подростков неоднозначное. В основном работодатели бояться ответственности за нарушения, связанные с особыми правилами трудоустройства несовершеннолетних. Также многие считают подростков незрелыми и неспособными к коммуникации в коллективе. Однако большинство руководителей понимают значение раннего вовлечения молодежи в трудовой процесс, позволяющего готовить будущие кадры для предприятий и организаций.

В. Алистархов, рассматривая вопросы трудоустройства несовершеннолетних, определил, с одной стороны, минусы и угрозы такого шага для работодателя, с другой — его очевидные плюсы и выгоды. В качестве негативных факторов автор отмечает:

¹ Конвенция № 16 Международной организации труда «Об обязательном медицинском освидетельствовании детей и подростков, занятых на борту судов» (принята в г. Женеве 25 октября — 19 ноября 1921 г.) // Международная организация труда : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c016_ru.htm.

² Конвенция № 90 Международной организации труда «Относительно ночного труда подростков в промышленности» (пересмотренная в 1948 г.) (заключена в г. Сан-Франциско 10 июля 1948 г.) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. М. : Госполитиздат, 1960. Вып. XIX. С. 284–292.

- сложное правовое регулирование, отягощенное множеством нормативных правовых актов;
- коррупция и «репрессивный» характер российских контролирующих органов, деятельность которых, как правило, сводится к наказанию работодателей;
- наличие материальных расходов в связи с официальным приемом на работу несовершеннолетнего;
- требуемое при увольнении несовершеннолетнего взаимодействие с сотрудниками инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних¹.

Хотелось бы добавить, что руководителей предприятий также пугает особый порядок увольнения несовершеннолетних, например по инициативе работодателя: закон требует согласия на это соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

В Федеральном законе «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» говорится: «Работникам — детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, увольняемым из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата работников, работодатель (его правопреемник) обязан обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим их трудоустройством у данного или другого работодателя» (п. 6 ст. 9)².

Запрет на установление испытательного срока при приеме на работу несовершеннолетнего является еще одним обстоятельством, препятствующим его трудоустройству. В соответствии со ст. 70 ТК РФ запрещено устанавливать испытание при приеме на работу лицам до 18 лет, а также лицам, получившим среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим на работу по специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования.

¹ Алистархов В. Трудоустройство несовершеннолетних как показатель зрелости компании // Трудовое право. 2013. № 11. С. 23–26.

² Федеральный закон от 21 декабря 1996 г. № 159-ФЗ (ред. от 14 июля 2022 г.) «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» // КонсультантПлюс : [сайт]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_12778/.

Также работодателю запрещено направлять несовершеннолетних в служебные командировки, привлекать их к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни за некоторыми исключениями, предусмотренными трудовым законодательством. Не допускается заключать с подростком договор о полной материальной ответственности. Такая ответственность для несовершеннолетнего наступает, только если ущерб причинен умышленными действиями, в том числе в результате совершения преступления или административного правонарушения либо в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Помимо этого, работодатели должны помнить, что родители или попечители ребенка, орган опеки и попечительства вправе потребовать расторжения трудового договора с учащимся, не достигшим пятнадцатилетнего возраста, если работа негативно влияет на его здоровье.

В 2017 году законодатель впервые разрешил заключать трудовые договоры с лицами, не достигшими 14 лет, то есть фактически заключить трудовой договор родители могут от имени ребенка любого возраста. Однако трудоустройство ребенка до 14 лет возможно не повсеместно, а только в определенной сфере — организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках, и только после получения согласия одного из родителей и разрешения органа опеки и попечительства. Трудовой договор в этом случае заключается для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию несовершеннолетнего (ч. 4 ст. 63 ТК РФ).

Многочисленные ограничения свидетельствуют о том, что российское законодательство обеспечивает защиту прав несовершеннолетних в трудовых правоотношениях, но не гарантирует их трудоустройство. С одной стороны, несовершеннолетние являются особой категорией молодежной среды. Психологическая и физическая незрелость подростков не позволяют использовать их труд без каких-либо ограничений, в том числе это касается особой охраны здоровья и создания специальных условий безопасности труда. Это разумно и не подлежит критике. Однако забота государства о несовершеннолетних работниках не должна препятствовать организации их труда. Желание подростков получить работу для удовлетворения своих потребностей похвально и должно иметь соответствующую поддержку. Позиция, основанная на необходимости «смягчения» требований законодательства, регулирующего трудовые отношения с участием не-

совершеннолетних, на наш взгляд, является несостоятельной. Российская Федерация придерживается в этой части организации труда международных стандартов.

Другой вопрос заключается в том, что в нашей стране возникла необходимость урегулировать организационные вопросы, связанные с трудоустройством несовершеннолетних и их дальнейшей работой. В этой части требуется предусмотреть комплекс мероприятий, направленных на поддержку работодателей в связи с тем, что органы, обеспечивающие нормальные трудовые отношения, в большей степени являются контролирующими, а их функции — «карательными».

На наш взгляд, чтобы получить положительный результат от привлечения к труду подростков, необходимо установить с соответствующими государственными органами партнерские отношения в виде диалога, направленного на изыскание оптимального варианта трудоустройства несовершеннолетних в рамках действующего законодательства. В этой связи мы получаем одновременно несколько позитивных результатов и эффективных решений занятости несовершеннолетних.

1. Трудоустройство несовершеннолетних в летний период, помимо обеспечения их материальных потребностей, позволяет оградить подростков от негативного влияния социальной среды.

2. Подростки сильно помогают своим малообеспеченным семьям в результате совмещения учебы с трудовой деятельностью, приносящей определенный доход.

3. Возникает возможность систематической и целенаправленной профориентационной работы, позволяющая выявить предрасположенность подростка к той или иной профессии и получить первый опыт самоопределения.

4. Работодатель может обеспечить сезонные работы.

5. Компания получает возможность решить кадровые вопросы в будущем.

Помимо этого, отмечается, что, взаимодействуя с центрами занятости по вопросам квотирования рабочих мест для несовершеннолетних, компании могут рассчитывать на частичное субсидирование своих расходов из бюджетов субъектов Российской Федерации¹.

Что же касается обеспечения медицинских осмотров, то справедливым решением, на наш взгляд, является реализация этого вопроса за счет Фонда обязательного медицинского страхования.

¹ Алистархов В. Указ. соч.

Похожие сложности наблюдаются при трудоустройстве молодых специалистов. Понятие «молодой специалист» не раскрывается в ТК РФ, но закреплено в п. 6 ст. 2 Федерального закона «О молодежной политике в Российской Федерации» и определяется следующими характеристиками:

— гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за некоторыми исключениями, предусмотренными законодательством);

— завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения;

— впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией¹.

Считаем справедливыми следующие предложения исследователей рынка труда молодых специалистов:

— оказание службам занятости необходимой государственной и финансовой помощи в целях решения проблемы трудоустройства молодых специалистов;

— формирование государственного заказа для вузов на востребованные специальности, соответствующие запросам рынка труда;

— обеспечение взаимосвязи между органами государственного и муниципального управления, вузом и рынком труда;

— стимулирование предприятий города и региона в привлечении молодых специалистов².

2.4. ПОЛИТИКА ФЕДЕРАЦИИ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ В ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЕЖИ

После принятия Федерального закона № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» Исполнительный комитет ФНПР (Постановление от 3 марта 2021 г. № 3-11) пересмотрел Концепцию молодежной политики ФНПР. В новой редакции концепции были скорректированы цели, принципы, основные направления и формы реализации молодежной политики.

Защита социально-трудовых прав молодежи рассматривается руководством ФНПР через вовлечение молодых людей в члены

¹ Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» // Российская газета. 2001. № 1.

² *Медведева И. В., Баркова В. В.* Поиск работы молодыми специалистами: проблемы и их решения // Вестник КемГУ. 2013. Т. 1, № 4 (56). С. 246.

профсоюзов и в активную профсоюзную работу. Для реализации данных задач предусматривается финансирование из профсоюзного бюджета в размере 5 %. Выделяемые средства направляются на информирование, обучение и агитацию молодежи, подготовку молодых профсоюзных активистов.

В преддверии 1 мая 2021 года Молодежным советом ФНПР была запущена интернет-акция «Предлагай и действуй», в рамках которой молодым членам профсоюза было предложено записать видеоролик с предложениями по улучшению социально-экономических и трудовых отношений в России.

Основные предложения были такими: создать новые рабочие места для молодежи, закрепить механизм реализации обязанности работодателей ежегодно индексировать заработную плату, оказывать молодым людям, впервые устроившимся на работу после института, материальную поддержку. Также активисты выступили за возврат прежнего пенсионного возраста, доступное и качественное медицинское обслуживание, прогрессивную шкалу НДФЛ, установление государственного контроля над ценообразованием на услуги ЖКХ, повышением стоимости медикаментов и топлива. Всего в сети Интернет было размещено более 200 роликов. Видеоколлаж с самыми яркими выступлениями был показан в ходе «Профсоюзной переключки» — прямого эфира, организованного ФНПР 1 мая.

Многие молодые люди присоединились и к акции солидарности против давления на профсоюзные организации, а также нарушения норм трудового законодательства.

К июню 2021 года Департамент Аппарата ФНПР по связям с общественностью, молодежной политике и развитию профсоюзного движения проанализировал материалы членских организаций, представленные в связи с предстоящим рассмотрением Исполкомом ФНПР итогов коллективно-договорной кампании 2020 года. Интересам молодежи в коллективно-договорных кампаниях членских организаций ФНПР уделяется достаточное внимание — особенно это касается прав и гарантий категории работников, подпадающих под понятие «молодой специалист». Однако полученные материалы не дают однозначного ответа на вопрос, влияет ли наличие специализированного раздела «Права и гарантии молодых работников» на уровень профсоюзного членства среди молодежи.

Специалисты Аппарата ФНПР по связям с общественностью, молодежной политике и развитию профсоюзного движения проанализировали 107 коллективных договоров и 61 соглашение на предмет

наличия в них норм, касающихся защиты социально-экономических прав молодежи. Договоры и соглашения были заключены в различных регионах (территориях) и отраслях и имеют разные периоды действия. По итогам анализа подготовлен доклад¹.

Коллективные договоры государственных (бюджетных) и коммерческих предприятий и организаций относились к следующим отраслям: промышленность, сельское хозяйство, лесное хозяйство, строительство, транспорт, связь, коммунальное хозяйство, здравоохранение, народное образование, культура, управление. Исследования показали, что в 43 % проанализированных договоров нет раздела о работе с молодежью. Однако положения относительно поддержки молодежи на производстве в тексте договоров присутствовали. Стороны 33 % колдоговоров брали обязательства по разработке и реализации специальных программ по защите интересов молодежи. В 77 % документов присутствовали понятия «молодой специалист» или «молодой работник». В 27 % договоров определялся возраст таких сотрудников — до 30–35 лет.

Анализ показал наличие достаточно широкого объема позитивных практик, которые позволяют обеспечить достойную защиту социально-трудовых прав и интересов молодежи. В докладе делается вывод об эффективности социального партнерства в случае, если сторонами договора выступают социально ответственные работодатели и владеющие опытом колдоговорной работы представители первичных профсоюзных организаций.

Важно отметить, что реализация гарантий и льгот для молодежи во многом обусловлена финансовым положением предприятия. Однако если ресурс бюджетной организации определяется выделяемыми ей средствами, то в частном бизнесе многое зависит от социальной порядочности работодателей. В то же время многие установленные в исследованных колдоговорах нормы носят универсальный характер и не требуют дополнительных финансовых расходов. В настоящее время профсоюзы стремятся сохранить в коллективных договорах возрастное ограничение молодого работника до 30 лет, что должно соответствовать понятиям, принятым Федеральным законом «О государственной молодежной политике в Российской Федерации».

¹ Аналитический доклад «Лучшие практики членских организаций Федерации независимых профсоюзов России по защите социально-экономических прав молодежи через коллективные договоры» // Федерация независимых профсоюзов России : [сайт]. URL: <https://fnpr.ru/documents/dokumenty-federatsii/analiticheskiy-doklad-luchshie-praktiki-chlenskikh-organizatsiy-federatsii-nezavisimyykh-profsoyuzov-.html>.

Стоит отметить также положительный опыт ряда территориальных объединений организаций профсоюзов и отдельных территориальных организаций профсоюзов по включению норм о защите интересов молодежи в региональные трехсторонние соглашения и иные формы соглашений, заключенных в рамках социального партнерства.

Например, в соответствии с п. 5.10 Регионального трехстороннего соглашения при формировании областного бюджета на очередной финансовый год и плановый период Правительство Ярославской области предусматривает средства на реализацию программ для молодежи, а также обеспечивает финансовую поддержку деятельности областных молодежных организаций в рамках реализации областных и ведомственных программ. Вопрос о реализации региональных программ, пять из которых молодежной направленности, был рассмотрен 29 апреля 2021 года на заседании региональной трехсторонней комиссии. Обязательства по защите прав и интересов молодежи включены во все отраслевые региональные соглашения и, по имеющимся данным, выполняются в полном объеме.

Так, в отраслевое тарифное соглашение в системе ЖКХ 2021 года вошли 12 пунктов, касающихся молодежи. К примеру, работодатель обязуется предоставлять молодым семьям из фонда организации долгосрочных льготных или беспроцентных займов ссуды на строительство и приобретение жилья, предметы длительного пользования для домашнего обихода, обучение на платной основе в учебных заведениях. Молодые родители, воспитывающие двух и более детей, могут по заявлению получить ежемесячно один свободный от работы день с оплатой из прибыли организации в размере тарифной ставки (должностного оклада) работника.

В 2021 году в Областное отраслевое соглашение между Пензенской областной организацией Общероссийского профсоюза образования и Министерством образования Пензенской области на 2022–2024 годы впервые был включен раздел «Гарантии социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, а также обучающихся образовательных организаций высшего образования, осуществляющих педагогическую деятельность». Этот раздел предусматривает ряд льгот и гарантий молодым специалистам образовательных организаций Пензенской области, касающихся заработной платы, адаптации на рабочем месте, профессионального обучения, дополнительного оплачиваемого отпуска, дополнительно коэффициента в оплате труда студентов, привлекаемых к работе в образовательных организациях и др.

В Вологодской области в настоящее время реализуется проект «Молодежный кадровый резерв» — конкурс претендентов на должности специалистов государственной гражданской службы; в районных центрах проходят ежегодные дни карьеры молодежи. Заключено соглашение между Департаментом труда и занятости населения области, Администрацией Вологды и городским отделением Российского союза промышленников и предпринимателей по трудоустройству подростков в летний период.

Постановлением областного правительства «О Комплексе мероприятий, направленных на развитие системы профориентации и содействия занятости молодежи в Вологодской области в 2021–2022 годах» предусматриваются меры материальной поддержки молодых. Так, по 4 тыс. рублей ежемесячно получают студенты медицинских вузов в РФ, обучающиеся (не на условиях целевого приема) по специальностям «лечебное дело», «педиатрия», «стоматология», а также лица, обучающиеся в ординатуре. Выплачиваются 5 ежемесячных стипендий губернатора области для поощрения студентов педагогических вузов, обучающихся за пределами области, в размере 3 тыс. рублей; 10 ежемесячных стипендий губернатора области для поощрения аспирантов, адъюнктов в размере 6 тыс. рублей; 25 ежегодных премий губернатора области для поощрения студентов (курсантов) — отличников учебы в размере 10 тыс. рублей. Осуществляются единовременная выплата специалистам агропромышленного комплекса в возрасте до 35 лет, поступившим на работу в сельскохозяйственные организации, организации переработки, крестьянские (фермерские) хозяйства, государственные ветеринарные учреждения области; ежемесячная денежная выплата студентам сельскохозяйственных вузов, обучающимся на условиях целевого контракта; субсидии на возмещение сельскохозяйственным товаропроизводителям части фактически понесенных затрат по заключенным с работниками ученическим договорам и договорам о целевом обучении, а также связанным с оплатой труда и проживанием студентов, привлеченных для прохождения производственной практики.

Предусмотрен ряд других выплат и льгот молодым работникам и семьям, направленных на обеспечение их занятости и закрепление на вологодской земле.

Департамент труда и занятости населения области осуществляет программы поддержки молодежи: «Сельский доктор», «Сельский учитель», «Молодой специалист на селе», «Профессиональный старт» (стажировки для выпускников), а также профориентационные

акции «Выбираю профессию» и «День карьеры молодежи». Кроме того, разработаны такие проекты, как «После армии — домой», «Трудовое лето», «После вуза — домой», уроки занятости, урок трудовых отношений «Стратегия трудового успеха», ярмарка вакансий «Один день — сто возможностей».

Что касается защиты интересов молодежи в Санкт-Петербурге, то первая в России ярмарка вакансий была проведена именно в этом городе еще в феврале 1992 года. Ее организатором выступила Молодежная биржа труда совместно с Комитетом по труду и занятости населения. Ярмарки вакансий стали одним из самых эффективных инструментов трудоустройства молодежи. Они проводятся на регулярной основе не только в Санкт-Петербурге, но и в большинстве регионов страны.

Во всех административных образованиях города действуют программы для молодых специалистов — работников, окончивших полный учебный курс в профессиональных образовательных учреждениях, впервые поступивших на оплачиваемую должность по своей специальности (такой статус действителен в течение года после получения диплома). Для них предусматриваются и рекомендуются работодателям: единовременные выплаты при трудоустройстве; компенсация расходов на транспорт; льготные кредиты, субсидии на приобретение (строительство) жилья или предоставление корпоративного жилья; беспроцентная ссуда на обустройство; возмещение (частичное или полное) расходов на оплату дошкольных учреждений для детей.

Министерством труда РФ и соответствующим министерством Волгоградской области установлены требования к порядку определения потребностей в молодых специалистах и планированию поэтапной работы с ними, а именно: определение потребностей; привлечение и отбор; профессиональное развитие; социальная поддержка и мотивация, включая наставников молодых специалистов.

Под определением потребностей понимается ежегодное формирование плана набора молодых специалистов в соответствии с прогнозом развития производства и ввода новых мощностей, а также прогнозом движения персонала (естественное выбытие, текучесть, перемещения и т. п.).

Привлечение и отбор выпускников осуществляются на основании плана набора молодых специалистов в соответствии с требованиями к выпускнику учреждений профессионального образования (профессиональная компетентность и коммуникативность, понимание

экономических аспектов конкретного бизнеса, инициативность и новаторство, ориентированность на карьеру и развитие, способность к обучению и мобильность, компьютерная грамотность, положительный отзыв по результатам прохождения практики, желательное владение иностранным языком).

С 2016 года в Самарской области реализуется Закон «О молодом специалисте в Самарской области», в соответствии с которым молодые специалисты в течение 3 лет получают «подъемные» единовременные выплаты. Размер этих выплат индивидуален: он определяется исходя из средней заработной платы работника и величины регионального прожиточного минимума. Максимальный размер государственной поддержки на одного молодого специалиста в 2021 году составлял 146 тыс. рублей.

В части содействия открытию собственного дела в 2021 году увеличена сумма единовременной выплаты до 100 тыс. рублей будущим предпринимателям по линии службы занятости населения Самарской области. По итогам этой работы в 2020 году 378 человек смогли оформить в качестве предпринимателей, по состоянию на 9 июня 2021 года открыли собственное дело с помощью службы занятости еще 63 человека. Кроме разовой финансовой помощи центры занятости возмещают и расходы на организацию предпринимательской деятельности в виде госпошлины, оформления печати, бланков и других документов. При этом направления новых компаний самые разные — от сферы услуг до малого производства. Одна из наиболее востребованных областей — дополнительное образование.

В целях расширения возможностей трудоустройства безработных и ищущих работу граждан с 2021 года в области применяется формат социального контракта при поиске работы. Данный формат ведется Министерством социально-демографической и семейной политики Самарской области при активном содействии службы занятости. Безработным-«контрактникам» предоставляются выплаты в размере регионального прожиточного минимума.

В рамках программы «Путевка в профессию. Поддержка безработной молодежи» в Самаре проходит обучение молодых людей от 18 до 30 лет профессиям пекаря и слесаря по ремонту автомобилей.

В городах области проводятся дни предприятий, ярмарки вакансий. Самарские предприятия и организации заключают с Центром занятости населения городского округа Самара договоры о стажировке выпускников образовательных учреждений, содействию самозанято-

сти безработных граждан, организации общественных и временных работ.

На 2021 год в 30 субъектах Федерации подписаны соглашения о сотрудничестве между территориальными объединениями организаций профсоюзов и региональными органами государственной власти, отвечающими за реализацию молодежной политики. Из них 13 подписаны в 2021 году впервые: республики Башкортостан, Крым, Марий Эл, Забайкальский, Краснодарский, Красноярский, Пермский и Приморский края, Кемеровская, Кировская, Омская и Тамбовская области, город федерального значения Севастополь.

В 2021 году ФНПР приняла активное участие в разработке Долгосрочной программы содействия занятости молодежи, подготовленной Минтрудом России по распоряжению президента. Главная цель программы — создание условий для реализации профессионального, трудового и предпринимательского потенциала молодых людей. В декабре соответствующий документ подписал Председатель Правительства РФ Михаил Мишустин.

Программа рассчитана на период до 2030 года и предусматривает 32 мероприятия, в их числе предоставление субсидий работодателям за трудоустройство молодых людей, которым часто бывает сложно найти работу, совершенствование порядка формирования и распределения контрольных цифр приема в колледжи и вузы для их максимального приближения к потребностям рынка труда. Первоначальный проект программы вызвал у ФНПР много вопросов: он нес в себе риски снижения защищенности трудящейся молодежи, а значит, нуждался в доработке.

Молодые профактивисты, изучавшие вопросы обеспечения занятости молодежи на региональном и муниципальном уровнях, обратили внимание на следующие аспекты:

- молодежь как одна из социально незащищенных категорий населения нуждается в поддержке и содействии в занятости в наибольшей степени;

- в большинстве регионов у служащих и рабочих крайне низкая заработная плата, что негативно сказывается на желании молодежи обучаться рабочим профессиям;

- сохраняющийся низкий размер пособий по безработице не способствует росту общественного авторитета центров и служб занятости; в настоящее время в самом тяжелом положении находится безработная молодежь в возрасте от 18 до 24 лет: для этой категории

характерна низкая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами;

— недостаток актуальной и достоверной информации о возможностях и потребностях молодежи приводит к невозможности принятия обоснованных управленческих решений, необходимых молодым людям и востребованных ими; молодежь при поиске работы редко обращается в центры занятости, часто прибегая к помощи знакомых и интернет-ресурсов; люди слабо осведомлены о проводимых ярмарках вакансий;

— низкий спрос на региональном рынке труда на многие профессии приводит к тому, что большая часть молодых людей не может трудоустроиться по специальности, увеличивается группа молодежи, которая нигде не работает и не учится;

— молодые женщины составляют значительную долю безработных, поскольку работодатели отдают явное предпочтение при трудоустройстве мужчинам;

— система образования недостаточно адаптирована к требованиям рынка труда, особенно в части учета перспектив спроса на рабочую силу в профессионально-квалификационном разрезе.

ФНПР были собраны и проанализированы предложения членских организаций и Молодежного совета. По итогам этой работы председатель ФНПР Михаил Шмаков направил министру труда и социальной защиты России Антону Котякову письмо, в котором были сформулированы предложения по корректировке документа. С этим же пакетом предложений ФНПР приняла участие в обсуждении прав и гарантий трудящейся молодежи в Государственной Думе.

Третьим шагом стал запрос на рассмотрение программы на заседании Российской трехсторонней комиссии.

Одним из пунктов, вызвавших вопросы профсоюзов, оказался возраст целевой аудитории программы: изначально он был ограничен 30 годами, тогда как в Федеральном законе «О молодежной политике в Российской Федерации» молодежью считаются люди до 35 лет включительно. ФНПР настояла, чтобы возрастные рамки участников проекта были расширены — в итоге программа распространяется на молодежь до 35 лет включительно.

Кроме того, для профсоюзов было принципиально, чтобы опыт волонтерства не приравнивался к занятости. В ходе согласительного совещания, последовавшего за заседанием рабочей группы РТК, формулировку о волонтерстве как о первом опыте занятости исключили.

Как не раз подчеркивали профсоюзы, волонтеры с точки зрения Закона о занятости не могут являться «занятыми», так как не получают оплату за свой добровольный труд. Стоит отметить, что ФНПР в целом одобряет меры господдержки волонтерства, так как это позволяет развивать у добровольцев дополнительные знания, умения и навыки, которые могут пригодиться им при трудоустройстве.

Еще один основной пункт проекта, который вызвал вопросы у экспертов Федерации, — программа стажировок и производственных практик. Изначально в документе существовала запись о подготовке доклада для Правительства РФ о требуемых изменениях в законодательстве, связанных с необходимостью упрощения организации производственных практик, причем именно оплачиваемых. В программе они фигурировали в виде первого рабочего места. Профсоюзы сочли, что производственная практика официально не должна считаться первым рабочим местом, так как это может снизить гарантии, предоставляемые молодым специалистам. Более того, на данный момент ТК РФ содержит описание стажировок, которые можно проходить по срочному оплачиваемому трудовому договору. В результате обсуждения с социальными партнерами этот вопрос также был урегулирован: формулировка о производственной практике как о первом рабочем месте была изъята. В пункт о стажировках включили предложения ФНПР по поддержке программ наставничества. В этом вопросе профсоюзы и работодатели оказались солидарны. Представители сторон договорились провести дополнительные консультации по данной теме и выработать общее мнение по организации стажировок и практик, а также системы наставничества.

В декабре 2021 года на основании материалов, представленных членскими организациями ФНПР, сформирован и передан в Комитет по труду, социальной защите и делам ветеранов Государственной Думы отчет о работе систем наставничества в компаниях, где действуют профсоюзные организации отраслевых профсоюзов, входящих в ФНПР.

В программе также нашло отражение предложение ФНПР о включении в образовательный процесс обучения основам трудовых отношений. Такой подход дает профсоюзам возможность взаимодействовать с центрами занятости в рамках программы профориентации.

ВЫВОДЫ

За последние десятилетия молодежная политика в сфере трудовых отношений претерпела значительную трансформацию. Это было связано с глобальными изменениями на рынке труда, вызванными либеральными рыночными реформами. Существовавшие в советский период форматы и методы регулирования социально-трудового положения молодежи уже не могли эффективно работать в современных условиях.

Рыночные реформы привели к трансформации трудового законодательства. Параллельно с этим неминуемо происходили серьезные изменения в мировоззрении молодежи: в ее сознании формировались иные ценности, связанные с либеральной идеологией и ее культом собственника-индивидуалиста.

Современные реалии все больше требуют возрождения в обществе ценностей производительного труда, соблюдения социальных прав трудящихся и объединения их в борьбе за свои права. Эти установки объективно противостоят чисто рыночной либеральной идеологии, что потребует серьезной законодательной работы со стороны всех сторон социального партнерства.

Результативность данной работы во многом будет зависеть от преодоления таких негативных факторов, как недооцененность труда, отсутствие полноценной системы поддержки молодых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, актуальность проблемы конкурентоспособности молодежи на рынке труда в условиях ужесточения требований, предъявляемых работодателями.

Следует также учитывать и рост социально-трудовых притязаний молодых специалистов — выпускников профессиональных образовательных учреждений, когда немалая часть безработных, как имеющих этот официальный статус, так и не имеющих его, отказывается от предложений о трудоустройстве из-за низкой заработной платы.

Решение задач интеграции молодежи в социально-экономические отношения путем работы по профессиональной ориентации, формированию эффективных мер содействия трудоустройству, поддержки молодых специалистов возможно не только через федеральные программы, но и посредством аналогичных программ, принимаемых как минимум на уровне субъектов Федерации. Подобные программы должны разрабатываться с учетом мнения социальных партнеров — региональных объединений работодателей и региональных объединений организаций профсоюзов.

Глава 3

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА МОЛОДЕЖИ

3.1. ПРОБЛЕМЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ МОЛОДЕЖИ ЗА РУБЕЖОМ

3.1.1. Международные нормы о защите социально-трудовых прав молодежи

Существует ограниченное количество международных стандартов, касающихся молодежи, которые являются обязательными для государств. Двумя наиболее важными международными документами являются Конвенция о правах ребенка, которая защищает детей и молодых людей до 18 лет и учитывает уязвимость, особенно сказывающуюся на них в силу возраста, и Всеобщая декларация прав человека, в которой закреплены права на здоровье и информацию, включая содействие охране сексуального и репродуктивного здоровья молодых людей. Несмотря на то что эти документы устанавливают права и защищают определенные аспекты жизни молодых людей, они не являются законодательными актами, ориентированными на молодежь.

В настоящее время существует большой список международных деклараций, рекомендаций, резолюций и других документов, посвященных молодежи и связанной с молодежью тематике. Даже если они не являются юридически обязательными законодательными актами на национальном уровне, они устанавливают стандарты и закрепляют передовую практику относительно разработки и реализации молодежной политики. Их положения могут быть преобразованы в программные цели и мероприятия.

Ярким примером является Всемирная программа действий, касающаяся молодежи, которая представляет собой набор целей или принципов, в соответствии с которыми правительства согласились работать в поддержку молодых людей. Программа не содержит механизма, обеспечивающего ее выполнение, и даже Всемирная конференция министров по делам молодежи, которая ее приняла, не была готова к проведению регулярных обзоров о положении молодежи.

На региональном уровне определенное значение придается хартиям, которые обеспечивают общую основу для реализации программ на уровне отдельных государств, а также предоставляют инструменты для адвокации неправительственному молодежному сектору.

Хорошими примерами являются Африканская молодежная хартия и Европейская хартия об участии молодежи в жизни муниципальных и региональных образований. Кроме того, некоторые виды политических деклараций, не имея законодательной силы или значения, оказывают значительное влияние на политическую волю и осведомленность о вопросах и проблемах, связанных с молодежной политикой. Это, безусловно, относится к Европейскому молодежному пакту, который расширил защиту молодых работников в странах Европейского союза.

Что касается трудовых аспектов, то международные трудовые стандарты усовершенствовали возможности трудоустройства и условия труда молодых людей.

В преамбуле Устава Международной организации труда (МОТ) говорится о необходимости защиты молодежи, а за последние сто лет существования организации было принято несколько документов, которые подтверждают важную роль молодых работников.

Перечислим ряд конвенций МОТ, которые направлены на молодежь или содержат меры по их защите:

— Конвенция МОТ № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» (1973)¹ устанавливает минимальный возраст для приема на работу, которая по своему характеру или обстоятельствам, в которых она выполняется, может угрожать здоровью, безопасности или нравственности молодых людей в возрасте 18 лет, хотя и с некоторыми исключениями;

— Конвенция МОТ № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (1999)² рассматривает наихудшие формы детского труда, которые по своему характеру или обстоятельствам, в которых они выполняются, могут нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей. Эти виды работы должны быть ликвидированы в приоритетном порядке;

— Рекомендация МОТ № 125 «Об условиях труда молодых людей на подземных работах» (1965)³ призывает к принятию мер, на-

¹ Конвенция МОТ № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» (Женева, 26 июня 1973 г.) // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c138_ru.htm.

² Конвенция МОТ № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (Женева, 1 июня 1999 г.) // Организация Объединенных Наций : [сайт]. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/convention182.shtml.

³ Рекомендация МОТ № 125 «Об условиях труда молодых людей на подземных работах» (1965) // Электронный фонд нормативно-технической и норматив-

правленных на сохранение жизни и здоровья молодежи, занятой или работающей в подземных шахтах;

— конвенции МОТ № 77 «О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности» (1946)¹, № 78 «О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах» (1946)² и № 124 «О медицинском освидетельствовании молодых людей с целью определения их пригодности к труду на подземных работах в шахтах и рудниках» (1965)³ требуют проведения предварительных медицинских осмотров лиц моложе 18 лет для проверки их пригодности к данной работе, а также медицинского наблюдения до достижения работниками 18-летнего возраста. Эти требования продлеваются до 21 года для профессий, связанных с высоким риском для здоровья. В Конвенции МОТ № 79 «Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах» (1946)⁴ признается, что защита необходима и после 18 лет, поскольку в большинстве случаев подростковый период развития не заканчивается в этом возрасте.

В других документах МОТ также рассматриваются условия труда молодежи, например стандарты, регулирующие безопасность и здоровье:

— Конвенция МОТ № 184 «О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве» (2001)⁵ содержит раздел о молодых работниках

но-правовой информации Консорциума «Кодекс» : [сайт]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/901766168>.

¹ Конвенция МОТ № 77 «О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности» (1946) // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c077_ru.htm.

² Конвенция № 78 «О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах» (1946) // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c078_ru.htm.

³ Конвенция № 124 «О медицинском освидетельствовании молодых людей с целью определения их пригодности к труду на подземных работах в шахтах и рудниках» (1965) // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c124_ru.htm.

⁴ Конвенция МОТ № 79 «Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах» (1946) // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c079_ru.htm.

⁵ Конвенция МОТ № 184 «О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве» (2001) // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c184_ru.htm.

и опасной работе; ст. 16 гласит, что минимальный возраст для назначения на работу в сельском хозяйстве составляет 18 лет (исключения допускаются для лиц в возрасте 16–18 лет при соблюдении строгих условий). Сопровождающая ее Рекомендация МОТ № 192 «О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве»¹ предусматривает принятие мер по надзору за здоровьем молодых работников;

— Рекомендация МОТ № 175 «О безопасности и гигиене труда в строительстве» (1988)² требует минимального возраста для водителей и операторов подъемных механизмов;

— Рекомендация МОТ № 172 «Об охране труда при использовании асбеста» (1986)³ уделяет особое внимание найму лиц моложе 18 лет на работы, связанные с риском;

— Рекомендация МОТ № 102 «О бытовом обслуживании трудящихся» (1956)⁴ гласит (ст. 16), что на предприятиях, где трудящиеся, особенно женщины и молодые работники, имеют разумную возможность сидеть без ущерба для своей работы, должны быть предусмотрены сиденья для их использования.

Конвенция МОТ № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» (1975)⁵ устанавливает, что государства — члены МОТ должны разрабатывать комплексные и скоординированные программы профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, тесно связанные с трудоустройством. В ст. 4 Конвенции указано, что государства-члены должны постепенно расширять, адаптировать и гармо-

[org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c184_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c184_ru.htm).

¹ Рекомендация МОТ № 192 «О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве» // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r192_ru.htm.

² Рекомендация МОТ № 175 «О безопасности и гигиене труда в строительстве» (1988) // Электронный фонд нормативно-технической и нормативно-правовой информации Консорциума «Кодекс» : [сайт]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/901879615>.

³ Рекомендация МОТ № 172 «Об охране труда при использовании асбеста» (1986) // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r192_ru.htm.

⁴ Рекомендация МОТ № 102 «О бытовом обслуживании трудящихся» (1956) // Электронный фонд нормативно-технической и нормативно-правовой информации Консорциума «Кодекс» : [сайт]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/902290246>.

⁵ Конвенция МОТ № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c142_ru.htm.

низировать свои системы профессионального обучения для удовлетворения потребностей в профессиональном обучении на протяжении всей жизни молодых людей и взрослых во всех секторах экономики и отраслях экономической деятельности и на всех уровнях квалификации и ответственности.

Даже при отсутствии специальной формулировки, касающейся молодежи, большинство конвенций МОТ охватывают всех работников, включая молодежь, что особенно важно в случае норм, защищающих уязвимые группы, особенно молодых работников.

На 101-й Международной конференции труда в июне 2012 года МОТ приняла резолюцию, призывающую к немедленным, целенаправленным и возобновленным действиям по преодолению кризиса занятости молодежи. Хотя резолюция не является обязательной, в ней приводится перечень проверенных мер. МОТ, призывающая к обеспечению занятости молодежи, просит правительства и социальных партнеров:

- содействовать росту занятости и созданию достойных рабочих мест с помощью макроэкономической политики, политики обеспечения занятости, рынка труда, молодежного предпринимательства и соблюдения прав, необходимых для преодоления социальных последствий кризиса, обеспечивая при этом финансовую и бюджетную устойчивость;

- продвигать макроэкономическую политику и налоговые преимущества, которые поддерживают занятость и укрепляют совокупный спрос, улучшают доступ к финансированию и увеличивают производственные инвестиции, принимая во внимание различную экономическую ситуацию в странах;

- принимать приемлемые с финансовой точки зрения меры, такие как антициклическая политика, государственные программы занятости, программы гарантий занятости, трудоемкие программы создания инфраструктуры, субсидии на заработную плату и обучение и другие конкретные меры по обеспечению занятости молодежи. Такие программы должны обеспечивать равное отношение к молодым работникам.

Молодежь является неотъемлемым элементом повестки дня МОТ в области достойного труда, и достижение ее целей в области устойчивого развития на период до 2030 года будет зависеть от политики и принимаемых мер, направленных на подготовку молодежи к ближайшему будущему, особенно к изменяющемуся миру труда. В на-

стоящее время необходима более сбалансированная защита занятости молодых работников.

Роль политики и институтов рынка труда значительно различается в разных странах. В целом необходима более сбалансированная защита занятости постоянных и временных работников и новых стандартных форм работы, что позволит молодым людям, не имеющим опыта работы, доказать свои способности и навыки, чтобы затем постепенно перейти к регулярной занятости¹. Это также будет способствовать формированию одинакового отношения к постоянным и временным работникам и поможет бороться с неформальной занятостью. Данная идея вызвала на национальном уровне многочисленные дискуссии о гибких контрактах, которые должны быть разработаны и предложены молодежи.

Дискуссии между социальными партнерами в некоторых странах сосредоточены на уровне доходов и условиях распространения поддержки, предоставляемой безработной молодежи. В то время как некоторые правительства рассматривают возможность перехода от прямой финансовой помощи к финансированию стажировок, другие увеличивают свою поддержку, увязывая ее с более строгими обязательствами по активному поиску и обучению. К сожалению, отсутствуют оценки специалистов, которые могли бы указать на положительные стороны этого решения; необходимо тщательно проанализировать законодательство, предусматривающее такой тип стимулов.

Правительства постепенно привлекают работодателей и специалистов для выработки целостного подхода к решению проблемы занятости молодежи, включая регулирование безработицы среди молодежи и создание интенсивных программ по коррекционному образованию, передаче опыта работы и наставничеству взрослых². Политика в области развития навыков и профессионального обучения должна стать основным элементом любого законодательства.

Мир постоянно меняется и создает новые вызовы. Навыки работников не всегда соответствуют имеющимся сегодня рабочим местам.

¹ OECD. Action Plan for Youth. P. : OECD Publishing, 2013 // Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) : [сайт]. URL: <https://www.oecd.org/employment/Action-plan-youth.pdf>.

² Education to Employment: Designing a System That Works. L., 2013 // McKinsey : [сайт]. URL: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sector/our%20insights/education%20to%20employment%20designing%20a%20system%20that%20works/education%20to%20employment%20designing%20a%20system%20that%20works.pdf>.

Быстро развивающаяся цифровая экономика изменит карту занятости. Увеличение численности молодежи усугубит безработицу среди молодежи и миграционное давление.

Какова роль законодательства в этом контексте? Равное обращение и равномерное распределение благ по-прежнему являются справедливым стремлением в современной демократической системе. Новые правила и политика должны гарантировать, что все слои населения получают одинаковые льготы и пользуются одинаковыми правами. В этом контексте любая реформа молодежного законодательства должна рассматривать занятость в целом и определять социальные потребности, а также защиту молодежи в общем виде. Конкретные законодательные меры должны быть направлены на облегчение перехода из школы в мир труда и избегать отношения к молодежи как к работникам второго сорта. Новые законы должны подчеркивать защиту договорных отношений для всех работников, оценивать и компенсировать выполненную работу с равными критериями и учитывать различия, такие как возраст.

Принцип равного вознаграждения за труд равной ценности должен рассматриваться *mutatis mutandis* в отношении работы, выполняемой молодыми работниками, как и их право на получение таких же социальных и трудовых гарантий, что и у работников старшего возраста.

Будущее трудовой сферы требует более равноправного и гибкого общества. В недавнем докладе Глобальной комиссии МОТ по вопросам будущего сферы труда (ILO 2019)¹ особое внимание уделяется «поддержке людей в переходный период с целью расширения их возможностей выбора и обеспечения безопасности, чтобы справиться с переменами». В докладе подчеркивается, что переход от учебы к работе — это поворотный момент для молодых людей, который может «вызвать долгосрочные последствия для собственного развития и общества». Молодым людям необходима поддержка, чтобы стать активными членами общества. Законодательство является инструментом первоочередной важности в гарантировании смены поколений и обеспечении достойной работы.

¹ Work for a brighter future — Global Commission on the Future of Work International Labour Office. Geneva : ILO, 2019 // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf.

3.1.2. Регулирование труда молодежи в национальном законодательстве зарубежных стран

Конституции большинства стран определяют возраст совершеннолетия как совпадающий с началом активного избирательного права (возможность голосовать на выборах), но иногда отличающийся от возраста, с которого предоставляется пассивное избирательное право (возможность участвовать в выборах). Значительная часть этих конституций содержит положения, касающиеся особой защиты, предоставляемой государством несовершеннолетним и сиротам, которые часто основаны на международных документах по правам человека и правам ребенка. Хотя конституция каждой страны признает образование основным правом человека, она редко поощряет активное участие молодежи в жизни общества.

Большая часть мер, которые сегодня применимы к молодым людям, содержится в обычных законах и процедурных или материальных правовых кодексах, касающихся, в частности, гражданских, уголовных и семейных ситуаций, а также правил охраны здоровья и труда. Но общей тенденции не наблюдается. В некоторых странах, таких как Хорватия, Кипр, Дания, Венгрия, Польша и Словакия, не существует нормативных актов, специфических для молодежных работников. В других регионах, например в Латинской Америке, в результате ратификации Конвенции о правах ребенка большинство стран приняли свод законов для детей и подростков.

Не во всех странах есть законы о молодежи, а там, где они существуют, их содержание варьируется в зависимости от национальных условий. Хотя большинство из них охватывают социальные условия и развитие молодежи, сфера их применения существенно различается. В некоторых европейских странах имеются целевые положения, например в Исландии были приняты два закона о молодежи: один — о молодежной политике, в котором говорится о создании молодежных организаций и параметрах предоставляемой им государственной помощи, а другой — о деятельности молодежи. Эстония разрабатывает законодательство, которое даст определение молодежи и ее взаимоотношений с государством (описывающее участие в политической жизни или в представительстве и организации).

Помимо установленного законом возраста и правил, касающихся заработной платы, к молодым работникам относятся так же, как и к работникам старшего возраста. Молодые люди (старше возраста окончания школы, но моложе 18 лет) имеют те же трудовые права, что и более старшие работники (например, не быть несправедливо

уволенными или дискриминированными). Однако им предоставляется дополнительная защита в области безопасности и здоровья (например, лицам моложе 21 года может быть запрещено заниматься определенными видами деятельности), рабочего времени и времени отдыха.

Для облегчения доступа молодых работников к трудоустройству в 1980-х годах было введено несколько программ и стимулов, которые предлагали стажировки или контракты на обучение, ограниченные по времени. Законы о первом трудоустройстве, действовавшие в начале XXI века, широко использовались в некоторых странах и привели к необычным контрактным ситуациям (сокращение расходов, временные соглашения и т. д.).

Тем не менее сегодня эти нормы и гарантии оказываются недостаточными для того, чтобы охватить новые формы работы и рабочие механизмы, такие как телеработа. Положения о защите, хотя они и необходимы, теперь должны быть расширены положениями, учитывающими требования молодых работников (образование и навыки) и их потребности в физическом и профессиональном развитии.

Занятость молодежи регулируется трудовым законодательством, законами о занятости или специальными текстами, связанными с контрактными соглашениями или обучением и квалификацией. Немногие конституционные тексты затрагивают эту тему, например Конституция Италии гарантирует молодым работникам равное вознаграждение за равный труд (ст. 37).

На наднациональном уровне только Европейский союз принял нормативные акты. Статья 32 Хартии ЕС по правам человека¹ устанавливает, хотя и нечетко, чтобы молодые люди «имели условия труда, соответствующие их возрасту». Директива № 94/33/ЕС² требует от государств-членов издать нормативные акты о рабочем времени, ночной работе, перерывах, периодах отдыха и ежегодном отдыхе для молодых работников, а также запретить трудоустройство молодых людей на определенные вредные профессии. Европейское трудовое законодательство и Хартия Европейского союза по правам человека запрещают детский труд и обеспечивают защиту молодых людей на

¹ EU Charter of Fundamental Rights. Article 32 «Prohibition of child labour and protection of young people at work» // European Union Agency for Fundamental Rights : [сайт]. URL: <https://fra.europa.eu/en/eu-charter/article/32-prohibition-child-labour-and-protection-young-people-work>.

² European Union. Council Directive of 22 June 1994 № 94/33/EC // Eur-Lex : [сайт]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31994L0033>.

рабочем месте. В ст. 32 Хартии устанавливается, что молодые работники должны быть «защищены от экономической эксплуатации», как и в Директиве № 94/33/ЕС (ст. 1 (3)). Это вызывает множество вопросов о занятости и трудовых стандартах при регулировании государством-членами труда молодых работников.

В 1970–1980-х годах трудовые договоры для молодых работников стали обычным элементом законодательства, часто связанным с обучением или ученичеством или представляющим собой форму поощрения или расширения найма новичков (уязвимых работников) на рынке труда. В большинстве стран регулирование ученичества было направлено на создание системы двойного образования (как, например, в Австрии, Германии и Швейцарии), которая в то время считалась более эффективной стратегией поощрения найма молодых людей с навыками. Республика Корея также ввела подобную дуальную систему в 2016 году. Некоторые страны, такие как Франция, Парагвай и Испания, задействовали контрактные механизмы, ориентированные на конкретный сегмент, например неформальных работников или работников с ограниченными возможностями.

Некоторые системы контрактов используются одинаково в разных регионах в один и тот же период времени. Так, например, обстоит дело в Европе, где ученичество обычно регулируется трудовым договором с ограниченной (срочной) продолжительностью (в среднем два-три года) и часто с фиксированными возрастными ограничениями. Эти контракты также сочетают школьное или институциональное обучение и практику на рабочем месте. Во многих странах, например в Дании и Испании, закон о контрактах требует заключения письменного контракта по специальному образцу.

Даже если ученики в целом имеют такие же условия труда, как и обычные работники (в соответствии с принципом равного обращения), они нередко получают разное вознаграждение, частично из-за того, что они платят за свое формальное образование, поэтому их обучение вычитается из их зарплаты. В Дании ученики получают от 50 до 79 % от зарплаты обычного работника на одном рабочем месте¹. В Испании вознаграждение по договору о стажировке не должно быть меньше 60 (в первый год) или 75 % (во второй год) от заработной платы, предусмотренной для работников на аналогичной или

¹ O'Higgins N. Rising to the Youth Employment Challenge: New Evidence on Key Policy Issues. Geneva : ILO, 2017 // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_556949.pdf.

эквивалентной работе. В Бельгии применяется среднемесячная минимальная заработная плата, но пропорционально возрасту учащегося (от 70 % в возрасте 17 лет до 100 % в возрасте 21 года). В Греции, когда ученичество в основном включает эффективную работу, ставка вознаграждения ученика пропорциональна национальной минимальной заработной плате для неквалифицированных работников, начиная с 50 % и до полной минимальной заработной платы.

В Словакии система дуального образования (введенная в 2015 г. Законом о профессиональном образовании и обучении) не рассматривает ученичество как трудовой договор. Несмотря на то что закон требует официального соглашения между работодателем и учеником, ученик не становится работником, а остается учеником своего учебного заведения. Согласно закону работодатель несет ответственность за организацию, качество и содержание практического обучения, а ученик оплачивает все расходы, связанные с финансированием практического обучения¹.

Немецкая система ученичества считается одной из наиболее успешных в Европе. Она является результатом тесного взаимодействия между федеральным правительством, федеральными землями (Länder) и предприятиями и опирается на консультации с ассоциациями работников и работодателей (при подготовке новых правил обучения или профессиональных профилей). Основой системы выступает профессиональная концепция: ученики проходят обучение по признанной учебной профессии в соответствии с национальными стандартами. Общая цель состоит в том, чтобы вооружить человека способностями, знаниями и навыками — так называемой профессиональной способностью действовать, — необходимыми для осуществления квалифицированной профессиональной деятельности в меняющихся условиях труда. Этот подход направлен на обеспечение баланса интересов учеников в получении квалификации, необходимой для рынка труда, и предприятий в воспитании квалифицированной рабочей силы. Профессия также служит ресурсом для социальной интеграции и межличностной идентификации².

¹ Cedefop European database on apprenticeship schemes // Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training) : [сайт]. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/apprenticeship-schemes/country-fiches/slovakia#ftn6>.

² В 2017 году количество населения, начинающего обучение по дуальной системе в Германии, составило 52,9 %. В общей сложности в 2017 году около 1,3 млн человек проходили профессиональное обучение. Среди учеников, начавших обучение в 2017 году, 42,3 % имели аттестат о среднем общем образовании, 24,7 % — аттестат о среднем образовании и 29,2 % — диплом о высшем образовании. Доля

Подобное участие социальных партнеров является основополагающим в датской системе ученичества. Например, курсы, а также участвующие в них работодатели должны быть одобрены совместным комитетом работодателей и профсоюзов¹.

В Испании Хартия трудящихся (Estatuto de los Trabajadores)² установила два контракта на обучение в зависимости от уровня образования: 1) контракт на стажировку для работников с ограниченными возможностями, получивших диплом о профессиональном образовании или диплом о высшем образовании в течение предыдущих пяти или семи лет; 2) контракт на ученичество для работников старше 16, но моложе 25 лет, которые не имеют квалификации, необходимой для контракта на стажировку.

Аналогичная схема с двумя контрактами для молодежи признана во Франции: контракт на ученичество и контракт на обучение для трудоустройства. Последний является более гибким, позволяя молодым людям, далеким от трудоустройства, пройти индивидуальное обучение, более соответствующее их потребностям.

С середины 2014 года в Бельгии ученичество, или двойное профессиональное обучение, регулируется различными сообществами, а не государством, поэтому существуют небольшие различия в правилах. Кроме того, национальное законодательство подчеркивает, что работающие студенты старше 15 лет могут быть охвачены ученическим трудовым договором, который представляет собой срочный контракт, подчиняющийся дополнительным условиям и правилам.

Несколько европейских стран недавно инициировали реформы в сфере занятости молодежи. Италия, имеющая давние традиции ученичества, часто реформирует свою законодательную базу, связанную с ученическим договором. В настоящее время существуют три типа ученических договоров, которые отражают участие в программе формального образования или обучение на рабочем месте. Несмотря на то что последняя реформа трудового законодательства³ охва-

учеников с высшим образованием неуклонно растет начиная с 2009 года (до 20,3 %). См.: Apprentice Toolbox on the apprenticeship system in Germany // Apprenticeship Toolbox : [сайт]. URL: <http://www.apprenticeship-toolbox.eu/germany/apprenticeship-system-in-germany/143-apprenticeship-system-in-germany>.

¹ Bekendtgørelse af lov om erhvervsuddannelser // Retsinformation : [сайт]. URL: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2015/789>.

² Real Decreto Legislativo № 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores // Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado : [сайт]. URL: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>.

³ Legislative Decree Italy № 81/2015 // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1100:0::NO::P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:ITA,,2015.

тывает все виды ученичества, правительство поощряет официальные программы, в рамках которых молодые люди могут получить официальную квалификацию, диплом или сертификат на уровне старшей средней школы (тип 1), после средней школы (тип 2) и высшей школы (тип 3), что отражает сочетание обучения в образовательном или учебном учреждении и компании¹.

Греция недавно реформировала свою систему ученичества. В результате на ученический договор распространяются положения трудового законодательства. Если обучение является более важным элементом, ученик может проходить его на рабочем месте без заключения трудового договора и без права на вознаграждение.

В мае 2017 года в Великобритании в рамках плана правительства по повышению качества и количества ученических стажировок была проведена реформа. Теперь система основана на договорах об ученичестве, при которых между работодателем и учеником, по сути, возникают обычные трудовые отношения. В законе четко указано, что договор об ученичестве — это договор об оказании услуг, а не договор об обучении.

В Африке трудовые договоры с молодежью, как правило, не регулируются нормативными актами, но существует практика, схожая с тем, как они используются в Европе в плане системы двойного профессионального образования и ограничений по возрасту и продолжительности контракта. В нескольких странах приняты нормативные акты. В Марокко, например, система ученичества² для лиц старше 15 лет предполагает сочетание 80 % трудовой деятельности с 10 % обучения (остальные 10 % могут быть либо обучением, либо работой) по соглашению с государственной администрацией или общественной организацией. Срок обучения не может превышать двух лет, и требуется письменный контракт. Согласно закону молодые ученики должны получать стипендию, хотя она и ниже минимальной заработной платы.

В Южной Африке статус работника для учеников варьируется в зависимости от сектора и предприятия. Безработные могут поступить на ученичество только в том случае, если работодатель готов

¹ Apprenticeship Review: Italy: Building Education and Training Opportunities Through Apprenticeships. Luxembourg : Publications Office, 2017 // Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training) : [сайт]. URL: https://www.cedefop.europa.eu/files/4159_en.pdf.

² Loi № 12.00 portant institution et organisation de l'apprentissage // Chamber of Crafts of the Fez Meknes Region : [сайт]. URL: <http://carfm.ma/wp-content/uploads/2017/12/1-Loi-12-00.pdf>.

принять их заявление. Закон различает понятия «ученичество» и «стажировка»¹. Ученичество ограничено техническими областями, в то время как стажировка может быть предназначена для любой работы. Ученичество (для молодежи не моложе 15 лет) сочетает обучение на рабочем месте и соответствующие занятия в классе в рамках программы, которая должна быть сертифицирована Институтом развития и оценки ученичества². Контракты на ученичество были введены совсем недавно в некоторых странах Азиатско-Тихоокеанского региона, например в Японии, где двойная система сочетает обучение в учебном заведении с практической подготовкой на рабочем месте. Ученичество считается трудовым договором и по времени может быть представлено неполным рабочим днем или на определенный срок.

В Китае любая работа, которой занимается студент, не может рассматриваться как трудовые отношения, и, следовательно, он не имеет права на получение пособий³. Однако работодатель может заключить с учеником неформальное соглашение на добровольной основе, которое охватывает его задачи и определенное вознаграждение (оно является неформальным и не похоже на классический трудовой договор)⁴. В Индонезии, как и в Китае, ученики не считаются работниками и поэтому не защищены трудовым законодательством.

В Северной и Южной Америке нормативные акты довольно обширны, но неоднородны в разных странах. В США ученичество — это модель обучения по инициативе работодателя, сочетающая обучение на рабочем месте, предоставляемое работодателем, с обучением в рамках образовательной программы, привязанной к достижению национальных стандартов квалификации. В 2008 году пересмотренные правила привели к появлению гибкой стратегии обучения, которая может быть адаптирована к потребностям любого предприятия. Теперь ученик рассматривается как работник, получающий зарплату. Заработная плата увеличивается с течением времени по мере того, как ученик совершенствует свои знания, навыки и умения. Возраст на-

¹ Apprenticeship is regulated in the Manpower Training Act № 56 (1981). URL: <https://www.labour.gov.za/DocumentCenter/Acts/Skills%20Development%20Act/Act%20-%20Manpower%20Training%20Act,%201981.pdf>.

² O'Higgins N. Op. cit.

³ Wang C. Y. Apprenticeships in China: Experiences, Lessons and Challenges. P. : National Institute of Education Sciences : OECD, 2010 // Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) : [сайт]. URL: https://www.oecd.org/els/emp/C_WANG-Apprenticeships%20in%20China%20Update.pdf.

⁴ O'Higgins N. Op. cit.

чала обучения не может быть младше 16 лет, хотя большинство программ требует, чтобы возраст ученика был не менее 18 лет. У каждой программы ученичества есть спонсор, который отвечает за общий надзор за учениками. После завершения программы ученичества ученик получает признанный на национальном уровне диплом Министерства труда США. Это означает, что другие работодатели в данной отрасли признают его ценность и что ученик может опираться на его основу для дальнейшего расширения своих знаний и образования. Продолжительность ученичества зависит от сложности профессии и типа модели программы, которую выбирает спонсор. Длительность программ ученичества варьируется от одного года до шести лет.

В Латинской Америке большинство стран приняли специальные законы о занятости молодежи, которые предусматривают ученический договор и другие формы договоров для привлечения молодых людей к работе (единственным исключением является Никарагуа, где ничего подобного нет). Тем не менее нормативные акты весьма разнообразны по охвату и распространению. Перу — единственная страна, которая не рассматривает ученичество как трудовой договор (поэтому на него не распространяется трудовое законодательство), в то время как Мексика установила положение о защите работающих лиц моложе 18 лет. В Боливии, где закон не определяет минимальный возраст, договор об ученичестве обязывает работодателей обучать учеников на рабочем месте. Срок действия договора ограничен двумя годами, и он может быть оплачен или не оплачен.

Большинство латиноамериканских стран определяют условия ученического договора, некоторые из них включают возрастные ограничения: в Аргентине учениками могут быть только работники в возрасте 16–28 лет, в Бразилии — 14–24 лет, в Коста-Рике — 15–25 лет, в Панаме — 14–20 лет, в Венесуэле — 14–18 лет. Согласно колумбийскому закону ученики должны быть не моложе 15 лет и окончить начальную школу; согласно чилийскому закону учеником может стать любой работник моложе 21 года. Некоторые законы предусматривают ограничения по продолжительности обучения: один год в Аргентине и два года в Бразилии (может быть больше для работников с ограниченными возможностями), Чили и Панаме. В Гватемале и Венесуэле ограничений нет, а продолжительность зависит от вида обучения.

Что касается заработной платы, закон Коста-Рики предусматривает, что молодым работникам (не только ученикам) выплачивается процент от минимальной заработной платы (в размере 50, 75 или 100 %

в зависимости от того, как долго они работают в компании). В Чили, Колумбии и Гватемале работодатели не обязаны соблюдать правила минимальной заработной платы, когда речь идет о вознаграждении за ученичество. Закон об ученическом договоре в Парагвае предусматривает вознаграждение в размере не менее 60 % от минимальной заработной платы (принят в 2013 г.). Однако он также предусматривает второй тип контракта для молодых людей в возрасте 18–29 лет с целью содействия их доступу к обучению и официальной занятости. Этот контракт предназначен, в частности, для уязвимых групп, таких как молодежь, имеющая инвалидность (степени не менее 33 %), молодежь, живущая в бедности, и женщины с детьми или те, чьей последней работой была работа в качестве домашней прислуги.

В других странах также предусмотрены различные виды контрактов. Уругвай с 2013 года поощряет трудоустройство молодежи с помощью четырех видов контрактов: 1) контракт на первый опыт работы; 2) контракт на трудовую практику для выпускников, оба из которых предоставляют молодым людям первую возможность работать; 3) защищенная работа для молодежи предназначена для безработных в возрасте до 30 лет, проживающих в социально-экономически уязвимых семьях; 4) контракт на ученичество предназначен для молодежи в возрасте 15–29 лет. Оба контракта обеспечивают доступ к опыту и навыкам, гарантируют социальную защиту и вознаграждение в размере не менее 75 % от минимальной заработной платы.

Закон Сальвадора предусматривает ученический договор и договор о первом трудоустройстве для молодых людей в возрасте 18–29 лет, не имеющих опыта работы. Контракт может быть постоянным или срочным. Как ученики, так и работники должны получать зарплату не ниже минимальной и подпадать под действие положений о социальном обеспечении.

Несколько стран установили квоту для учеников на предприятиях. В Бразилии, Коста-Рике и Гондурасе квота определяется как процент от числа штатных работников. В Аргентине число учеников не может превышать 10 % от общего числа работников с постоянными контрактами, а в Чили — от числа работников с полной занятостью. В Парагвае и Уругвае трудоустройство молодежи не может превышать 20 % от общего числа контрактов с работниками. Парагвай даже требует, чтобы в случае, когда на предприятии работают двое или более молодых людей по контракту ученического типа, половина из них была женщинами. Венесуэла, Индия, Италия, Колумбия, Турция и Южная Африка также вводят квоту для учеников.

В некоторых странах предприятия, нанимающие молодых людей, получают государственные субсидии, например в Бразилии, Турции и Уругвае. В Марокко программы ученичества не облагаются налогом.

Во Франции и Испании работодатели могут пользоваться льготами по социальному страхованию при приеме на работу молодежи, а в США предприятиям разрешены снижение налогов и социальные льготы.

Даже при отсутствии количественных данных или оценок воздействия трудно понять, как законодательство о занятости молодежи можно считать бременем для повышения уровня занятости. Такое законодательство не является широко распространенным и встречается не в каждой стране мира. Лишь немногие страны предлагают аналогичные права обычным работникам. В большинстве государств нет явных принципов регулирования ученичества и еще меньше тенденций в обеспечении принципов, связанных с равенством обращения. Несколько исследований зафиксировали низкий уровень соблюдения трудового законодательства, касающегося молодежи, и высокий статистический уровень несоблюдения законов в отчетах трудовых инспекций.

3.1.3. Молодежь в нормативных документах по безопасности и гигиене труда, условиям труда и социальной защите

По данным Европейского агентства по безопасности и гигиене труда, вероятность серьезного несчастного случая на производстве у молодежи в возрасте 18–24 лет выше, чем у более взрослых. Им может не хватать опыта и часто не хватает как физической, так и психологической зрелости. Европейская директива № 94/33/ЕС¹ определяет юридические обязательства работодателей по отношению к молодым работникам в плане защиты их безопасности и здоровья и с целью мониторинга. Директива регламентирует, чтобы государства — члены ЕС запретили прием на работу детей (в соответствии с национальным законодательством) и указали работы или рабочие места, которые должны находиться под запретом для молодых людей, такие как работа, превышающая их физические или психологические возможности; работа, связанная с воздействием опасных агентов или радиации; работа с риском для здоровья от холода, жары, шума или вибрации. Благодаря этой директиве положения европейских стран, касающиеся охраны труда и здоровья, а также условий труда молодежи, схожи.

¹ European Union. Council Directive of 22 June 1994 № 94/33/EC.

В Бельгии действуют специальные правила защиты для работников в возрасте 15–18 лет (работа воспрещается для всех, кто моложе 15 лет): запрещены некоторые виды деятельности, а также сверхурочная и ночная работа (за некоторыми исключениями). Продолжительность рабочего дня не может превышать 8 часов в день или 38 часов в неделю. Кроме того, Кодекс благосостояния на работе предусматривает профилактические меры для молодежи; работодатели обязаны оценивать все риски для безопасности и физического или психического здоровья и развития молодых людей, принимая во внимание, что молодежь часто недостаточно внимательно относится к безопасности, ей не хватает опыта и ее развитие еще не завершено. Работодатели также должны поддерживать молодых людей, способствовать их адаптации и интеграции в рабочую среду и обеспечивать им возможность выполнять свою работу надлежащим образом. Наставник сопровождает молодежь на рабочем месте.

В Дании введены аналогичные меры защиты для работников моложе 18 лет. Их рабочее время не должно превышать обычного рабочего времени для взрослых, занятых в том же секторе, хотя максимальная продолжительность их работы составляет 8 часов в течение 24 часов и 40 часов в неделю. Их время отдыха должно составлять не менее 12 часов подряд в течение каждого периода в 24 часа и двух последовательных 24-часовых периодов в течение каждого семидневного периода. По возможности один из этих 24-часовых периодов должен приходиться на воскресенье. Кроме того, они не могут работать с 20:00 до 6:00. Наряду с отраслевыми коллективными договорами применяются дополнительные соглашения по ученикам, которые охватывают такие вопросы, как сотрудничество и порядок рассмотрения жалоб, рабочее время, обязательное посещение школы, подготовка к школе и оценка обучения, заработная плата, включая оплату сверхурочных, праздники и выходные дни, болезни и травмы, рабочая одежда и инструменты, предоставляемые работодателем¹.

Во Франции лицам моложе 16 лет запрещено работать, за некоторыми исключениями, например, в рамках ученичества или во время каникул для лиц в возрасте 14 лет и старше (в этом случае требуется разрешение трудовой инспекции). Для молодежи запрещены некоторые виды деятельности, а также работа в ночное время. Рабочее время молодых людей не может превышать 35 часов в неделю и 8 часов

¹ O'Higgins N. Op. cit.

в день (7 часов, если работник младше 16 лет). В некоторых случаях допускаются дополнительные часы — до 5 часов в неделю. Ученики имеют право на 5 недель отпуска в год плюс 5 рабочих дней для подготовки к экзаменам. Они также пользуются правами, применимыми к любому работнику, в отношении декретного отпуска, отпуска для отца или по семейным обстоятельствам.

В Испании лицам моложе 16 лет не разрешается работать, за исключением сферы развлечений (только с разрешения органов труда). Несовершеннолетним (моложе 16 лет) запрещено работать в ночное время, в дополнительные часы и заниматься некоторыми опасными видами деятельности. Они также защищены аттестацией рабочего места, в ходе которой должен быть рассмотрен любой риск, который может угрожать их безопасности, здоровью и развитию. Рабочее время учеников не может превышать 75 % от нормального рабочего времени в течение первого года и 85 % в течение второго и третьего годов, а их заработная плата не может быть ниже минимальной заработной платы.

В Греции работники в возрасте 16–18 лет не могут работать более 8 часов в день или 40 часов в неделю. Их заработная плата не может быть ниже минимальной заработной платы, за исключением лиц в возрасте 15–18 лет, работающих в качестве учеников на основании ученического договора.

В Италии регулирование условий труда по всем видам ученических договоров осуществляется в рамках межотраслевых соглашений или национальных коллективных трудовых договоров.

В Марокко запрещено работать лицам моложе 15 лет. Ночная работа для лиц в возрасте 15–16 лет также запрещена, за некоторыми исключениями. Некоторые виды работ и деятельности также запрещены из-за связанного с ними риска. На учеников не распространяется социальное обеспечение, хотя учебное заведение должно предоставить страховое покрытие на период ученичества¹.

В Колумбии минимальный возраст работника составляет 15 лет. Подросткам в возрасте 15–17 лет для работы требуется разрешение трудовой инспекции. В Венесуэле разрешение трудовой инспекции не требуется, но их необходимо проинформировать, как и Совет по защите детей и подростков. В Эквадоре подростки в возрасте 15 лет и старше имеют право подписывать трудовой договор без необходимости получения какого-либо разрешения.

¹ O'Higgins N. Op. cit.

В Аргентине ученики не могут работать свыше 40 часов в неделю, включая часы обучения. В Уругвае молодые работники, трудящиеся в соответствии с условиями договора, установленными Законом № 19.133, защищены социальным обеспечением и пользуются правами и льготами, предусмотренными трудовым законодательством, за исключением договора об ученичестве, при котором ученик охвачен социальным обеспечением, но не пользуется другими правами. Работникам моложе 18 лет запрещено выполнять опасные работы во всех случаях.

В Парагвае молодые люди, работающие по одному из четырех видов контрактов, способствующих занятости молодежи, должны пройти десятичасовую подготовку по вопросам их прав и дискриминации на рабочем месте. На молодых работников распространяется пособие по социальному обеспечению, за исключением контрактов на профессиональное обучение и практику на производстве, которые покрывает частная система медицинского страхования, оплачиваемая работодателем.

В Доминиканской Республике ученики не могут работать более 36 часов в неделю, а дополнительные часы запрещены.

Условия найма австралийских учеников такие же, как и других работников. Сюда входят часы работы, сверхурочные, праздники, отпуск по болезни, личный отпуск, супераннуация¹ и другие положения о штрафах. Зарегистрированные соглашения могут содержать особые права или правила, применимые к ученикам. Некоторые из них, например оплачивается ли им обучение и кто оплачивает обучение, одинаковы. Другие права, такие как оплата сверхурочных и повышение заработной платы, различаются в зависимости от поощрения. На австралийских учеников также распространяется законодательство штата или территории, например антидискриминационные законы и законы о безопасности и гигиене труда на рабочем месте. Правительство выпустило национальный Кодекс добросовестных практик для австралийского ученичества, чтобы помочь обеим сторонам, заключающим контракт на обучение, четко понимать обязательства и ожидания друг друга.

¹ Супераннуация (*англ.* Superannuation in Australia) — термин для пенсионных фондов Австралии по выслуге лет.

3.2. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИНТЕГРАЦИИ МОЛОДЕЖИ В МИР ТРУДА

3.2.1. Основные тенденции интеграции молодежи в трудовые отношения на современном этапе

Анализ тенденций последнего десятилетия указывает на глубокую структурную трансформацию условий интеграции молодежи в трудовые отношения, которую нельзя полностью объяснить циклическими колебаниями экономического роста.

Эта новая постоянная уязвимость молодежи особенно проявилась в период пандемии COVID-19 с ее масштабными социально-экономическими последствиями. Эти последствия весьма значительно сказались на возможностях образования, профессиональной подготовке и доступе к рабочим местам для молодых людей и усугубляют риски бедности и неравенства.

Кризис занятости молодежи имеет глобальные масштабы. Он не обошел стороной ни один регион, несмотря на разнообразие ситуаций, в которых находится молодежь в разных странах, и местных условий. Почти везде реальное положение молодых женщин и мужчин остается ниже их ожиданий и потенциала.

Можно утверждать: то, что переживает нынешнее поколение молодежи, не связано со стандартной неуверенностью, которая объясняется их молодым возрастом и отсутствием опыта. Скорее, это связано с тем, что они выходят на рынок труда в период значительных и многочисленных преобразований в мировой экономике, производственных процессах, добыче ресурсов, окружающей среде и технологиях.

Молодежь принимает на себя удар, связанный с глобальными переменами в экономике и политике. Она больше не может пользоваться опытом предыдущего поколения — своих родителей. А поколение их родителей обнаруживает, что социальный прогресс не является линейным и приобретенные трудовые права и права человека больше не являются наследием потомков. Этот кризис носит поколенческий характер и не ограничивается положением наиболее обездоленных среди молодежи.

Три фактора связывают и разделяют нынешнее и, вероятно, последующее поколения молодежи в новом контексте.

Во-первых, это поколение молодежи осознает конкурентное давление на всех этапах своего жизненного пути и неопределенность его результатов. Конкуренция среди образованной молодежи за ограниченное число квалифицированных и хорошо оплачиваемых

официальных рабочих мест, на которую сильно влияют пол, этническая принадлежность, социально-экономическое происхождение и другие переменные, приводит к многоуровневому неравенству между поколениями, поляризации и разочарованию.

Во-вторых, с ростом цифровизации и увеличением доступа к глобальным социальным медиа происходит сближение идеалов и устремлений среди молодых людей различного социального и экономического происхождения, живущих в разных местах. Эти глобальные представления часто контрастируют с повседневными реалиями и возможностями молодых людей.

В-третьих, молодое поколение сталкивается с политическими дискурсами, которые подчеркивают индивидуальную ответственность за создание собственной работы или бизнеса; овладение целым рядом новых навыков; постоянные инвестиции в их повышение, чтобы идти в ногу с меняющимися технологиями; проявление гибкости и мобильности. Таким образом, роли и обязанности, которые раньше возлагались на государство, частный сектор и учреждения образования и рынка труда, все чаще переходят к молодежи. Во многих обстоятельствах из-за ограниченного доступа к ресурсам, принятию решений или защите прав молодежь полагается на перегруженные семейные и другие формы солидарности.

Однако способности молодежи адаптироваться к изменениям и находить творческие и инновационные решения не следует воспринимать как неограниченный риск и стремление к постоянной смене работы. Опросы показывают, что в первую очередь молодые люди стремятся к достойной, целенаправленной и стабильной работе. Они также рассматривают свой переход от школы к работе как фундаментальную опору, облегчающую все остальные переломные моменты в жизни. Движимые ценностями, справедливостью, правами и целью, они готовы занять места, которые предлагают им средства и возможности для значимого участия в производстве. Кроме того, они также надеются, что политические лидеры и государственные и частные институты смогут выполнить свои обязательства по отношению к ним.

Не все принятые в различных государствах стратегии реализуются в полном объеме. Некоторым из них не хватает масштаба, ресурсов и согласованности для достижения намеченных целей, а также мешают отсутствие институциональной ответственности или ограниченные возможности.

Современная молодежная политика в сфере труда связана с решением двух вопросов.

Во-первых, это управление спросом в экономике в целом. Посткризисное консенсусное мнение, что спад спроса на рабочую силу является основным фактором нехватки качественных рабочих мест, нашло отражение в призыве Международной организации труда от 2012 года к действиям с целью преодоления кризиса занятости молодежи, который, однако, не привел к массовым и крупномасштабным инвестициям в производство.

В разных странах и регионах существует большая потребность и потенциал для инвестиций в инфраструктуру, экологизацию экономики, цифровые преобразования и сферу услуг. Эти виды инвестиций среди прочего могут создать качественные рабочие места и возможности для получения дохода, определяющие широкий спектр навыков, которыми обладает самое образованное поколение молодежи, которое когда-либо знал мир. Молодежное предпринимательство и схемы создания новых предприятий, число которых увеличилось в несколько раз, не приводят к значительному росту доли рынка или возможностей трудоустройства. Большинство политических мер включают инициативы в области предложения и программы посредничества, не влияющие на спрос, но еще больше усиливающие конкурентное давление.

Во-вторых, образование и работа остаются неразрешимой проблемой. Расширение доступа к образованию и увеличение посещаемости школ во всех регионах за последние два десятилетия больше не гарантируют ожидаемой отдачи на рынках труда. Явление безработицы среди выпускников является серьезной проблемой во многих странах с формирующейся и развивающейся экономикой. Долги студентов становятся серьезным бременем во многих странах.

Нередко в развитых странах наблюдается несоответствие квалификаций, характеризующееся переобучением, когда молодежь с повышенной квалификацией занимает рабочие места, не требующие этой квалификации. Они вытесняют с рынка труда низко- или полу-квалифицированную молодежь, которая еще несколько десятилетий назад могла бы найти подходящую работу. Высокий уровень неформальности среди образованной молодежи в странах с формирующейся и развивающейся экономикой указывает на трудности доступа к официальным рынкам труда и серьезный риск недоиспользования и обесценивания навыков.

Более широкое использование качественного ученичества, поощрение высшего образования в области естественных наук, технологий, инженерии и математики и расширение возможностей непрерывного

обучения в течение всей жизни — это лишь частичные решения. На самом деле, учитывая временной лаг между реформами образования и результатами для рынка труда и общества, такая односторонняя политика может иметь тревожные обратные последствия.

Современное общество стоит перед задачей разработать комплексные решения, которые позволят лучше справляться с проблемой взаимосвязи образования и работы, например: определить права и обязанности государства, предприятий, отдельных лиц и их семей по финансированию, регулированию, переквалификации и повышению квалификации при обеспечении инклюзивности, качества и эффективности.

Недостаточные возможности трудоустройства для молодежи — это постоянная проблема. Молодежь сталкивается с большими трудностями при доступе на рынок труда. Однако эта проблема носит эволюционирующий характер. Во время кризиса молодежь часто страдает первой и оказывается наиболее уязвимой. Об этом свидетельствует опыт молодых работников во время финансового кризиса 2008–2009 годов и в еще большей степени — во время экономического кризиса, вызванного пандемией COVID-19. В то время как многие молодые работники теряют работу из-за переизбытка предложений в пострадавших секторах и неформальной экономике, широко используемый показатель «проблема молодежного рынка труда» — уровень открытой безработицы — кажется все менее точным в отражении ситуации. Гораздо больше молодых людей занято в уязвимых, неформальных и небезопасных секторах, а во время кризиса ситуация ухудшается. Доля работающей бедной молодежи увеличивается.

В международной повестке дня основное внимание уделяется молодым людям, которые не имеют работы, не проходят обучение или подготовку. Эта неоднородная группа, в которой большинство составляют женщины, практически исключена из сферы рынка труда и образования, что влечет долгосрочные последствия для их жизни. Такая недоутилизация молодежи также имеет негативные последствия для экономики и общества.

Конечно, получение работы не дает молодым людям гарантии занятости. Например, для 77 % из 363 млн молодых людей в 2018 году первый опыт работы был связан с неформальной занятостью. Это вызывает беспокойство, поскольку молодежь, которая начинает свой путь с неформальной занятости, с большей вероятностью останется в ее рамках или вернется к ней позже.

Для других молодых людей, особенно тех, кто находится в ситуации кризиса или нестабильности, привлекательной идеей стала международная миграция. По данным ООН, не менее 20 % молодежи во всем мире мигрировали бы в другую страну, если бы у них была такая возможность; в развивающихся странах эта доля возрастает до 40 %.

После десятилетий быстрого роста численности молодежи в мире началось снижение ее абсолютного числа. Только в Африке и нескольких странах в других регионах ее численность продолжает расти. Однако последние исследования показывают, что доля молодежи в трудоспособном населении Африки достигла пика на рубеже XX–XXI веков и сейчас снижается, хотя в абсолютных цифрах она продолжает расти¹.

У современной молодежи жизненный и трудовой путь длиннее, чем у предыдущих поколений: средний возраст населения (возраст, который делит население на две равные половины) увеличился с почти 21 года в начале 1970-х годов до почти 30 лет в 2015 году.

Эти изменения в возрастной структуре населения влияют на эволюцию молодежного рынка труда. Численность молодежи в мире сокращается (примерно на 3,8 млн человек в год в текущем десятилетии), в то время как число пожилых людей (в возрасте 25 лет и старше) растет. Коэффициент трудового участия также снижается, что способствует резкому сокращению экономически активного населения молодежи. В настоящее время оно уменьшилось на 7,7 млн человек в год по сравнению с предыдущим десятилетием. Для более молодой части (в возрасте 15–19 лет) основным фактором, определяющим падение коэффициента участия, является увеличение числа молодых людей, получающих более высокий уровень образования. Для лиц в возрасте 20–29 лет основной причиной, препятствующей участию в производстве, является отсутствие реальных возможностей трудоустройства². Это привело к снижению уровня занятости и одновременно к безработице среди молодежи.

Очевидна тенденция к повышению уровня образования: увеличиваются показатели охвата молодежи средним и высшим образова-

¹ Fox L. Three Myths About Youth Employment in Africa and Strategies to Realize the Demographic. Washington, D.C. : Brookings Institution, 2019. URL: <https://www.brookings.edu/blog/africa-in-focus/2019/02/07/three-myths-about-youth-employment-in-africa-and-strategies-to-realize-the-demographic-dividend/>.

² World Employment Social Outlook. 2016 // International Labour Office : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_443480.pdf.

ем. Эта эволюция весьма примечательна. В большинстве стран среди лиц, выходящих на рынок труда в 1950 году, наиболее распространено было образование начальной школы, в 1980-м — средней школы, в 2010-м — высшее образование.

Согласно данным Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры, уровень отсева женщин из школ снизился с 28 % в 1998 году до 16 % в 2017-м. Среди мужчин также наблюдается тенденция к снижению отсева, хотя и менее выраженная. Тем не менее число лиц с незаконченным образованием остается значительным. Прекращение учебы ограничивает образование молодых людей, а также их личные планы. Образование не просто служит цели найти работу и получать доход, оно вдохновляет и дает молодым людям силы для достижения личных и карьерных успехов в жизни. Уход из школы по экономическим причинам, что является наиболее частой причиной, может показаться выгодным в краткосрочной перспективе, но негативно скажется в будущем.

Нынешнее поколение молодежи — родившееся в период с середины 1990-х до середины 2000-х годов — выходит на рынок труда, где появляются новые формы производства, включая производство в глобальных цепочках создания стоимости, фрагментацию производственных процессов и автоматизацию. Это время также характеризуется ростом экономической неопределенности, поскольку бизнес-циклы становится все труднее прогнозировать. Данные явления представлены в новых формах работы (работа на платформе, гиг-экономика и т. д.) и характеризуются большей неопределенностью относительно рабочих мест и доходов. Временная работа, сокращение срока работы и пожизненной занятости или карьеры становятся стандартом во всем мире.

На каждый процент роста валового внутреннего продукта приходится все меньшее количество рабочих мест, особенно среди молодежи. С. Капсос соотнес низкую экономическую стабильность с разнообразным набором переменных и пришел к выводу, что изменение занятости молодежи может быть не так сильно связано с общим объемом производства, как изменение объема производства среди всего населения или только среди взрослых¹. Он считает, что в то время как общая экономическая стабильность в 1999–2003 годах составляла около 0,3 для всего населения, для молодежи она

¹ *Kapsos S.* The Employment Intensity of Growth. 2005. URL: https://link.springer.com/chapter/10.1057/9780230627383_4.

была низкой — 0,06. Простое обновление этого расчета показывает, что коэффициент экономической стабильности для молодежи стал отрицательным после международного финансового кризиса 2008–2009 годов.

Анализ соотношения занятости молодежи и взрослых показал, что оно снизилось на 2,9 % в период непосредственно перед и сразу после кризиса 2008–2009 годов (табл. 6).

Деиндустриализация во многих развивающихся странах способствовала медленной структурной трансформации и снижению тенденции к созданию рабочих мест в обрабатывающей промышленности и более производительных сферах услуг¹.

Технологии изменили и будут продолжать изменять рынки труда. По данным Международного союза электросвязи, в 2016 году число абонентов мобильной связи достигло почти 100 на 100 жителей планеты. Количество людей, пользующихся Интернетом, выросло с 15 % в 2005 году до 47 % в 2016-м. В настоящее время в исследованиях подчеркивается расширение автоматизации. В 2015 году в мире на тысячу работников приходилось почти шесть новых роботов, тогда как в 2003 году их было менее двух. Тенденция увеличения количества роботов по отношению к работникам быстро растет во всем мире, хотя и с большими географическими различиями.

Все большее число исследований посвящено изучению влияния технологий на уровень занятости и функционирование рынка труда. Эти изменения в непропорциональной степени затронут молодежь. Они уже сейчас распространены, например, в рамках платформенной работы. И риск автономизации для молодежи выше, чем для любого другого предыдущего поколения².

Согласно данным Международной программы социальных исследований (рис. 1), молодежь в возрасте до 20 лет в целом не слишком обеспокоена потерей работы: доля тех, кого это волнует, составляет около 25 %, хотя после 20 лет эта доля возрастает до 35 % и снижается только после 60 лет. Когда речь заходит об автоматизации, эта перспектива выглядит неоднозначно. Международная организа-

¹ *Dasgupta K., Pinedo C.* As much to be gained by merchandise as manufacture? The role of services as an engine of growth // *The Japanese Political Economy*. 2019. Jan. Vol. 43, № 1. P. 1–29. URL: https://www.researchgate.net/publication/330588907_As_much_to_be_gained_by_merchandise_as_manufacture_The_role_of_services_as_an_engine_of_growth.

² *Global Employment Trends for the Youth, 2020* // International Labour Office : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf.

Таблица 6

**Анализ сменного соотношения уровня занятости молодежи и взрослых
(примерно) в 2005–2015 годах (%)**

Сфера деятельности	Доля молодежи в общей численности занятых			Состав общей занятости			Разложение изменений		
	Предкризисный период	Посткризисный период	Посткризисный период	Предкризисный период	Посткризисный период	В пределах сектора	Изменение структуры	Сумма	
Сельское хозяйство, лесное хозяйство и рыболовство	27,8	23,2	35,5	26,5	-1,2	-2,5	-3,7		
Производство, добыча полезных ископаемых, электроэнергетика	32,1	30,3	15,8	16,0	-0,3	0,1	-0,2		
Строительство	31,7	27,5	5,8	7,3	-0,3	0,5	0,2		
Транспорт, хранение и связь	27,1	25,7	5,1	6,7	-0,1	0,4	0,4		
Торговля, гостиницы и рестораны	33,1	29,6	14,8	17,0	-0,6	0,8	0,1		
Финансовое посредничество	24,3	26,5	1,4	1,8	0,0	0,1	0,1		
Реальное состояние, деловая активность	25,8	23,9	4,5	6,7	-0,1	0,6	0,4		
Государственное управление	15,3	15,8	4,1	4,6	0,0	0,1	0,1		
Образование	21,0	20,6	4,4	5,0	0,0	0,1	0,1		
Здоровье	22,3	21,6	3,4	4,2	0,0	0,2	0,2		
Прочие услуги	30,8	26,4	5,3	4,3	-0,2	-0,3	-0,5		
Всего	28,5	25,6	100,0	100,0	-2,9	-0,1	-2,9		

ция труда¹ обнаружила, что молодежь в некоторых развитых странах больше обеспокоена, чем молодежь в развивающихся странах. Различия в восприятии свидетельствуют о том, что молодые люди могут смириться с тем, что их нынешняя ситуация с работой или образованием может быть не самой лучшей, но у них те же надежды на будущее, что и у других поколений: качественная работа с социальной защитой.

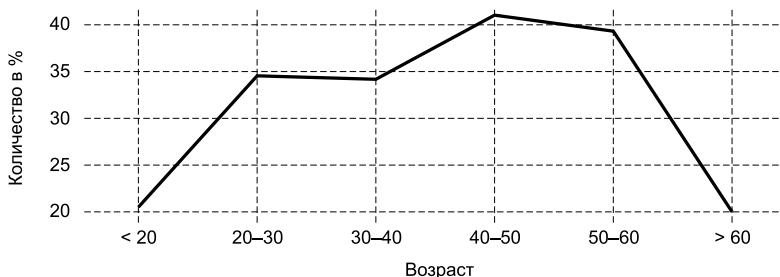


Рис. 1. Доля людей, беспокоящихся о потере работы по возрасту, 2015 год (%)

Отсутствие долгосрочных трудовых и личных перспектив для молодежи вызывает все большую озабоченность во многих странах. Политика полной и продуктивной занятости для молодежи должна быть направлена на обеспечение наилучших возможностей, которые будут способствовать мобильности рабочей силы и, таким образом, устойчивому снижению уровня бедности.

Многочисленные изменения на рынке труда создадут не только возможности, но также риски и неравенство для молодых людей.

Все молодые поколения переживают существенные личные изменения и трансформации, когда вступают во взрослую жизнь². Возможно, самая важная трансформация для молодежи связана с рождением детей. Именно на этом этапе жизни большинство молодых людей переходят от статуса детей к статусу родителей. Но это происходит по-разному. Некоторые молодые люди заводят детей очень рано, в подростковом возрасте (15–19 лет).

¹ Global Employment Trends for Youth. 2017 // International Labour Office : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_598669.pdf.

² Chacaltana J., Elder S., Lee M. Youth transitions and lifetime trajectory. 2019 // International Labour Office : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_734499.pdf.

Почти 50 % всего населения в возрасте 25 лет имеют ребенка, а в возрасте 29 лет это число увеличивается почти до 75 %. Отмечается более быстрый рост данных показателей среди молодых женщин, что подчеркивает, что этот переход затрагивает их больше, чем молодых мужчин. Основная проблема возникает тогда, когда переход не планируется, что влечет за собой множество рисков для трудовой деятельности. Одним из таких рисков является отказ от учебы или отсутствие желания работать, что приводит к бездеятельности, часто переходящей в статус «нет работы, образования или профессиональной подготовки».

Кроме того, существует образовательный переход, или переход от школы к профессиональным навыкам. В возрасте 15 лет все молодые люди должны получать базовое образование, хотя на практике это не всегда так. Из тех молодых людей, которые получают базовое образование, некоторые бросают школу и выходят на рынок труда, как правило, на низкоквалифицированную работу. Другие молодые люди начинают получать профессионально-техническое, техническое или высшее образование, в рамках которого они должны приобрести навыки, необходимые на рынке труда.

Согласно исследованиям многие молодые люди делают выбор профессии, руководствуясь личными предпочтениями и не принимая во внимание ситуацию на рынке труда, что часто приводит к несоответствию навыков. Несоответствие порождает парадокс: в то время как работодатели считают, что не могут заполнить свои вакансии, есть много ищущих работу квалифицированных специалистов, которые не обладают требуемой квалификацией.

Еще одной проблемой является выбор учебного заведения. Молодежь стремится найти учебное заведение, которое способно дать ей качественное образование или подготовку. Во многих исследованиях подчеркивается, что качественное образование, включающее практический опыт, ценности и основные трудовые навыки, которые ищут работодатели, не так легко получить. В некоторых случаях повышение уровня высшего образования сопровождалось снижением его качества.

Согласно недавнему анализу МОТ результатов обследования «От школы до работы»:

— большинство молодых людей начинают свой трудовой путь в качестве наемных работников;

— подростки (в возрасте 15–17 лет) в основном начинают свою трудовую деятельность в качестве неоплачиваемых семейных работников;

— во многих случаях первый опыт является прекарным, в основном в неформальной занятости;

— процент молодежи, работающей по найму, увеличивается до 23 лет, когда он более или менее стабилизируется на уровне около 60 %;

— возрастает доля молодых людей, занимающихся предпринимательством как самозанятые, но лишь немногие из них становятся работодателями (за исключением стран с низким уровнем дохода). Хотя значительное количество молодежи хотело бы иметь собственный бизнес, это непростой процесс и не все желающие открыть свое дело могут это сделать. Многие молодежные предприятия существуют недолго.

Выходя на рынок труда, первым опытом для большинства молодых людей является неформальная работа или работа на других (в некоторых случаях в качестве неоплачиваемых семейных работников). Переход к формальной занятости является масштабным и сложным.

Последние исследования показывают, что существует обратное U-образное соотношение «возраст–формальность», что означает, что политика формализации может иметь пожизненный подход, а конкретные меры в молодом возрасте могут оказать значительное влияние на их трудовую деятельность.

Аналогичный сложный путь открывается и для тех молодых людей, которые, накопив опыт на рынке труда и в профессиональной сфере, через некоторое время хотят стать предпринимателями. Здесь им приходится сталкиваться с проблемами, которые существуют в культуре предпринимательства или в процессе воплощения перспективных идей в реальный бизнес, особенно для молодых людей с небольшим или отсутствующим опытом предпринимательской деятельности и кредитной историей.

3.2.2. Новые формы договорных отношений молодежи в сфере труда

Временные трудовые отношения — это трудовые отношения, которые отличаются от стандартных в силу их явно ограниченной продолжительности. Срок действия таких контрактов варьируется: одни прекращаются в назначенную дату, другие — по завершении выполнения конкретного задания, третьи — при наступлении определенного события¹.

¹ *McCann D.* Regulating flexible work. Oxford : Oxford Univ. Press, 2008. URL: <https://global.oup.com/academic/product/regulating-flexible-work-9780199218790?cc=us&lang=en&#>.

Временная занятость включает срочные контракты, контракты на выполнение проекта или задания, а также сезонные и случайные работы¹.

Как уже отмечалось, молодые люди слишком широко представлены в сфере временной занятости во всем мире². Она может принимать разные формы:

— участие в стажировках или обучении, которые структурированы как временные рабочие контракты;

— профессиональное образование и обучение, например в странах с давней традицией ученичества (Австрия, Дания, Германия)³.

В странах, где действует двойная система ученичества, широко распространена временная занятость; например, в Германии и Швейцарии в 2014 году около половины всех молодых работников имели временный контракт (53,4 % в Германии, 52,6 % в Швейцарии), а в Австрии и Дании их число приближается к одной трети⁴.

Такая ситуация сложилась задолго до начала нового тысячелетия и не связана с тенденцией роста форм временной занятости. Действительно, в Дании доля временной занятости в последние годы снизилась с примерно 30 % в 2000 году до чуть более 20 % в 2014-м. В Австрии, Дании и Германии около 80 % молодых временных работников проходят стажировку или аналогичное обучение⁵. Во Франции, Люксембурге и Италии значительная часть молодых людей, занятых на временной работе, также работают по контрактам на обучение. Во Франции 25 % молодых людей, имеющих временную работу, трудятся по временным контрактам на обучение, поддерживаемым государством; в Люксембурге большое количество

¹ Non-standard forms of employment. Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment. Geneva, Feb. 2015 // International Labour Office (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf.

² *Quintini G., Martin S.* Starting well or losing their way? The position of youth in the labour market in OECD countries. P. : OECD, 2006. URL: https://www.researchgate.net/publication/5205794_Starting_Well_or_Losing_their_Way_The_Position_of_Youth_in_the_Labour_Market_in_OECD_Countries ; Young people and temporary employment in Europe. Dublin, 2013 // European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2013/labour-market-social-policies/young-people-and-temporary-employment-in-europe>.

³ New forms of employment. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2015 // European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/new-forms-of-employment>.

⁴ Eurostat. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

⁵ Young people and temporary employment in Europe.

молодых людей, работающих по временным контрактам, участвуют в программах, субсидируемых государством, которые были введены для того, чтобы помочь молодым людям найти работу посредством обучения на рабочем месте. В Италии более 40 % молодых людей, работающих по временным контрактам, имеют контракты на обучение¹.

Еще одной причиной привлечения молодых людей к работе по срочному договору является стремление иметь гибкий график работы, чтобы учесть семейные, образовательные или другие обязательства². Например, в Финляндии, Ирландии, Норвегии, Словении и Швеции многие временные работники на самом деле еще студенты³.

Значительная часть молодых людей относится к сфере вынужденной временной занятости, поскольку они не смогли найти постоянную работу. В 11 странах — членах ЕС (Бельгия, Венгрия, Греция, Испания, Кипр, Латвия, Польша, Португалия, Румыния, Словакия и Чешская Республика) недобровольная временная занятость составляет значительную часть от всей занятости молодежи. Например, в Бельгии в 2012 году 42 % молодых работников были вынуждены соглашаться на срочные контракты, многие из которых были заключены на срок менее четырех месяцев⁴.

Вместе с тем в некоторых странах доля молодежи, занятой на временной работе, очень низкая. Это объясняется тремя основными причинами:

- а) широкой занятостью в информационной экономике;
- б) слабым EPL⁵;
- в) широким распространением испытательного срока.

Во многих странах с низким уровнем доходов значительная часть молодежи занята в неформальных секторах трудовой деятельности,

¹ Young people and temporary employment in Europe.

² Non-standard forms of employment. Report for discussion at the Meeting. . .

³ В Финляндии эта занятость принимает форму летних работ; в Ирландии — сезонные работы в сельском хозяйстве, строительстве, гостиницах и ресторанах; в Норвегии — работа в сочетании с учебой в культуре, строительстве, гостиницах и ресторанах; в Словении — работа для студентов; в Швеции — временная работа для студентов или сезонная работа. См.: Young people and temporary employment in Europe, а также <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/comparative-information/young-people-and-temporary-employment-in-europe>.

⁴ Young people and temporary employment in Europe.

⁵ Страхование рисков, связанных с практикой трудоустройства, известное в торговле как EPL или EPLI, обеспечивает страховую защиту работодателей от исков, выдвигаемых сотрудниками: дискриминация (например, по признаку пола, расы, возраста или инвалидности), неправомерное увольнение, притеснения.

что делает формальные временные контракты неактуальными; в этих условиях, как правило, либо человек работает по постоянному формальному контракту, либо вообще не имеет формального контракта. Квинтини и Мартин отмечают: «В США норма о найме по собственному желанию, согласно которой работодатель или работник может прекратить трудовые отношения в любое время, делает различие между постоянными и временными работниками бессмысленным»¹.

В некоторых европейских государствах (Болгария, Эстония, Литва, Мальта) небольшое число молодых людей, работающих по временным контрактам, уравнивается большой долей молодежи, проходящей испытательный срок трудового договора². В течение испытательного срока работодатель может расторгнуть контракт, поэтому этот период действует как временный контракт.

Существует несколько документов МОТ, которые регулируют различные формы временной занятости.

Конвенция МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений» (1982)³ и соответствующая Рекомендация МОТ № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя»⁴ регулируют и дают рекомендации по использованию срочных и временных трудовых договоров. Хотя государство-член может исключить срочных и случайных работников из всех или некоторых положений Конвенции МОТ № 158 с целью избежать их защиты, вытекающей из данной Конвенции, в ней говорится о предоставлении адекватных гарантий ее распространения на всех работников.

Рекомендация № 166, дополняющая Конвенцию МОТ № 158, предлагает меры, которые могут быть приняты для обеспечения адекватных гарантий против использования временных контрактов, цель которых — избежать защиты, вытекающей из Конвенции № 158. В ней предусматривается следующее: а) ограничить использование контрактов на определенный срок случаями, в которых либо в силу характера выполняемой работы, либо в силу обстоятельств,

¹ *Quintini G., Martin S.* Op. cit. P. 20.

² Young people and temporary employment in Europe.

³ Конвенция МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя» // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c158_ru.htm.

⁴ Рекомендация МОТ № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя» // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r166_ru.htm.

при которых она должна выполняться, либо в силу интересов работника трудовые отношения не могут быть неопределенно длительными; и (или) б) считать контракты на определенный период времени, за исключением случаев, упомянутых в пункте а), трудовыми договорами неопределенной продолжительности; и (или) в) считать контракты на определенный период времени, возобновляемые один или несколько раз, за исключением случаев, упомянутых в пункте а), трудовыми договорами неопределенной продолжительности.

Конвенция МОТ № 181 «О частных агентствах занятости» (1997)¹ требует от ратифицировавших ее государств принять меры для обеспечения того, чтобы работникам, нанятым частными агентствами занятости, не отказывали в праве на свободу ассоциации или ведение коллективных переговоров и чтобы агентства обращались с работниками без дискриминации. Ратифицирующие государства также должны обеспечить надлежащую защиту работников агентств и в соответствующих случаях определить и распределить обязанности частных агентств занятости в отношении коллективных переговоров, минимальной заработной платы, рабочего времени и других условий труда, установленных законом пособий по социальному обеспечению, доступа к обучению, охраны здоровья и безопасности, компенсации в случае несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, компенсации в случае несостоятельности и защиты требований работников, охраны материнства и родительских прав и пособий.

Помимо специального регулирования временных договорных форм восемь основных конвенций МОТ также применяются к временным работникам и ученикам.

На уровне ЕС были изданы две директивы о временной работе. Директива № 1999/70/ЕС² о срочной работе запрещает дискриминацию сотрудников, работающих по срочному договору, в отношении условий их занятости по сравнению с работниками, действующими по трудовым договорам на неопределенный срок. Директива также требует от государств-членов принять меры по предотвращению злоупотребления последовательными срочными трудовыми договорами. Эти меры включают введение объективных причин, оправдывающих

¹ Конвенция МОТ № 181 «О частных агентствах занятости» // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--normes/documents/normativeinstrument/wcms_c181_ru.htm.

² Council Directive № 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP // Eur-Lex : [сайт]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31999L0070>.

продление таких договоров или отношений, установленную максимальную общую продолжительность последовательных срочных трудовых договоров или максимальное количество повторных заключений¹.

Директива № 2008/104/ЕС² о работе временных агентств определяет общие рамки, применимые к условиям труда временных работников в ЕС. Цель этой директивы — гарантировать минимальный уровень эффективной защиты временных работников и способствовать развитию сектора временных работ как гибкого варианта для работодателей и работников.

Для достижения этих целей она устанавливает принцип равного обращения с работниками временных агентств по сравнению с постоянными работниками предприятия-клиента, а также содержит положения, ограничивающие запреты или регулирующие ограничения государств-членов на использование труда временных агентств³. Таким образом, международные документы разрешают (а в ЕС даже поощряют) временную работу, но устанавливают правила, позволяющие избежать злоупотребления временными контрактами. Как правило, временные работники не должны страдать от плохих условий труда, как и постоянные сотрудники.

Регулирование временной занятости среди стран ОЭСР слабее всего в США и Канаде. В ЕС хотя и поощряется использование временных трудовых договоров, обычно существуют ограничения в отношении максимальной продолжительности временной занятости и (или) количества раз, когда договор может быть перезаключен. Однако детали такого регулирования и степень налагаемых ограничений существенно различаются в разных государствах.

Наиболее строгое регулирование действует в Люксембурге и Франции, наименее — в Великобритании; в Российской Федерации регулирование временной занятости менее жесткое, чем в среднем по ОЭСР.

В странах с низким уровнем доходов временная занятость обычно регулируется более жестко, чем в странах с высоким уровнем доходов⁴. Сочетание гибкости и безопасности принимает различные

¹ Presidency Conclusions Cologne European Council 3 and 4 June 1999 // Consilium — European Union : [сайт]. URL: <https://www.consilium.europa.eu/media/21070/57886.pdf>.

² Directive № 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work // Eur-Lex : [сайт]. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32008L0104>.

³ Ibid.

⁴ O'Higgins N. Trends in the youth labour market in developing and transition countries // Social Protection Discussion Paper. Washington, D.C. : World Bank, Social Protection and

формы и имеет разные последствия. Страны, которые пытались повысить адаптивность рынка труда в основном за счет ослабления регулирования временных контрактов при сохранении жестких правил в отношении постоянных контрактов, часто наблюдали усугубление дуализма на рынке труда, при этом, как правило, не отмечалось значительного снижения уровня безработицы среди молодежи.

Следовательно, в этих странах молодые люди представлены на временной работе в большем объеме и, как следствие, более уязвимы к экономическим спадам. Так обстоит дело в Испании и Италии, Франции и Германии¹.

Разные страны применяют различные подходы к регулированию временной работы. В некоторых странах до мирового финансового кризиса оно было ослаблено. Например, в Германии регулирование временной занятости было основательно изменено в 2002 году в результате реформ немецкого рынка труда, предложенных Хартцем. Среди прочего, они отменили некоторые ограничения на срочные контракты, а также на максимальную продолжительность временной агентской работы. В то же время было введено новое правило, требующее от агентств по временному трудоустройству гарантии, что их работники будут получать такую же оплату и иметь такое же обращение, как и штатные сотрудники. Однако коллективные договоры могут отклоняться от этого принципа. Что касается срочных договоров, реформа упростила правила и расширила круг случаев, в отношении которых жесткие общие правила могут быть смягчены².

В Российской Федерации правила, регулирующие срочные контракты, были изменены в 2002 и 2006 годах, что позволило распространить их применение на более широкий круг работников и ситуаций³.

Некоторые страны, в частности Греция, Литва, Нидерланды, Польша, Румыния и Испания, смягчили правила во время недавнего финансового и экономического кризиса в надежде стимулировать

Labor, 2003. № 0321. URL: https://www.researchgate.net/publication/23746812_Trends_in_the_Youth_Labour_Market_in_Developing_and_Transition_Countries.

¹ New forms of employment.

² *Jacobi L., Kluge J.* Before and after the Hartz Reforms: The performance of active labour market policy in Germany // Discussion Paper. Bonn : IZA, 2006. № 2100. P. 13. URL: <http://ftp.iza.org/dp2100.pdf>.

³ Jobs and skills for youth: Review of policies for youth employment of the Russian Federation, Youth Employment Programme, mimeo. Geneva, 2014 // International Labour Office : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---stro-moscow/documents/publication/wcms_385999.pdf.

создание рабочих мест¹. Например, в Греции с 2011 года разрешено неограниченное продление срочных трудовых договоров, если это оправдано объективными причинами.

Общая продолжительность последовательных срочных контрактов не должна превышать трех лет, а не двух лет, как было предусмотрено в предыдущем положении².

В большинстве стран ЕС ограничения на временную работу остались в силе во время кризиса; в Италии и Словакии их даже ужесточили, изменив стимулы таким образом, чтобы побудить больше работодателей нанимать работников по стандартным контрактам. В Словакии с 1 января 2013 года работодатели обязаны платить взносы в фонды обязательного страхования не только за бессрочные, но и за срочные договоры³. В Италии с 18 июля 2012 года в результате реформы Монти–Форнеро постоянному трудоустройству отдается предпочтение перед временным.

Работа по срочным договорам была дестимулирована требованием об уплате дополнительных взносов по временным договорам с целью финансирования расширенной системы пособий по безработице⁴.

В дополнение к общему поощрению и регулированию временной работы некоторые страны ввели и регулируют срочные контракты специально для молодых работников или новичков на рынке труда (например, контракты на первую работу). Часто они пересекаются с программами субсидирования заработной платы. Контракты на первую работу призваны облегчить прием на работу молодых людей и тем самым помочь им закрепиться на рынке труда, в первую очередь за счет снижения затрат на наем или прямого субсидирования заработной платы⁵.

В Испании контракт на получение опыта работы (*contrato en prácticas*) был введен 24 марта 1995 года для содействия переходу от учебы к работе. Он был предназначен для работников, получивших

¹ Young people and temporary employment in Europe. P. 1.

² Ibid.

³ Ibid.

⁴ *Clauwaert S., Schömann I.* The crisis and national labour law reforms: A mapping exercise // *European Review of Labour and Research*. 2013. Vol. 19, № 1. P. 121–124. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1024258912470242>.

⁵ The youth employment crisis: Time for action, Report V, International Labour Conference, 101st Session. Geneva, 2012 // International Labour Office : [сайт]. URL: http://old.adapt.it/adapt-indices-a-z/wp-content/uploads/2013/08/ILO_The-youth-employment-crisis.pdf.

диплом о профессиональном или высшем образовании в течение предыдущих четырех лет (или шести лет для работников с ограниченными возможностями). Продолжительность контракта должна была составлять от шести месяцев до двух лет, а для работодателей, использующих эту схему, были снижены взносы на социальное обеспечение. В 2010 году в договор были внесены изменения, позволяющие нанимать молодых работников с профессиональной квалификацией, а максимальный срок между окончанием обучения и заключением договора был увеличен с четырех до пяти лет¹.

В Словении работа студентов является значительной формой временной занятости среди молодежи. Студенческая работа очень гибкая в административном плане; работодателям не нужно проходить обычные длительные процедуры, требуемые для других работников, чтобы нанять или уволить работников-студентов. Чтобы получить право на работу, студентам необходимо лишь подтвердить свой студенческий статус. Ни студенты, ни их работодатели не обязаны делать взносы в государственный пенсионный фонд или оплачивать социальные и медицинские услуги, что делает труд студентов намного дешевле, чем труд обычных работников. Основным бременем для работодателей является специальный 25-процентный льготный сбор, который распределяется между агентствами по трудоустройству студентов, студенческой организацией и государственными фондами для выплаты стипендий и улучшения условий обучения². Студенты получают заработную плату в размере не менее 4,50 евро брутто в час с 1 февраля 2015 года³. Правовой статус студентов как работников в Словении неясен. Суды первой и второй инстанций пришли к выводу, что статус работника и статус студента являются взаимоисключающими.

Верховный суд Словении, однако, выразил иное мнение, утверждая, что существование трудовых отношений должно определяться в соответствии с их характеристиками и что два статуса — студента и работника — не обязательно являются взаимоисключающими⁴. На практике работа студентов по-прежнему рассматривается как особый

¹ Young people and temporary employment in Europe.

² Ibid.

³ New student work provisions step into force // Slovenia Times. 2015. 1 Febr. URL: <http://www.sloveniatimes.com/new-student-work-provisions-step-into-force>.

⁴ *Tičar L. Relationship between state law, collective agreement and individual contract: Case of Slovenia // Recent developments in labour law / ed. G. Kiss. Budapest : Akadémia Publisher, 2013. P. 44–62. URL: https://mta-pte.ajk.pte.hu/downloads/MTA-PTE_Labour_Law_Research-Luka_ABSTRACT.pdf.*

вид контрактной работы; хотя им выплачивается заработная плата, работники-студенты не полностью защищены другими положениями трудового законодательства.

В Болгарии Закон о содействии занятости 2001 года предусматривает субсидированную временную занятость для молодых людей в возрасте до 29 лет на срок от шести месяцев до одного года¹.

В Финляндии для поддержки занятости молодежи используется система «карты Санси». Это ваучерная форма субсидирования заработной платы, доступная работодателям, которые нанимают работников в возрасте до 30 лет. Максимальная сумма субсидии составляет 700 евро в месяц (при полной занятости), и работодатель может получать поддержку в течение десяти месяцев. Субсидия подходит как для трудовых отношений, так и для ученичества. На молодых людей, трудоустроенных с помощью «карты Санси», распространяются общие нормы трудового законодательства и коллективные договоры².

Во Франции единый интеграционный контракт в рыночном секторе (*contrat unique d'insertion-contrat initiative emploi*: CUI-CIE) призван стимулировать прием на работу соискателей, испытывающих трудности с доступом на рынок труда. Первоначально этот инструмент был ориентирован на долгосрочных безработных, но затем был распространен и на другие группы, испытывающие трудности в поиске работы. Работодатель подписывает контракт с местным органом власти (например, *PES, rôle emploi*) и затем имеет право на получение субсидий для покрытия части расходов на оплату труда и, если это применимо, расходов на обучение и других льгот для лиц, нанятых по данной схеме. Размер субсидии определяется региональными властями и не может превышать 47 % от минимальной почасовой заработной платы брутто. Контракты могут быть постоянными или временными (от шести месяцев до двух лет). Единый интеграционный контракт в нерыночном секторе (*contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi*: CUI-CAE) является эквивалентом CUI-CIE в государственном секторе. Основное отличие заключается в том, что субсидии на заработную плату значительно выше — до 95 % от минимальной заработной платы — и что они имеют право на ряд специальных исключений. Во втором квартале 2012 года 57,5 % всех CUI-CIE были постоянными контрактами, в то время как более 98 % всех CUI-CAE — временными³.

¹ Young people and temporary employment in Europe.

² Ibid.

³ Ibid.

В Латинской Америке основная цель контрактов первого найма заключается не столько в том, чтобы помочь молодым людям выйти на рынок труда, сколько в том, чтобы стимулировать переход из неформальной экономики к формальной занятости.

Несмотря на то что общее регулирование временной занятости направлено на обеспечение условий труда для временных работников, равных условиям труда постоянных работников, на практике краткосрочный характер их занятости означает, что они часто не имеют права на ряд льгот, таких как пособия по болезни, материнству и безработице. Работники, работающие по временным трудовым договорам, также зарабатывают в среднем значительно меньше, чем постоянные сотрудники. Д. Павлопулос подтвердил существование так называемого штрафа за временный контракт в Великобритании и Германии¹; он показал не только наличие разницы в заработной плате между двумя категориями наемных работников в начале карьеры молодых людей, но и то, что этот штраф сохраняется на протяжении всей их трудовой жизни. В Германии молодые люди, выходящие на рынок труда по временным контрактам, сталкиваются с долгосрочным штрафом к заработной плате, который исчезает только через 12,5 лет для мужчин и 6,5 лет для женщин; в Великобритании для молодых мужчин этот «штраф» к заработной плате сохраняется на протяжении всей их трудовой жизни, в то время как молодые женщины не сталкиваются с таким штрафом ни в краткосрочной, ни в долгосрочной перспективе.

Доступ к обучению и образованию также важен для карьерного роста молодых работников, и ряд исследований показал, что вероятность того, что временные работники пройдут обучение, гораздо ниже, чем те, кто работает на постоянной основе². По очевидным причинам у работодателей меньше стимулов вкладывать средства в обучение временных работников. Учитывая, что срочные контракты нацелены на определенные группы работников, например молодежь, которая и так относится к наиболее уязвимым группам с точки зрения выхода на рынок труда, продвижения и удержания, последствия временных форм занятости рискуют усугубить разделение и неравенство на рынке труда³.

¹ Pavlopoulos D. Starting your career with a temporary job: Stepping-stone or dead end? // SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data Research. Berlin : Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, 2009. № 228. URL: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.342787.de/diw_sp0228.pdf.

² Employment in Europe 2010 // European Commission (EC). URL: <https://ec.europa.eu/system/BlobServlet?docId=6288&langId=en>.

³ Clauwaert S., Schömann I. Op. cit.

Альтернативный подход исходит из того, что выход молодых людей на рынок труда может быть облегчен либо за счет их трудовых прав или государства, либо за счет комбинации того и другого. Пример контракта с практикой в Испании иллюстрирует первый случай: здесь переход от учебы к работе осуществляется за счет молодого человека, который получает зарплату ниже средней в той же отрасли. В Греции также, несмотря на отсутствие специального срочного контракта для молодежи, закон предусматривает снижение минимальной заработной платы для работников в возрасте до 25 лет до 84 % от минимальной заработной платы для взрослых и снижение минимальной заработной платы для несовершеннолетних в возрасте 15–18 лет до 70 % от минимальной заработной платы¹. В Словении участие студента в работе может исключить молодого человека из-под защиты трудового законодательства, кроме права на заработную плату. В Латинской Америке вычеты из выплат социального страхования, разрешенные работодателям, нанимающим молодых людей, неизбежно влияют на социальное обеспечение молодых работников.

Ослабление трудовых прав молодежи также привело к отмене законов. В Парагвае законодательство, принятое в 2002 году с целью содействия занятости молодежи, было отклонено, поскольку в нем среди прочих положений предусматривались исключения из взносов на социальное обеспечение, из пенсионных и семейных пособий, а также из права на отпуск.

Во Франции аналогичным образом закон 2006 года о договоре о первом найме неопределенного срока был отменен всего через месяц после его принятия, поскольку он предусматривал период консолидации в два года, в течение которого работник мог быть уволен без каких-либо оснований².

В 2011 году Греция ввела новый молодежный контракт, который предусматривал значительные меры поддержки для поощрения найма людей в возрасте до 25 лет на работу с зарплатой на 20 % ниже прежней ставки для первых рабочих мест, двухлетний испытательный срок, отсутствие социальных взносов для работодателей и права на получение пособия по безработице по окончании контракта. Греческие профсоюзы подали жалобу в Европейский комитет по социальным правам (ЕКСП), утверждая, что этот новый тип контракта нарушает многочисленные статьи Европей-

¹ Young people and temporary employment in Europe.

² The youth employment crisis: Time for action...

ской социальной хартии. 23 мая 2012 года ЕКСП постановил, что, действительно, этот «молодежный контракт нарушает права на профессиональное обучение, социальное обеспечение и справедливое вознаграждение»¹.

Однако усилия по поддержке перехода молодых людей от учебы к работе не обязательно должны сопровождаться урезанием их трудовых прав. Например, финская система «карты Санси» (она дает работодателям право на то, чтобы часть зарплаты сотрудников покрывалась государством; идея заключается в том, чтобы снизить порог для приема на работу молодых людей; субсидия распространяется как на обычную работу, так и на ученичество), а также системы CUI-CIE и CUI-CAE во Франции используют государственную поддержку для включения молодежи в рынок труда, гарантируя при этом равные с другими работниками трудовые права. Кроме того, меры, поддерживающие переход молодых людей к постоянной занятости, не нарушают их трудовые права.

Другой подход, который был предложен для борьбы с сегментацией и поляризацией между молодыми людьми, оказавшимися в ловушке нестабильной работы и имеющими относительно стабильные трудовые контракты, заключается в отмене или уменьшении различий между правовой защитой постоянных и срочных работников с помощью единого контракта.

Например, в «Повестке дня для новых навыков и рабочих мест» Европейская комиссия поддерживает эту идею². Однако с ее внедрением связаны и серьезные опасения. В частности, если такая реформа будет способствовать большей гибкости в обычных контрактах, это может привести к эрозии обычных контрактных прав. Дальнейшее смягчение EPL для обычных трудовых договоров означает, что стимулы для инвестиций в трудоустройство и устойчивую занятость будут снижены для других возрастных категорий работников³. Поэтому введение уникального трудового договора не обязательно при-

¹ Lang C., Schömann I., Clauwaert S. Atypical forms of employment contracts in times of crisis // Working Paper Brussels : European Trade Union Institute, 2013. № 2013.03. URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/13%20WP%202013%2003%20Atypical%20forms%20Lang%20EN%20Web%20version.pdf>.

² An agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. 2010. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:en:PDF>.

³ Tros F. The effects of legislation on youth employment contracts in Europe. Amsterdam : Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, 2012. P. 34. URL: <https://dare.uva.nl/search?identifier=89e6389e-896f-494b-b5e0-3e14f03e8611>.

ведет к улучшению условий труда молодых людей, а скорее всего, поставит их в почти равное положение с постоянными работниками, поскольку защита других работников будет нарушена.

3.3. ОПЫТ СУБСИДИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ДЛЯ БОРЬБЫ С МОЛОДЕЖНОЙ БЕЗРАБОТИЦЕЙ

3.3.1. Политика субсидирования заработной платы в странах ЕС

В Европе субсидирование заработной платы для различных целевых групп имеет относительно широкое распространение и осуществляется с начала 1980-х годов. Во Франции и Германии эти программы были введены частично в ответ на растущую безработицу среди молодежи после рецессии, вызванной нефтяным кризисом 1970-х годов. Большинство из ранних программ предлагали щедрые субсидии при найме (до 50 % заработной платы молодежи) в течение ограниченного периода времени (до 12 месяцев) и были ориентированы на находящихся в неблагоприятном положении низкоквалифицированных лиц, ищущих работу. Фирмы должны были выполнить ряд условий, включая запрет на увольнение во время и в течение ограниченного периода после субсидирования, демонстративный рост числа лиц в платёжной ведомости фирмы и ограничения на количество субсидированных наймов на одну фирму.

Кризис безработицы начала 1990-х годов привел к новой волне субсидирования найма, например в Дании и Швеции, которая была более ограниченной по продолжительности (обычно шесть месяцев), а в конце 1990-х годов в Германии и Великобритании были введены новые, ориентированные на молодежь программы.

Новизна некоторых из этих программ заключалась в том, что они объединяли обучение на рабочем месте и консультирование с субсидированием заработной платы. Программа «Молодежная практика» (Ungdomsprakt), запущенная в Швеции в 1992 году, была направлена на предоставление работы молодым людям (в возрасте 18–24 лет), которые окончили среднюю школу и были безработными в течение четырех месяцев. Стажировка длилась шесть месяцев; участники получали пособие (которое было ниже рыночной заработной платы), частично финансируемое государственной службой занятости, и были обязаны участвовать в обучении, а также в консультациях и помощи в поиске работы, предоставляемых государственной служ-

бой занятости; однако на практике эти обязательства строго не выполнялись¹.

По условиям программы «Новый курс», принятой в Великобритании в 1998 году, молодые люди (18–24 года), которые были безработными в течение как минимум шести месяцев, после обязательной четырехмесячной программы поиска работы могли быть устроены на субсидируемые рабочие места, при этом работодателю выплачивалась фиксированная субсидия на найм (эквивалентная примерно 40 % от начальной заработной платы) в течение 26 недель, а работодатель был обязан предложить молодому человеку как минимум один день обучения в неделю (за что работодатель получал фиксированную компенсацию).

Эволюцию субсидирования при найме молодежи можно рассмотреть на примере Франции.

Субсидирование найма и заработной платы для работодателей в частном секторе, ориентированное на молодежь, ведет свою историю во Франции начиная с 1977 года. Если раньше программы были недолговечными и включали в основном снижение налогов на заработную плату для найма молодых (неквалифицированных) людей, то в 1996 году была инициирована хорошо субсидируемая программа найма (Контракт инициативы по трудоустройству) для безработной молодежи (в возрасте 16–25 лет), длительное время лишенной работы и без высшего образования. В рамках этой программы, помимо освобождения от уплаты взносов на социальное обеспечение, работодатели имели право на субсидию в размере до 47 % от минимальной заработной платы в течение двух лет. Адресность программы становилась все более жесткой, и в 2002 году субсидия при приеме на работу была ограничена теми лицами, которые были безработными в течение не менее двух лет. В то же время новая программа (контракт «Молодежь в бизнесе») давала право работодателям, нанимающим низкоквалифицированную молодежь (в возрасте 16–22 лет) по бессрочным контрактам, получать субсидии в размере около 20 % от стоимости рабочей силы в течение двух лет и половину этой суммы — в течение третьего года.

¹ Larsson L. Evaluation of Swedish youth labor market programs // *Journal of Human Resources*. 2003. Vol. 38, № 4. P. 891–927. URL: <https://www.jstor.org/stable/1558784> ; Costa Dias M., Ichimura H., Berg G. H. van den. Treatment evaluation with selective participation and ineligible // *Journal of the American Statistical Association*. 2013. Vol. 108, № 502. P. 441–455. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01621459.2013.795447>.

Увольнение молодых работников в период действия субсидий было запрещено. В 2006 году программа была расширена, в нее были включены молодые люди с низким уровнем образования в возрасте до 25 лет, но продолжительность субсидирования была сокращена до двух лет.

В 2008 году субсидирование найма низкоквалифицированной молодежи было отменено и включено в новую версию договора о трудовой инициативе.

В 2010 году программы субсидирования найма были упорядочены, введен уникальный договор о включении, который предусматривает субсидирование найма неблагополучных соискателей на работу по срочным контрактам. Срок действия контракта может составлять от шести месяцев до двух лет, а размер субсидии регулируется региональным Public Employment Services (PES, Государственная служба занятости), но не может превышать 47 % от минимальной заработной платы. Для получения субсидии работодатель не должен увольнять штатных сотрудников в течение шести месяцев до приема на работу лица, имеющего право на получение субсидии.

В период с 2010 по 2012 год, после финансового кризиса, безработица среди молодежи во Франции продолжала расти, что привело к введению новых программ найма, специально ориентированных на молодежь.

В 2013 году были запущены две программы, ориентированные в первую очередь на непрофессиональные организации, но также открытые для частного сектора. Первая программа — «Работа будущего» — ориентирована на молодых людей (в возрасте 16–25 лет) без квалификации, которые не имели работы в течение как минимум шести месяцев. Она предлагает субсидии в размере 35 % от минимальной заработной платы (500 евро в месяц) на период до двух лет, в принципе предусматривая составление дополнительного плана обучения. Вторая программа — Generation Contract — предлагает единовременные выплаты в размере 4 тыс. евро в год в течение трех лет при найме молодого человека (в возрасте 16–25 лет) по постоянному контракту, а также обязательство сохранять (или нанимать) пожилых сотрудников (в возрасте 55 лет и старше) и назначать пожилого наставника для вновь назначенных молодых сотрудников¹.

¹ *Aeberhardt R., Crusson L., Pommier P.* Les politiques d'accès à l'emploi en faveur des jeunes: Qualifier et accompagner // INSEE. Portrait social. P., 2011. URL: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1373896?sommaire=1373905> ; *Gineste S.* Stimulating job demand: The

В ряде стран континентальной Европы программы субсидирования заработной платы, направленные на содействие реинтеграции длительно безработных, тех, кто находится под угрозой длительной безработицы, и низкоквалифицированных специалистов, применяются уже более 15 лет. В некоторых случаях молодым людям предоставлялся преференциальный доступ к этим программам, например, за счет более короткого квалификационного периода безработицы, чем у взрослых, или другими способами; в других случаях эти программы дополнялись программами, специально ориентированными на молодежь.

В Германии в период с 1999 по 2004 год действовала Программа неотложных действий по снижению безработицы среди молодежи (федеральная программа ALMP), направленная на снижение уровня безработицы среди молодежи. В рамках этой программы фирмы, нанимающие молодых людей (в возрасте до 25 лет), имели возможность выбирать между субсидией, покрывающей 40 % заработной платы работника в течение двух лет, и альтернативным вариантом, покрывающим 60 % заработной платы, но действующим только один год¹. В соответствии с другими программами субсидирования найма в Германии для работодателей были установлены жесткие условия: если они увольняли работника в период действия субсидии или в течение периода, равного половине продолжительности субсидируемого периода после истечения срока действия субсидии, они были обязаны вернуть половину субсидии.

Программа субсидирования найма, введенная в 1999 году в Австрии (Eingliederungsbeihilfe), была столь же щедрой: субсидии предоставлялись на срок до двух лет в размере до 60 % от заработной платы брутто. Если взрослые имели право на получение этой субсидии после 12 месяцев безработицы, то молодые люди (в возрасте 16–24 лет) — только после шести месяцев регистрации в качестве безработных.

В австрийской и немецкой программах отбор для участия в определенной степени зависел от мягкого профилирования, проводимого сотрудниками государственной службы занятости.

design of effective hiring subsidies in Europe // European Employment Policy Observatory Review. 2014. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11950&langId=en>.

¹ *Caliendo M., Künn S., Schmidl R.* Fighting youth unemployment: The effects of active labor market policies // Discussion Paper. Bonn : IZA, 2011. № 6222. URL: <https://docs.iza.org/dp6222.pdf>.

Программа АСТІВА, внедренная в 2002 году в Бельгии, предлагает работодателям снижение налогов на фонд оплаты труда и прямые субсидии на заработную плату за прием на работу длительно безработных. Низкоквалифицированные молодые люди (те, кто не окончил среднюю школу) получают право на субсидию после шести месяцев безработицы, а работодатели этой группы бенефициаров выигрывают от снижения налогов на заработную плату на 50 % больше, чем работодатели взрослых или молодых людей с более высокой квалификацией, и на период (два года), вдвое больший, чем работодатели взрослых или молодых людей¹.

Число программ субсидирования заработной платы для молодежи в Европе выросло с начала нового тысячелетия — в основном в ответ на рост безработицы среди молодежи после недавнего экономического кризиса. Они принимают различные формы.

В Швеции трудоустройству молодежи способствовало снижение налогов на фонд заработной платы для всех молодых работников, введенное двумя последовательными этапами в 2007–2009 годах, что фактически привело к сокращению вдвое налогов на фонд заработной платы для молодых работников в возрасте от 18 до 26 лет².

С 2010 года политики Финляндии пошли по пути упрощения административных процедур и поощрения субсидирования найма молодых людей путем выдачи ваучеров лицам, имеющим право на трудоустройство. В Соединенном Королевстве в 2012 году была введена новая субсидия при найме (являющаяся частью молодежного контракта), предназначенная для молодых людей, которые не имели работы в течение шести месяцев. Эта субсидия устанавливается по единой ставке и выплачивается с задержкой, покрывает около 40 % заработной платы молодого человека за шестимесячный период.

В Бельгии существующая субсидия при приеме на работу АСТІВА была временно (для назначений, сделанных в течение 2010 г.) сделана более щедрой для молодых людей в возрасте до 19 лет, с полным

¹ Основным условием для работодателей было то, что они не могли нанять человека, имеющего право на субсидию, в том случае: а) если другой работник, занятый в той же сфере деятельности, был сокращен в течение предыдущих шести месяцев, б) если нанимаемое лицо работало в той же компании в течение предыдущих шести месяцев.

² Также была введена субсидия на найм (New Start Jobs), предназначенная для длительно безработных, в 2007 году. В соответствии с ней работодатели получают субсидию, равную уровню налога на фонд заработной платы; молодые люди (в возрасте 18–25 лет) имели право на получение субсидии после шестимесячного периода безработицы, а их работодатели — на получение субсидии в течение одного года. В 2009 году размер субсидии был удвоен.

освобождением от налогов на фонд заработной платы, более высокими прямыми субсидиями и более длительными периодами субсидирования.

В странах, сильно пострадавших от недавнего кризиса, было введено множество различных стимулов для содействия занятости молодежи.

В Португалии первоначальные меры (в 2009 г.) приняли форму единовременной субсидии при приеме на работу и двухлетнего освобождения от взносов в фонд социального страхования. В 2012 году была введена новая комбинированная программа субсидирования найма и профессионального образования для тех, кто уже был безработным в течение шести месяцев, включая субсидирование заработной платы, покрывающее 60 % заработной платы в течение 18 месяцев для молодых работников, нанятых по бессрочным контрактам.

В Греции с 2010 года был внедрен ряд различных временных субсидий при найме на работу (включая субсидированные программы стажировки с последующим субсидированием найма).

В странах с жестким EPL и двухуровневым рынком труда (в Европе, в основном во Франции, Италии и Испании)¹ субсидии на оплату труда, направленные на решение проблем занятости молодежи, имеют общие аспекты.

В 1980-х годах они были направлены на снижение уровня безработицы среди молодежи путем введения субсидированных рабочих мест по срочным контрактам. Например, в рамках Программы подготовки рабочих мест в Италии (действовавшей с 1984 по 1991 г.) был введен двухлетний срочный контракт, дополненный снижением взносов работодателей на социальное обеспечение (в сочетании с требованием проводить обучение на рабочем месте). В последнее время, когда число молодых людей, имеющих нестабильную занятость (характеризующуюся циклом срочной работы и безработицы), увеличилось, программы в этих странах были направлены, в частности, на увеличение числа молодых людей, работающих по постоянным контрактам.

В Испании политики ввели снижение налога на заработную плату для молодых людей, работающих по бессрочным контрактам, наряду с сокращением расходов на увольнение по бессрочным контрактам

¹ Двухуровневый рынок труда характеризуется наличием первичного рынка труда, включающего рабочие места по постоянным трудовым договорам, и вторичного рынка труда, включающего относительно нестабильные рабочие места по срочным трудовым договорам.

(в 1997–2001 гг.) и единовременные выплаты для молодых людей, работающих по постоянным контрактам (в 2006–2010 гг.).

В Италии использовались временные налоговые льготы для фирм, нанимающих работников по бессрочным контрактам (между 2001 и 2003 гг.), аналогичные программы для молодежи (начиная с 2011 г.) и единовременные выплаты за преобразование срочных контрактов в постоянные для молодых работников (в 2012 г.). Чтобы эти меры способствовали общему росту занятости, работодатели ввели условия для работодателей, которые ограничивают отток работников¹ или привязывают субсидии к увеличению численности рабочей силы.

В странах Центральной и Восточной Европы субсидии при найме безработных с ограниченными возможностями (включая молодежь и впервые ищущих работу) используются с середины 1990-х (например, в Венгрии и Польше) или начала 2000-х (в Болгарии, Хорватии, Эстонии и Румынии). Большинство этих программ в основном следовали примеру западноевропейских стран, предлагая работодателям щедрые субсидии (до 50 % от заработной платы), как правило, на год, с условиями, аналогичными тем, которые применяются к программам в Германии. Сразу после финансового кризиса ряд этих стран ввели новые программы, которые приняли самые разнообразные формы.

Например, в 2009 году Словения ввела субсидию при найме на работу в виде единовременной выплаты (соответствующей примерно 55 % минимальной заработной платы) для трудовых договоров, заключенных на срок не менее одного года.

В Венгрии при найме на работу субсидия в форме снижения налогов на фонд оплаты труда для лиц, впервые ищущих работу, была введена в 2005 году в виде ваучера, выдаваемого соискателю, имеющему право на трудоустройство, который давал работодателю право на снижение расходов на оплату труда в течение двухлетнего периода.

В 2011 году эта мера была заменена программой субсидирования занятости, ориентированной на молодых людей (в возрасте до 25 лет), также рассчитанной на два года. Совсем недавно в рамках программы «Молодежная гарантия» и при финансовой поддержке Европейского

¹ В Испании фирмы, которые неправомерно уволили кого-либо из своих работников, имевших право на получение субсидии в 1997 году, не должны были нанимать другого работника, имевшего право на субсидию, в течение одного года; кроме того, работник, получивший субсидию, не мог быть сотрудником фирмы в течение предыдущих 24 месяцев.

социального фонда с 2012 года в Хорватии, Латвии и Литве реализуются (в Болгарии продлены) новые программы субсидирования найма молодежи. Эти инициативы имеют ряд общих черт: они ориентированы на лиц, впервые ищущих работу, и молодежь (в возрасте 16–29 лет) и предоставляют щедрые субсидии (от 25 до 50 % от заработной платы молодежи) на определенный срок (от 9 до 12 месяцев).

3.3.2. Особенности субсидирования в англосаксонских странах за пределами ЕС

В англоязычных странах ОЭСР за пределами Европы субсидии либо ориентированы на неблагополучную молодежь и часто связаны с обучением на рабочем месте, либо охватывают всех нанимаемых молодых людей и принимают форму налоговых кредитов.

В США две масштабные федеральные программы включают в число целевых групп неблагополучную молодежь, а на уровне штатов существует множество программ субсидирования найма, которые редко носят целевой характер¹. Целевой налоговый кредит на рабочие места (с 1979 по 1994 г.) предоставлял относительно щедрые стимулы для найма через налоговые кредиты (в первую очередь для низкооплачиваемых рабочих мест), первоначально на двухлетний период².

Закон о партнерстве в области обучения на рабочем месте (с 1983 по 1988 г.) предоставлял временные (в течение шести месяцев) субсидии на найм работодателям, которые принимали на работу лиц, находящихся в неблагоприятной ситуации, и предлагали программы обучения на рабочем месте.

В Канаде, где прямые выплаты работодателям в рамках программ ученичества широко распространены на региональном уровне, на федеральном уровне краткосрочная программа найма молодежи (в 1999 и 2000 гг.) предусматривала небольшое возмещение налога на заработную плату за увеличение числа молодых работников в штате³.

Австралийская специальная программа обучения молодежи в сфере занятости (SYETP) была широкомасштабной мерой, дей-

¹ *Neumark D., Grijalva D.* The employment effects of state hiring credits during and after the Great Recession // Working Paper. Cambridge, MA : NBER, 2013. № 18928. URL: <https://www.nber.org/papers/w18928>.

² Позднее срок действия субсидии был сокращен вдвое — до одного года

³ *Webb M., Sweetman A., Warman C.* How targeted is targeted tax relief? Evidence from the unemployment insurance youth hires program // Economics Department Working Paper. Ontario : Queen's Univ., 2012. № 1298. URL: <https://ideas.repec.org/p/qed/wpaper/1298.html>.

ствовавшей с 1976 по 1985 год и предназначенной для молодежи из неблагополучных семей, которая предоставляла работодателям краткосрочные субсидии в виде фиксированной ставки заработной платы; несмотря на название, в ней мало внимания уделялось реальному обучению¹. Последующая программа Job Start представляла собой субсидирование найма, ориентированное на долгосрочных безработных независимо от возраста, причем размер и продолжительность субсидии варьировались в зависимости от возраста и продолжительности безработицы.

3.3.3. Субсидирование труда молодежи в странах с низким и средним уровнем дохода

Несмотря на тенденцию во многих странах с низким и средним уровнем дохода к принятию мер по субсидированию занятости², субсидирование заработной платы для молодежи все еще менее распространено за пределами ОЭСР.

Такая ситуация может быть объяснена двумя основными факторами. Во-первых, в развивающихся странах программы обучения могут быть более эффективными, чем просто субсидии, поскольку молодежь здесь, как правило, обладает меньшими навыками из-за более низкого качества образования. Кроме того, в странах Латинской Америки и Карибского бассейна программы обучения, ориентированные на молодежь, как правило, оказывают большее влияние на уровень занятости, чем в Европе³.

Во-вторых, сфера формальной оплачиваемой занятости часто ограничена в развивающихся странах, где большинство работников являются индивидуальными предпринимателями или заняты в не-

¹ *Richardson J.* Do wage subsidies enhance employability? Evidence from Australian youth // Discussion Paper. L. : London School of Economics and Political Science : Centre for Economic Performance, 1998. № 387. URL: http://eprints.lse.ac.uk/20280/1/Do_wage_subsidies_Enhance_Employability_Evidence_from_Australian_Youth.pdf.

² *Almeida R., Orr L., Robalino D.* Wage subsidies in developing countries as a tool to build human capital: Design and implementation issues // IZA Journal of Labor Policy. 2014. Vol. 3, № 1. Art. 12. URL: <https://izajolp.springeropen.com/articles/10.1186/2193-9004-3-12>.

³ *Corseuil C. H., Foguel M., Gonzaga G.* The effects of an apprenticeship program on wages and employability of youths in Brazil, paper prepared for the CEDLAS-IRDC Regional Research Project on «Labour demand and job creation: Empirical evidence from firms in Latin America». Rio de Janeiro, 2013. URL: https://issuu.com/sae.pr/docs/efeitos_de_um_programa_-_en; *Kluve J.* Youth labor market interventions // IZA World of Labor. 2014. Dec. URL: <https://wol.iza.org/articles/youth-labor-market-interventions-in-oecd-countries/long>.

формальном секторе. Ввиду ограниченных возможностей для роста формальной занятости поощрение самозанятости молодых людей с помощью субсидий на развитие предпринимательства, как правило, рассматривается как более плодотворный способ содействия занятости молодежи¹.

Таким образом, субсидии на развитие предпринимательства могут взять на себя роль субсидий при найме на работу в некоторых странах и особенно на Ближнем Востоке и в Африке.

Наиболее ярким примером является Чили, где в 2009 году была инициирована программа *Subsidio al Empleo Joven (SEJ)*, ориентированная на уязвимую молодежь в возрасте от 18 до 24 лет. Это редкий пример «чистой» крупномасштабной программы субсидирования заработной платы, где обучение не являлось обязательным элементом. В Северной Африке и на Ближнем Востоке серьезной проблемой можно назвать высокий уровень безработицы среди молодежи. В этом регионе расходы на *Active labour market policies (ALMP)*² для молодежи относительно высоки, а субсидии при найме на работу являются обычным явлением.

В Латинской Америке был реализован ряд крупномасштабных программ обучения на рабочем месте, например в Колумбии, Доминиканской Республике и Мексике.

В Колумбии программа *Jóvenes en Acción* («Молодежь в действии») была внедрена в качестве случайного контролируемого исследования (РКИ) в 2001 году и продолжалась до 2005 года. Программа предусматривала три месяца обучения в классе и три месяца обучения на рабочем месте для обездоленных молодых людей в возрасте от 18 до 25 лет. Участники работали в среднем по пять часов в день во время неоплачиваемой стажировки и получали пособие на питание и проезд. Оценка действия этой программы дала положительные результаты в отношении как вероятности трудоустройства, так и заработка³.

¹ Interventions to improve the labour market outcomes of youth: A systematic review of training, entrepreneurship promotion, employment services, mentoring, and subsidized employment interventions / J. Kluge [et al.]. Oslo : Campbell Colaboration, 2016 // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_508938.pdf.

² Active labour market policies (ALMP) — активная политика на рынке труда.

³ *Attanasio O., Kugler A., Meghir C.* Subsidizing vocational training for dis-advantaged youth in Colombia: Evidence from a randomized trial // *American Economic Journal: Applied Economics*. 2011. Vol. 3, № 3. P. 188–220. URL: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/app.3.3.188>.

В Доминиканской Республике в период с 1999 по 2007 год была реализована экспериментальная программа комбинированного обучения в классе и стажировки *Juventud y Empleo* («Молодежь и занятость»). Целевая группа состояла из молодежи с низким уровнем доходов (в возрасте 18–29 лет) с образованием ниже среднего; участники были зачислены на трехмесячный курс обучения без отрыва от производства, за которым следовала двухмесячная стажировка в частной компании, во время которой они получали стипендию¹.

В Мексике программа обучения *PROBECAT* (переименованная в *SICAT* в 2001 г. и *Vécate* в 2005-м) стартовала в 1984 году и значительно расширилась ко второй половине 1990-х годов. Участие в программе не ограничивалось молодежью (хотя большинство участников были моложе 25 лет) и представляло собой сочетание обучения в классе и на рабочем месте в течение трех месяцев, когда участники получали стипендию.

Участвующие компании были обязаны нанять не менее 70 % стажеров в конце трехмесячного периода. Программа оказала положительное влияние на вероятность трудоустройства участников, но не повлияла на уровень заработной платы.

Для решения проблемы сохраняющегося высокого уровня безработицы среди молодежи и увеличения официальной занятости молодежи в Чили были введены две программы субсидирования заработной платы. Пенсионная реформа 2008 года предусматривала небольшое снижение налогов на заработную плату для работодателей, нанимающих молодых людей (в возрасте 18–35 лет) на низкооплачиваемую работу на срок до двух лет.

В 2009 году была разработана новая программа субсидирования заработной платы, ориентированная на уязвимую молодежь в возрасте от 18 до 25 лет. Она имела ряд интересных особенностей. Право на получение субсидии основывалось на балле уязвимости (*Ficha de Protección Social*), и, следовательно, она была нацелена на молодых людей из беднейших 40 % населения, а срок действия субсидии истекал через месяц после исполнения работнику 25 лет. Субсидия распределялась между работодателем и работником, каждый из которых должен был подать отдельное заявление. Работники имели право на

¹ The labor market impacts of youth training in the Dominican Republic / P. Ibararán [et al.] // *Journal of Labor Economics*. 2011. Vol. 29, № 2. P. 267–300. URL: https://econpapers.repec.org/article/ucpjlabc/doi_3a10.1086_2f658090.htm ; Life skills, employability and training for disadvantaged youth: Evidence from a randomized evaluation design / P. Ibararán [et al.] // *IZA Journal of Labor and Development*. 2014. Vol. 3, № 1. Art. 10. URL: <https://izajold.springeropen.com/articles/10.1186/2193-9020-3-10>.

прямую субсидию (бонус к зарплате) в размере 20 % от их заработной платы, которая выплачивалась либо ежегодно одновременно, либо ежемесячными платежами. Работодатели получали ежемесячную выплату в размере до 10 % от заработной платы работника, имеющего на это право. Точный размер субсидии зависит от заработной платы работника, причем для работников с более низкой заработной платой допускается более высокий процент. В случае, если работодатель не выплачивал взносы в систему социального страхования, заявка на получение субсидии могла быть отклонена (что происходило примерно в 11 % случаев), хотя это условие не распространялось на работников. Таким образом, могла возникнуть ситуация, когда пособие получал только работник.

Оценка этой меры¹ показала, что ее использование предприятиями было относительно низким (около 3–5 %), и около половины тех, кто воспользовался субсидией, являлись микропредприятиями с менее чем 10 работниками. С учетом всех критериев приемлемости субсидией было охвачено около 20–30 % работников.

В Северной Африке программы субсидирования найма часто ориентированы на выпускников высших учебных заведений, среди которых уровень безработицы относительно высок, в попытке добиться их долгосрочной интеграции на рынке труда. Такие программы для выпускников, ищущих свою первую работу, применяются в Тунисе с конца 1980-х годов. Программа «Введение в профессиональную жизнь» (Stage d'Initiation à la Vie Professionnelle: SVIP) предусматривала сочетание снижения налогов на фонд заработной платы и прямых субсидий при найме на работу в течение 12 месяцев; субсидии варьировались в зависимости от уровня и предмета диплома выпускника, в среднем покрывая треть стартовой заработной платы. Работодатели должны были вернуть субсидии (и налоги на фонд заработной платы) в случае разрыва контракта, и им разрешалось нанять нового выпускника, получившего субсидию, только если они могли доказать, что в течение предыдущих трех лет они наняли по меньшей мере четверть своих работников, получивших субсидию, по постоянным контрактам.

¹ *Bravo D., Rau T.* Effects of large-scale youth employment subsidies: Evidence from a regression discontinuity design, unpublished paper. 2013. URL: https://conference.nber.org/confer/2013/SI2013/LS/Rau_Bravo.pdf; *Gersdorff H. von, Benavides P.* Complementing Chile's pensions with subsidized youth employment and contributions // Matching contributions for pensions: A review of international experience / eds R. Hinz, R. Holzmann, D. Tuesta and N. Takayama. Washington, D.C.: World Bank, 2012. P. 179–192. URL: https://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/9780821394922_CH09.

Аналогичная программа действует с 1999 года в Алжире, предоставляя субсидии сроком на 12 месяцев работодателям, нанимающим выпускников высших учебных заведений. В 2008 году начала действовать новая, более щедрая программа субсидирования найма (*Contrat de Travail Aidé*), в рамках которой субсидии предоставляются при найме всех лиц, впервые ищущих работу. Размер и продолжительность предоставления субсидии на заработную плату зависят от уровня квалификации молодого человека, а работодатели также получают выгоду от снижения налогов на заработную плату в период действия субсидии.

Другая аналогичная программа (*Idmaj*) была создана в Марокко в 2006 году: это крупнейшая в стране программа ALMP, ориентированная на молодежь, в которой за период с 2006 по 2013 год ежегодно участвовали в среднем 50 тыс. человек. Эта программа рассчитана на выпускников университетов, бакалавров и молодых людей с эквивалентным уровнем образования, окончивших программы профессионального обучения и зарегистрированных в качестве безработных. Программа предусматривает снижение налога на заработную плату для фирм, которые нанимают молодых работников из этих групп на срочную оплачиваемую стажировку продолжительностью от 18 до 24 месяцев, а также подоходного налога для молодых людей, участвующих в программе. Работодатель, который принимает на работу участника по окончании периода стажировки, может получить налоговые льготы еще на 12 месяцев¹.

В Иордании в экспериментальную программу «Новые возможности для женщин» были включены недавние выпускницы колледжей. Случайно отобранные участницы получили ваучер, который давал право их потенциальным работодателям на шестимесячную субсидию на оплату труда по фиксированной ставке, равной минимальной заработной плате.

Южная Африка характеризуется чрезвычайно высоким уровнем безработицы среди молодежи, особенно среди чернокожих африканцев: в 2012 году почти две трети не белых южноафриканцев в возрасте 20–24 лет были безработными². Чтобы решить эту проблему,

¹ *Ibourk A.* Contribution of labour market policies and institutions to employment, equal opportunities and the formalization of the informal economy: Morocco // Employment Working Paper. Geneva : ILO, 2012. № 123. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_191244.pdf.

² Wage subsidies and youth employment in South Africa: Evidence from a randomised control trial / J. Levinsohn, N. Rankin, G. Roberts, V. Schöer // Stellenbosch Economic

в 2006 году комитет экспертов выдвинул предложение о создании молодежной субсидии по заработной плате, а в 2010-м была запущена пилотная программа.

В 2013 году президент ЮАР Джейкоб Зума подписал закон о налоговом стимулировании занятости, который ввел субсидирование заработной платы по всей стране. В отличие от первоначальной схемы, которая предусматривала прямые выплаты на относительно высоком уровне, новая схема предлагала налоговые льготы на срок до двух лет работодателям, которые после 1 октября 2014 года нанимали на работу работников с низким и средним уровнем заработной платы (зарабатывающих менее 6 тыс. руб.) в возрасте от 18 до 29 лет.

Эта мера привлекла значительное внимание СМИ с момента ее первого планирования. Конгресс профсоюзов ЮАР выступил против субсидирования заработной платы, опасаясь вытеснения пожилых работников и повышения уровня безработицы, а также демонстраций и угрозы забастовок¹.

Снижение налогов на заработную плату для новых сотрудников в 2008–2009 годах в Турции преследовало двойную цель: сокращение неформальной занятости и содействие интеграции относительно уязвимых групп населения на рынке труда. Пакет мер по обеспечению занятости отменял все выплаты работодателей по социальному обеспечению, составляющие примерно 15 % от стоимости рабочей силы, при найме женщин (любого возраста) и молодых мужчин (в возрасте 18–29 лет), которые не были официально трудоустроены в течение предыдущих шести месяцев, при условии, что новые назначения увеличат численность рабочей силы фирмы. Субсидия была рассчитана на пять лет и покрывала все выплаты по социальному обеспечению в первый год приема на работу, а затем ежегодно снижалась в четыре этапа.

Хотя эта программа изначально задумывалась как временная мера, ее действие несколько раз продлевалось, последний раз — в 2011 году.

Working Papers. 2014. № WP02/2014. URL: <https://resep.sun.ac.za/wp-content/uploads/2017/10/wp-02-2014.pdf>.

¹ *Ranahod A., Finn A.* Estimating the short run effects of South Africa's employment tax incentive on youth employment probabilities using a difference in difference approach // Working Paper. Cape Town : Southern Africa Labour and Development Research Unit, 2014. № 134. URL: <https://econpapers.repec.org/paper/ldrwpaper/134.htm> ; *Idem.* Estimating the effects of South Africa's youth employment tax incentive: An update // Working Paper. Cape Town : Southern Africa Labour and Development Research Unit, 2015. № 152. URL: <https://econpapers.repec.org/paper/ldrwpaper/152.htm>.

3.4. МОЛОДЕЖЬ И ГИГ-ЭКОНОМИКА¹

К началу XXI века некоторые наиболее развитые страны достигли близкого к нулю уровня самостоятельной занятости среди молодежи; в 2005 году, например, всего 0,3 % молодых людей Германии были самозанятыми, в то время как во Франции этот показатель составлял 0,7 %, а в Австрии — 0,6 %. Эти тенденции не так ярко выражены в странах Южной Европы, в Великобритании или Нидерландах, хотя та же картина увеличения занятости молодежи по найму была связана с экономическим ростом.

После мирового финансового кризиса 2008–2009 годов в странах с высоким уровнем дохода отмечался заметный рост уровня самозанятости молодежи, при этом в некоторых странах с более развитой экономикой наблюдалась обратная тенденция к росту занятости по найму.

Во Франции и Германии доля молодых людей, занятых собственным трудом, составляет 3 и 6 % соответственно. Показатели в странах, где уже наблюдается тенденция к увеличению числа работников, задействованных по такому типу контрактов, также резко возросли; например, в 2015 году доля независимых работников среди молодежи достигла 11,4 % в Италии, 5,7 % в Испании, 5,3 % в Нидерландах и 4,9 % в Великобритании. Однако год спустя Европейский фонд по улучшению условий жизни и труда (2016) выразил обеспокоенность по поводу мошеннического использования самозанятости и фриланса в 23 странах — членах Европейского союза.

С эмпирической точки зрения самостоятельные работники в молодом возрасте — редкость, поскольку предприниматели, открывающие свой бизнес, как правило, имеют возраст 30 лет, когда они уже приобрели достаточно опыта, а также желают работать самостоятельно. Рост числа самостоятельных работников сам по себе не является негативным явлением, более того, многие правительства поощряют его, но возникают сомнения в легитимности такого вида труда, особенно в отношении молодых самозанятых работников. Эти сомнения отчасти обусловлены так называемой гиг-экономикой, которая включает крайне краткосрочную работу (гиг), когда работники классифицируются как независимые подрядчики, но имеют ограниченные возможности определять сферу своей деятельности. Глобальная комиссия

¹ Гиг-экономика — система, при которой компании предпочитают не нанимать сотрудников в штат, а привлекать независимых подрядчиков и фрилансеров, часто на неполный рабочий день.

по вопросам будущего сферы труда (2019) подняла эти и подобные проблемы в отношении гиг-работников в своем докладе, в котором выступила за расширение охвата социальной защиты, а также за распространение основных трудовых прав на всех работников, включая тех, кто занят в гиг-экономике, поскольку многие из них лишены возможности реализовать большинство своих прав.

Хотя в большинстве случаев работа на платформе не изменила характера выполняемых задач, она радикально трансформировала способы найма людей, условия, в которых они работают, а в некоторых случаях и место выполнения работы. Как объясняет Й. Берг¹, платформы предлагают предприятиям возможность получить доступ к большой группе работников — толпе — с целью выполнения конкретных услуг, задач или проектов в любое время дня и ночи. Они дают возможность передать работу на аутсорсинг. А поскольку работники классифицируются как независимые подрядчики, нет необходимости платить регулярную заработную плату, следовательно, не надо компенсировать работникам время простоя или выплачивать социальное обеспечение и другие пособия.

Некоторые экономисты и юристы, занимающиеся вопросами труда, сомневаются в законности такого типа договора. Во-первых, они утверждают, что трудовые отношения могут быть неправильно классифицированы. Кроме того, договоры самозанятости делают работников уязвимыми из-за неопределенности доступной работы в будущем и их ограниченной способности оспаривать решения платформ. Дополнительные опасения вызывают плата, взимаемая с работников, и роль платформы как посредника, начисляющего эту плату. Кроме того, участились судебные процессы, которые до сих пор имеют разные результаты. Например, некоторые недавние судебные решения признали утверждение наличия трудовых отношений, а некоторые отклонили их.

С точки зрения статистики гиг-экономика создает проблемы для национальных статистических служб и исследователей. Отсутствие отдельного определения для «зависимой самозанятости» означает, что анализ трудовых отношений никогда не будет удовлетворительным. Девятнадцатая Международная конференция статистиков труда сделала шаг вперед и пересмотрела Международную классификацию

¹ Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World / J. Berg [et al.]. Geneva : ILO, 2018 // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf.

статуса в занятости, или ICSE-93, для учета нестандартных форм работы¹. Это привело к появлению классификации ICSE-18-A, которая разделяет работников с собственным счетом на независимых работников без работников и зависимых подрядчиков. Однако потребуются время, чтобы изменения в ICSE-18-A были включены в вопросники статистических служб по всему миру.

Для определения гиг-работника в настоящее время используется стандартное определение Международной организации труда, согласно которому занятый человек — это человек, который в течение отчетной недели по крайней мере час занимался экономической деятельностью.

В некоторых случаях определение гиг-работника противоречит восприятию работником своего экономического статуса: некоторые гиг-работники характеризуют себя как безработных или даже как экономически неактивных. Определение МОТ о занятости иногда вступает в противоречие с представлениями студентов дневного отделения или домработниц, которые часто не идентифицируют себя как работников.

Де Стефано предположил, что практика онлайн-платформ, называющих своих работников кроликами (TaskRabbit) или туркерами (АМТ), направлена на то, чтобы убедить их в том, что они не работают, а оказывают услугу или выполняют задание². Эти компании редко говорят о работе, вместо этого они используют слова «туркинг», «таскинг» или «коллаборационизм».

Придерживаться критериев МОТ для определения занятых не означает игнорировать различные обстоятельства людей, которые являются гиг-работниками. Студенты, желающие заработать на карманные расходы, матери-домохозяйки, работающие на дому, и работники с полной занятостью, желающие получить дополнительный доход, — вот лишь некоторые из групп, которые иллюстрируют широкую неоднородность предложения работников на онлайн-платформах.

Доля гиг-работников (с использованием адаптированного МОТ определения занятости) среди работающего населения в европейских странах варьируется от 8,1 % в Нидерландах до 27,9 % в Италии.

¹ Revision of the International Classification of Status in Employment (ICSE-93) : 19th International Conference of Labour Statisticians, 2–11 October 2013 // International Labour Office : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_223924.pdf.

² De Stefano V. Introduction: Crowdsourcing, the Gig Economy and the Law // Comparative Labor Law & Policy Journal. 2016. Vol. 37, № 3. P. 461–470. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2767383.

Если рассматривать только лиц, работающих полный рабочий день, то их число резко снижается до 1,4 и 10,5 % соответственно. Количество гиг-работников существенно возрастает среди самой молодой группы населения (в возрасте 16–24 лет), где доля гиг-работы составляет 29,1 %. Другими словами, 13,3 % от общего числа молодежи заняты в гиг-экономике.

Данные показывают, что не только молодежь страдает от условий труда в гиг-экономике, которая не является временным явлением, чем занимаются только молодые люди во время учебы. Опасность широкого распространения прекаризации труда существует для всех слоев населения.

Несмотря на то что гиг-работникам, вероятно, нравится работать неполный рабочий день, немалое число из них, особенно молодых, использовали этот вид работы как полный рабочий день и основной источник заработка. В частности, среди гиг-работников с полной занятостью значительное время тратилось на неоплачиваемую деятельность, что привело к снижению общего почасового заработка. Например, время, проведенное в пути между рабочими местами, которое считалось бы оплачиваемой работой и соответственно вознаграждалось бы, если бы человек работал по трудовому договору, не учитывалось при установлении оплаты местных гиг-работников (нянь, разнорабочих и т. д.). Это способствует установлению почасовой ставки ниже минимальной заработной платы.

Гиг-работники, ищущие подходящее задание на платформе, сталкиваются с аналогичной проблемой. Время, потраченное на поиск, может резко снизить их почасовую ставку, если предложение заданий ограничено, а человек нуждается в работе. СМИ США и Великобритании размышляли о том, как гиг-работники справляются со своими ежемесячными расходами при такой низкой оплате труда. Согласно результатам европейского исследования гиг-работники, занятые полный рабочий день, в среднем зарабатывали 35,2 % от среднего месячного заработка в своей стране¹. На уровне стран наблюдался некоторый разброс: соотношение оплаты за гиг-работу и медианного заработка варьировалось от 18 % в Италии до 45 % в Швеции. Средний заработок гиг-работников за полный рабочий день не достиг минимальной заработной платы ни в одной из этих стран².

¹ Is the future ready for youth? Youth employment policies for evolving labour markets. 2021 // International Labour Organization : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_776024.pdf.

² Ibid.

С точки зрения гиг-работников, низкая оплата труда может стать одной из самых насущных проблем. Однако феномен гиг-экономики также может иметь неправильные последствия в масштабах всей экономики. Некоторые из них могут включать уклонение от уплаты налогов и снижение взносов в систему социального обеспечения, что сокращает благосостояние любой страны, как и другие формы неформальной занятости. Таким образом, поиск путей формализации этой деятельности имеет решающее значение.

Несмотря на положительные стороны гиг-экономики с точки зрения гибкости, существуют риски, связанные с неурегулированностью этого вида работы. На индивидуальном уровне он переносит неопределенность, которая исторически характерна для занятия бизнесом, на тех, кто имеет меньше всего возможностей управлять им, — на работников. На макроэкономическом уровне низкая оплата труда и отсутствие прозрачности со стороны платформ в отношении того, кто выполняет этот вид работы, затрудняют сбор налогов и взносов на социальное обеспечение, что потенциально наносит ущерб благосостоянию государства за счет компаний, получающих выгоду от этого вида деятельности.

Еще одним проявлением гиг-работы стало использование краудворкинга¹. Он принципиально изменил мир труда и работу. Одна из этих трансформаций расширила выбор работодателей и работников в плане того, кого нанимать и на кого работать, с нескольких тысяч местных кандидатов до миллионов кандидатов, находящихся по всему миру. Й. Берг выделяет два типа цифрового рынка труда: основанный на веб-технологиях и на местоположении².

Несмотря на то что в краудворкинге не занято большинство европейцев, он, вероятно, является отраслью гиг-экономики с наибольшим потенциалом расширения рынка, учитывая возможность перехода множества деловых услуг в онлайн: от обработки данных, разработки веб-сайтов и графического дизайна до юридических и медицинских услуг. А учитывая, что краудворкинг не имеет границ, он способен создать настоящий планетарный рынок труда³. Одним из

¹ Краудворкинг — работа через онлайн-платформы, одна из форм нетипичной занятости.

² Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World.

³ *Graham M., Anwar M. A. The Global Gig Economy: Towards a Planetary Labour Market? // First Monday. 2019. № 24 (4). URL: <https://firstmonday.org/ojs/index.php/fm/article/view/9913/7748>.*

преимуществ краудворкинга является способность смягчать дискриминацию. На некоторых онлайн-платформах для трудоустройства, особенно на платформах микрозадач, работодатели размещают объявления о выполнении заданий, не зная, кто их примет. Работники, которые могут подвергнуться дискриминации на своем рынке труда, получают выгоду от таких платформ. Кроме того, платформы для крауд-работы могут быть доступны удаленно, что позволяет определенным группам населения, имеющим физические или семейные ограничения, заниматься оплачиваемым трудом.

Крауд-работа также обладает многими негативными характеристиками, присущими гиг-работе. Неопределенность, низкий заработок, неформальность и отсутствие механизмов обжалования — лишь некоторые из проблемных вопросов. Молодые люди чаще других подвергаются влиянию этой трансформации в мире труда.

Исходя из данных опроса, проведенного МОТ в 2017 году, молодые люди (в возрасте 18–29 лет) зарабатывали больше взрослых в час, чаще использовали краудворкинг в качестве основного источника дохода и были более удовлетворены крауд-работой, чем взрослые. По приведенным статистическим данным, 29 % работников в возрасте 18–29 лет были еще студентами, и большинство из них использовали краудворкинг в качестве подработки¹.

Данные свидетельствуют о необычайно высоком уровне образования краудворкеров из стран со средним уровнем дохода. Около 79 % краудворкеров из стран с уровнем дохода ниже среднего имели высшее образование, в то время как в странах с уровнем дохода выше среднего оно составляет лишь 54,3 %, а в странах с высоким уровнем дохода — 56,1 %². Этот феномен может быть объяснен тем, что в странах с доходами ниже среднего навыки работы за компьютером и даже владение им, как правило, являются прерогативой относительно богатых и более образованных семей.

Более высокий уровень образования, похоже, не окупается на краудворкинговых платформах. Краудворкеры с высоким уровнем образования зарабатывали не больше, чем менее образованные работники. Краудворкинг может требовать некоторой минимальной технологической подкованности, но за пределами этого минимума любое дополнительное обучение не повышало ставку заработной платы.

¹ Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World.

² *Graham M., Anwar M. A. Op. cit.*

На практике доходы, полученные молодыми людьми с опытом работы от 6 до 12 месяцев, были на 18,8 процентных пункта выше, чем у пожилых людей¹ (см. рис. 2).



Рис. 2. Доходность опыта для молодежи и пожилых людей в глобальном обследовании MOT по краудворкингу, 2017 год

Источник: Данные опроса MOT о краудворкерах за 2017.

Во многом это связано с тем, что молодые люди учатся больше и быстрее, чем пожилые, или, другими словами, по мере накопления опыта молодые люди получают более высокую отдачу и при этом за меньшее время. Объяснение этому явлению может заключаться в технологической подкованности молодых людей, возможно, благодаря тому, что они с раннего детства пользуются компьютерами. Возможности, которые краудворкинг предоставляет молодым людям, помимо того, что они получают более высокую прибыль, чем взрослые, усиливаются в наименее развитых странах.

Одним из наиболее интересных результатов проведенного исследования стало выявление снижения ставки заработной платы краудворкеров по мере увеличения количества отработанных часов. Люди, работающие менее 15 часов в неделю, как правило, получали около 5,70 или 4,40 доллара в час соответственно в странах с высоким и низким/средним уровнем дохода. Однако в свете результатов первой спецификации, краудворкеры, работающие полный рабочий день, не сохраняли такие ставки в течение более длительного рабочего дня,

¹ Graham M., Anwar M. A. Op. cit.

что значительно снижает потенциал краудворкинга как устойчивого источника дохода¹.

Молодых людей привлекает краудворкинг, поскольку он представляет собой простой и быстрый способ получить оплачиваемую работу, не выходя из дома. Для молодых работников, которые еще учатся в школе или только заканчивают обучение, краудворкинг позволял избежать трудностей, с которыми сталкиваются многие молодые люди при переходе от учебы к работе. Тем не менее легкость участия в онлайн-новой крауд-работе имеет потенциально рискованную обратную сторону для карьеры молодых работников. Во многих платформах краудворкинга, таких как платформы микрозадач, проанализированные ранее, работник не идентифицируется по имени и просто принимает и выполняет задания. Человек может получить рейтинг, а веб-сайт показывает, сколько заданий он выполнил, но сам работник остается анонимным. Это означает: если и когда молодой человек решит искать работу на офлайн-рынке труда, у него не будет возможности доказать потенциальным работодателям, что он работал. Они также не могут предоставить какие-либо рекомендации потенциальным работодателям. Аналогичная проблема существует и в отношении государственной администрации при обращении за субсидиями или пособиями, если человек не зарегистрировался как работник с собственным счетом. Хотя многие люди в течение тысяч часов выполняли работу для крупных и важных технологических компаний, часто компании размещают эти задания под псевдонимами. Таким образом, работники не знают, на кого они работают, и не могут доказать, что именно они выполняли эту работу.

На платформах фриланса крауд-работники имеют больше видимости, потому что они должны размещать свою фотографию и краткое резюме. Таким образом, рейтинг и объем работы могут быть подтверждены, но и здесь работники не всегда могут попросить рекомендации у своих бывших клиентов, особенно в случае краткосрочных заданий или проектов.

За последнее десятилетие во многих европейских странах гиг-экономика превратилась из маргинальной формы работы, неизвестной широкой общественности, в реальность полного рабочего дня для 4,9 % работников. Однако влияние гиг-работы более глубоко: 14,9 % работников еженедельно выполняют гиг-работу с разной интенсивностью, а 24,2 % населения в возрасте 16–70 лет хотя бы раз

¹ *Graham M., Anwar M. A. Op. cit.*

пользовались услугами такого рода в течение года, предшествовавшего опросу. Молодые люди находятся в авангарде этой тенденции с точки зрения не только предложения рабочей силы (29,1 % работников в возрасте 16–24 лет, занятых в гиг-работе в 2017 г.), но и использования ими этого вида услуг. Гиг-экономика предлагает им гибкость (особенно востребованную студентами) и легкость доступа по сравнению с офлайн-рынками труда.

Анализ краудворкинга показывает, что молодые люди лучше, чем более взрослые, справляются с этим видом работ, способны быстрее и эффективнее обучаться и воплощают эти способности в более высокой заработной плате. Отчасти благодаря более высокому заработку молодые люди также продемонстрировали более высокую степень удовлетворенности работой и чаще, чем взрослые старшего возраста, соглашались с тем, что получаемая оплата является справедливой.

Несмотря на положительные моменты, связанные с трудоустройством, которые были привнесены в жизнь многих работников (особенно молодых), гиг-экономика имеет и не очень положительные последствия. Прежде всего низкий заработок является нормой даже среди тех, кто работает на полную ставку; среднемесячный заработок ниже не только медианного, но и минимальной заработной платы (преобладающей или предлагаемой) в соответствующих европейских странах. Более того, анализ рынка труда краудворкинга выявил снижение почасовой оплаты труда работников, занятых полный рабочий день; чем дольше они работали, тем менее эффективно они могли это делать, возможно, из-за отсутствия доступных заданий. Также возникает важный вопрос, может ли краудворкинг помочь молодым работникам обеспечить занятость на офлайн-рынке труда, если и когда они решат это сделать, учитывая сложность демонстрации того, что они выполняли эту работу, и приобретенные таким образом компетенции.

Характеристики этого вида работы — малозаметность, трудность обнаружения, короткая продолжительность и небольшие суммы денег — могут также способствовать уклонению от уплаты налогов и снижению взносов в систему социального обеспечения.

Негативные аспекты гиг-экономики в сочетании с ее глобальным масштабом требуют ответных мер, которые, как указывает Глобальная комиссия по вопросам будущего рынка труда (2019), должны включать распространение социальной защиты на всех работников, а также международную систему управления, требующую от онлайн-платформ установления набора минимальных условий труда.

ВЫВОДЫ

Анализ положения молодежи на современном рынке труда показывает, что нынешнее поколение молодых работников сталкивается с серьезными вызовами.

Первым из них является проблема занятости. Согласно последним данным, в настоящее время в ЕС 5,5 млн молодых людей не имеют работы. Тревогу вызывает и доля молодых людей, не имеющих работы, образования и профессиональной подготовки (NEET), которая составляет 12,8 % населения в возрасте от 15 до 24 лет, то есть около 7,5 млн молодых людей.

Хотя во время рецессий уровень безработицы среди молодежи всегда растет больше, чем уровень общей занятости, поскольку работодатели, как правило, «замораживают» прием новых сотрудников, в настоящее время риски на рынке труда среди молодежи выше, чем во время предыдущих рецессий, поскольку создание рабочих мест для молодых до кризиса было сосредоточено на временных контрактах и массовое увольнение временных работников, таким образом, значительно способствовало росту безработицы среди молодежи.

Второй проблемой является снижение качества занятости, доступной для молодых людей. Качество работы подразумевает равную оплату за равный труд, достойную заработную плату, перспективы карьерного роста, возможности обучения, рабочее время, отпуск по болезни, социальную защиту, а также здоровье и безопасность на рабочем месте. Данные по нескольким странам ЕС показывают, что, когда молодые люди работают, они чаще заняты на нестабильной работе, чем их более старшие коллеги.

Третья проблема, которая затрагивает молодых работников, заключается в том, что им платят меньше, чем тем, кто занимает постоянные должности, часто они имеют ограниченный доступ к системам социального обеспечения и хуже обучаются на рабочем месте, поскольку как у работников, так и у работодателей нет стимулов инвестировать в человеческие ресурсы. И поскольку только один из пяти временных работников ежегодно становится постоянным, это ведет к формированию двойного рынка труда с сильными положениями о защите занятости для постоянных контрактов, с одной стороны, и слабыми для временных работников — с другой.

Еще одним источником нестабильности положения молодежи являются стажировки. Молодые люди, испытывающие трудности с поиском работы, часто не имеют другого выбора, кроме как проходить

многочисленные стажировки, прежде чем получить гарантированную работу и полные права на трудоустройство. Стажировки могли бы оказать положительное влияние на их доступ к трудоустройству и использоваться как ценный и качественный опыт обучения. Однако отсутствие нормативной базы для стажировок в странах ЕС приводит к заключению контрактов с неопределенным рабочим временем, недостаточной или нулевой компенсацией, неточными задачами и эксплуатацией стажеров, которые часто заменяют штатных сотрудников.

Наконец, самозанятость и молодое предпринимательство не обязательно являются возможностями для молодых людей, но могут легко привести к такой ситуации, когда они оказываются в сложном положении. Вероятность того, что самозанятые станут малоимущими, в три раза выше, чем у наемных работников. Именно поэтому самозанятость должна поощряться только при условии предоставления достаточных средств для инвестирования, чтобы молодые люди не попадали в плохие условия труда, связанные с постоянной самоэксплуатацией, недостаточной социальной защитой, долгами и банкротством.

Чтобы справиться с ситуацией, в которой оказалась молодежь, работодатели призывают к созданию большей гибкости на рынке труда с целью устранения барьеров для найма молодых работников. Кроме того, они требуют, чтобы системы образования обеспечивали молодых людей необходимыми навыками на рынке труда, в частности увеличивали количество учеников и улучшали качество профессионально-технического образования. Профсоюзы также выступают за более широкое использование ученичества и профессиональной подготовки для интеграции молодых работников, призывая к реформе систем образования, требуя оценки качества возможностей трудоустройства молодых работников после получения начального образования или ученичества.

Кризис привел к срыву национальных трехсторонних и двухсторонних переговоров, что серьезно ограничивает возможности правительства и социальных партнеров по реализации политики, направленной на помощь молодым работникам в рамках производственных отношений. Это особенно сказывается на молодых людях, занятых в секторах с низким числом коллективных договоров. Кроме того, даже там, где охват коллективных договоров высок, не было зафиксировано ни одного соглашения по конкретной проблеме, с которой сталкиваются молодые люди.

Именно по этой причине молодежные организации начинают играть все более важную роль в представлении интересов молодых людей за пределами традиционной сферы социальных партнеров. Они предоставляют услуги безработным, предлагают персональный коучинг, курсы обучения и стажировки, выступая за качественные стажировки и трудоустройство и в то же время пытаясь заполнить пробел в представительстве молодых людей в производственных отношениях.

Глава 4

ПРОБЛЕМЫ МОЛОДЕЖИ ФРГ: НАЦИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ И ОБЩЕЕВРОПЕЙСКИЕ ПОДХОДЫ

Федеративная Республика Германия (ФРГ) справедливо рассматривается, исходя из ее совокупного народнохозяйственного потенциала, как самая сильная экономика и наиболее промышленно развитая страна среди участников Европейского союза (ЕС). Поэтому молодежная политика ФРГ, подходы к решению проблем молодежи на федеральном и земельных уровнях, активная роль немецких профсоюзов при обсуждении и реализации тех или иных мер, касающихся положения молодых на рынке труда и в образовательной сфере, общие проблемы молодых граждан ФРГ, во многом модельные для всего ЕС, заслуживают подробного изучения.

4.1. ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ И ПРАКТИЧЕСКОЙ РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ ФРГ В ОБЩЕЕВРОПЕЙСКОМ КОНТЕКСТЕ

Молодежная политика в Германии осуществляется Федеральным министерством по делам семьи, пожилых людей, женщин и молодежи (BMFSFJ). Министерство регулярно публикует «Отчет о положении молодых людей, а также о стремлениях и достижениях помощи детям и молодежи. Содействие демократическому образованию в детском и подростковом возрасте и мнение федерального правительства». Первый выпуск этого документа был составлен по состоянию на ноябрь 2020 года. В отчете о детях и молодежи основное внимание уделяется поощрению демократического образования в детском и подростковом возрасте. Федеральное правительство ФРГ видит особую ответственность политики, профессиональной практики и всего общества в том, чтобы помочь всем молодым людям в их политическом позиционировании и способствовать их развитию в общественном и личном плане. По предложению независимой комиссии экспертов было решено описать и структурировать область демократического образования в детском и подростковом возрасте (до 27 лет) на основе исследований. При этом особое внимание уделялось социальным изменениям, так как общество, в котором растут молодые люди, сильно изменилось за последние несколько лет. Общественная жизнь стано-

вится более сложной, молодежь подключается к глобальным и цифровым сетям. Это ставит перед демократическим образованием новые проблемы, если оно хочет охватить и поддержать молодых людей из всех социальных слоев с любыми жизненными стратегиями. Основы демократического поведения закладываются еще в детстве, в частности в учреждениях дошкольного образования. В равной степени рассматриваются все другие образовательные контексты, в том числе организации помощи детям и подросткам, школьного (дневного) образования, профессионального и высшего образования, а также программных и проектных предложений. Особый акцент должен быть сделан на внеклассном детско-юношеском образовании и молодежной работе. В докладе также должны быть сделаны заявления о влиянии семей, сверстников и медиаобразования, формирующих демократические принципы поведения в обществе и в быту. Наконец, в отчете необходимо сформулировать потребности в развитии и по возможности практические рекомендации¹.

Важным помощником в реализации молодежной политики выступает Интернет со специализированными ресурсами, среди которых важнейшим является сайт (Рабочее место). Он информирует об автономной молодежной политике, освещает текущие события и побуждает к обсуждению молодежной политики. Здесь также можно узнать о принципах, стратегиях действий, задачах и содержании молодежной политики, чтобы укрепить важность периода молодости для политического становления граждан. Jugendgerecht.de является партнером в самостоятельной молодежной политике в рамках молодежной стратегии федерального правительства ФРГ. Самостоятельная молодежная политика основана на деятельности рабочего сообщества по оказанию помощи детям и молодежи — AGJ, которое стремится активно продвигать тему самостоятельной молодежной политики в структуры общественной и бесплатной помощи молодежи и выделять ее в качестве фокуса молодежной политики. Дополнительные материалы предназначены непосредственно учащимся, стажерам, практикантам и всем лицам, заинтересованным в обучении; их цель — оказание помощи детям и молодежи в Германии по вопросам профессионального обучения и карьерного роста.

Для законодательства, ориентированного на молодежь и решение ее проблем, действует интернет-проект «Молодежная проверка» — оценка правовых последствий и консультирование. «Молодежная

¹ Jugendliche in Deutschland. URL: <https://www.bildungserver.de/jugendliche-in-deutschland-12357-de.html>.

проверка» — это инструмент оценки последствий принятия закона. Таким образом он вносит свой вклад в повышение правового сознания среди молодежи и улучшение законодательства. Проекты нормативных актов федерального правительства, особенно законопроекты, проверяются на предмет возможного воздействия на жизненную ситуацию молодых людей в возрасте от 12 до 27 лет с использованием стандартизированной методологии. Это делает видимыми предполагаемые позитивные результаты и нежелательные побочные эффекты законотворческих замыслов. При этом проект «Молодежная проверка» действует как инструмент проверки и улучшения осведомленности, чтобы повысить политическое внимание к жизненным ситуациям и проблемам молодых людей. Дальнейшее развитие и проведение молодежной проверки является задачей Центра компетенций «Молодежная проверка» (KomJC).

Федеральный попечительский совет по делам молодежи (ВЖК) является независимым органом, учрежденным правительством ФРГ. Он консультирует федеральное правительство по основным вопросам помощи детям и молодежи и по перекрестным вопросам политики в отношении детей и молодежи. В состав ВЖК входят 15 экспертов из политической сферы, администрации, общественных ассоциаций и науки. Они назначаются федеральным министром по делам молодежи / федеральным министром по делам семей, пожилых людей, женщин и молодежи на период полномочий текущего состава бундстага (нижней палаты парламента ФРГ), то есть на четыре года.

Важную роль в молодежной политике ФРГ играет проект «Вики» со статистическими данными о распределении молодых людей по возрастам, а также о законодательных и политических основах молодежной политики. Проект ведется на английском языке и включает, в частности, информацию об услугах по обеспечению свободы молодежи, о занятости, включении, участии, образовании, здоровье и благополучии, культурном развитии, по глобальным вопросам и работе с молодежью. «Вики» является частью проекта Европейской комиссии по молодежной политике в Европе¹.

Молодежная политика в Германии финансируется не только по линии одного профильного федерального министерства, но и на всех других уровнях. В качестве межсекторальной политики поддержка молодежи оказывается не только специализированными ведомствами по делам молодежи, но и другими — по вопросам образования, спор-

¹ Jugendliche in Deutschland.

та, занятости, социальной защиты. Помощь детям и молодежи финансируется совместно государственными и некоммерческими структурами. Сведения об объеме средств в основном относятся к данным государственных инстанций, поскольку нет полных данных о доходах и расходах свободных (частных коммерческих) структур. Помощь детям и молодежи предоставляется примерно на 68 % муниципалитетами, на 29 % землями и на 3 % правительством страны (по данным 2018 г.)¹.

На федеральном уровне меры молодежной политики в первую очередь предусматриваются Федеральным планом по делам детей и молодежи. Еще одна программа BMFSFJ — «Программа жизни в демократии» (в 2020 г. 4,06 %, или 115 млн 500 тыс. евро из бюджета BMFSFJ ушло на «политику в отношении детей и молодежи»). Программа продвигает проекты, которые стимулируют разнообразное, уважительное и ненасильственное взаимодействие. Кроме того, молодежная политика, например участие в жизни гражданского общества, забота о здоровье или профилактика преступности, может финансироваться через федеральные программы, напрямую не связанные с молодежной политикой.

«Федеральный план по вопросам детей и молодежи» является частью бюджетного проекта, администрируемого Федеральным министерством по делам семьи, пожилых людей, женщин и молодежи (BMFSFJ), и управляется в соответствии с разделом «Политика в отношении детей и молодежи». Эта статья составляла в 2020 году 20,87 % (2 млрд 843 млн 949 тыс. евро) от общего бюджета, управляемого BMFSFJ (в 2019-м — 9,44 %, или 987 млн 834 тыс.). В 2020 году BMFSFJ управляло 2,68 % (13 млрд 628 млн 263 тыс.) федерального бюджета, в 2019 году эта доля составила 2,93 % (10 млрд 448 млн 322 тыс.). В 2020 году «План по вопросам детей и молодежи» имел доступный бюджет в размере 218 млн 594 тыс. евро (7,69 % бюджета в разделе «Политика в отношении детей и молодежи») по сравнению с 205 млн 168 тыс. евро (20,77 % бюджета в разделе «Политика в отношении детей и молодежи») в 2019 году, увеличившись на 6,54 %.

Федеральные земли либо имеют собственный план по делам детей и молодежи («План по делам молодежи» соответствующего земельного правительства), либо выделяют часть средств из нескольких

¹ Finanzierung der Jugendpolitik. URL: <https://www.jugendhilfeportal.de/youthwiki/finanzierung-der-jugendpolitik/>.

министерских бюджетов на помощь детям и молодежи. Из этих средств финансируются действия, которые имеют значение для отдельных федеральных земель и поэтому не могут быть профинансированы напрямую из федерального бюджета. Большая часть средств на помощь детям и молодежи предоставляется муниципалитетами через муниципальные молодежные планы. В 2018 году это составило 84,9 % расходов — по сравнению с 12,3 % расходов, финансируемых федеральными землями, и 2,7 % — федеральным правительством.

«Федеральный план по вопросам детей и молодежи» поощряет меры, которые стимулируют деятельность по оказанию помощи детям и молодежи, имеют межрегиональное значение и по своему характеру не могут эффективно продвигаться только одной федеральной землей. Этот план создает условия для формирования мощной федеральной централизованной инфраструктуры помощи детям и молодежи. Цель его заключается в поощрении молодых людей в их индивидуальном и социальном развитии, а также в оказании поддержки с помощью спонсируемых мер. Кроме того, меры направлены на то, чтобы защищать детей и подростков от опасностей ради их блага. Поощряются консультации и другие меры поддержки родителей и прочих опекунов, а также меры, которые создают хорошие условия жизни для молодых людей и их семей и среду, благоприятную для детей, молодежи и семьи. В частности, план поощряет следующие сферы:

1) развитие детей и молодежи, внеклассное образование (политическое и культурное образование детей и молодежи, занятия спортом, работа детских и молодежных ассоциаций, международная молодежная работа);

2) молодежная социальная работа и интеграция;

3) нахождение детей в дневных учреждениях и уход за ними;

4) помощь семьям, молодым людям, родителям и другим опекунам.

Организации, которые выделяют государственные средства на свои мероприятия и проекты, несут ответственность за это перед финансирующей инстанцией. По сути, различают три процедуры: прямую, процедуру центрального офиса и процедуру федеральной земли. В ходе прямого разбирательства организация излагает свои предложения Федеральному министерству по делам семьи, пожилых людей, женщин и молодежи (BMFSFJ). Если организация подключена к центральному офису (процедура центрального офиса), она учитывается там. Затем центральный офис составляет общий отчет и отправляет его в BMFSFJ. Организации, продвигаемые в рамках

процедуры по федеральным землям, подчиняются высшему управлению по делам молодежи федеральной земли.

Информация, о которой необходимо сообщить, одинакова во всех процедурах. Организации должны продемонстрировать целесообразное и экономически обоснованное (в Германии употребляется термин «экономичность») использование ассигнований. При более длительном сроке реализации проекта необходимо доказать целесообразность и экономичность использования средств грантов для каждого календарного года. Средства, как правило, не могут быть переведены из одного бюджетного года в следующий. Кроме того, по каждому бюджетному году должен быть сдан так называемый отчет о фактах. В этом письменном отчете объясняются цели и стратегии, проведение конкретных мероприятий, полученный опыт и результаты, а также выводы и перспективы. Федеральная счетная палата ФРГ в соответствии с § 91 и 100 Федерального бюджетного кодекса имеет право проверять использование средств.

Европейскими фондами, которые финансируют молодежную политику в Германии, являются, в частности, программа Erasmus+ и Европейский социальный фонд. Существуют и другие европейские фонды, финансирующие проекты в Германии, такие как Европейский фонд регионального развития (ERDF), который занимается поддержкой занятости. Хотя ERDF не финансирует проекты специально для молодежи, его цели (социальная интеграция, профессиональная интеграция и др.) сформулированы таким образом, чтобы средства ERDF также могли использоваться в молодежной политике.

Erasmus+ — это программа ЕС по общему и профессиональному образованию, делам молодежи и спорту. На период 2014–2020 годов общий бюджет программы составил 14,7 млрд евро. Эти средства разделены между областями общего и профессионального образования, спорта и молодежи. В Германии этими областями управляют четыре национальных агентства:

— Немецкая служба академических обменов (DAAD) — является Национальным агентством программ ЕС в области высшего образования;

— Служба обмена образованием (PAD) в Секретариате Конференции министров культуры федеральных земель — отвечает за программы ЕС в школьном образовании;

— Национальное агентство образования для Европы при Федеральном институте профессионального образования — отвечает за секторы профессионального образования и образования взрослых

в руководящих действиях «Мобильность и стратегические партнерские отношения»;

— «Молодежь для Европы — Национальное агентство по делам молодежи Erasmus+ в действии» — отвечает за повышение мобильности молодежи и специалистов, а также за содействие сотрудничеству в области молодежной политики в Европе.

По данным «Молодежи для Европы», Германия получила 29,3 млн евро, выделенных по программе Erasmus+ в 2018 году. Из них 15,3 млн были потрачены на мероприятия в рамках Erasmus+ youth в действии. В 2019 году произошло значительное увеличение — до 37,2 млн евро, в том числе 19,8 млн для молодежного сектора, а на 2020 год было предусмотрено 39,6 млн евро, из которых 21,1 млн — для молодежи Erasmus+ молодежь в действии¹.

3 декабря 2019 года была обнародована Молодежная стратегия правительства ФРГ. Стратегия включает 163 действия в девяти областях. Согласно ей в Германии проживает 14 млн молодых людей в возрасте от 12 до 27 лет. Это 17 % от общей численности населения. Молодежь так же разнообразна, как и общество, частью которого она является. Но для всех подростков и молодых людей на этом жизненном этапе речь идет о том, чтобы стать самостоятельными, получить профессию и найти свое место в обществе. Будь то местный транспорт по требованию, быстрый Интернет, доступная аренда жилья либо помещений для собраний, творческих мастерских и прочего или эффективные меры по защите климата — подобные меры во всех областях политики могут повлиять на молодое поколение. Таким образом, федеральное правительство под руководством соответствующего федерального министерства разработало молодежную стратегию.

Девять областей действия, связанных с молодежью

1. Будущее, диалог поколений. Наше стареющее общество нуждается в молодежи — ее идеях, приверженности идеалам демократии и потенциале. В то же время молодому поколению необходимы надлежащие социальные условия, чтобы справиться с проблемами на этом жизненном этапе, успешно раскрыть свой потенциал и с уверенностью смотреть в будущее.

2. Участие, приверженность идеалам демократии и демократия в действии. Молодые люди заявляют о своих проблемах и хотят, чтобы их услышали и дали возможность принимать участие в обще-

¹ Finanzierung der Jugendpolitik.

ственных делах. Мы хотим заинтересовать молодых людей политической, вдохновить их на демократию и вместе улучшать молодежную политику.

3. Город и страна, жилье и культура. Молодые люди нуждаются в благоприятных условиях и пространствах для жизни с дизайном, соответствующим вкусам молодежи, независимо от места проживания. Нужен доступ к комфортному жилью и инфраструктуре, подходящей для молодежи. Эти задачи призваны решать меры по молодежной и социальной работе, культуре и спорту — комплексные и ориентированные на запросы.

4. Разнообразие и участие. Однородной (единой) молодежи не бывает. Жизненные ситуации 12–27-летних в Германии отличаются многообразием. Чтобы обеспечить участие всех молодых людей, необходимо затронуть тему дискриминации и эффективно и инклюзивно противостоять различным лишениям и стрессам.

5. Образование, работа и свободное пространство. Хорошее образование имеет решающее значение для успешного трудоустройства и дальнейшего карьерного роста. Из-за уплотнения и ускорения повседневной жизни, более интенсивной работы и самореализации молодым людям требуется больше свободного пространства, в первую очередь свободного времени, которое можно проводить сообразно своим интересам.

6. Мобильность и цифровое будущее. В частности, для предложений по мобильности важен доступный и соответствующий потребностям молодежи общественный транспорт. Молодые люди не разделяют онлайн- и офлайн-мир, так что в средствах массовой информации их необходимо рассматривать системно, как и вопросы самоопределения, защиты молодежи и компетентности.

7. Окружающая среда. Федеральное правительство признает актуальность проблем, связанных с изменением климата, особенно для молодого поколения. Необходимо активизировать участие молодых людей и их групп влияния в разработке политики в области окружающей среды.

8. Охрана здоровья. Большинство молодежи в возрасте от 12 до 27 лет в Германии имеет хорошее здоровье. Но отдельные группы склонны к рискованному поведению во вред здоровью. Нельзя приносить значение таких сторон образа жизни, как физическая активность, сбалансированное питание, профилактика зависимости от вредных веществ, уменьшение психологического стресса, предотвращение несчастных случаев и сексуального насилия.

9. Европа и мир. Выезд за границы государства открывает перед молодыми людьми новые возможности для получения нового опыта и раскрытия своего потенциала. Все молодые люди должны иметь возможность участия в международных событиях и построении единой Европы.

Программа «Память молодежи» призвана поддерживать и расширять внеклассную историко-политическую образовательную работу, чтобы не допустить возрождения нацизма (в любой форме). Помимо профильного федерального министерства ее курируют МИД и аппарат Уполномоченного по культуре и СМИ правительства ФРГ. Программой были предусмотрены: 500 внеклассных мемориальных поездок для более чем 10 тыс. подростков в 2019 и 2020 годах, конкурс «Помни ради настоящего» в немецких иностранных школах, а также реализация немецко-польского проекта обмена студентами «Память людей — молодежь делает будущее», посвященного индивидуальным судьбам жертв немецких военных преступлений в Польше и пострадавших от холокоста в Германии. Кроме того, двух- и трехсторонние встречи в мемориалах организуются молодежью из Германии, других стран Европы и Израиля¹.

Весьма важен и учет реализации в Германии молодежной стратегии ЕС, анализ эффективности проводимых в ее рамках мероприятий, особенно с точки зрения планирования следующих шагов федеральных и земельных властей с учетом общеевропейских тенденций. Молодежная стратегия ЕС, принятая 26 ноября 2018 года, является основой для сотрудничества в области молодежной политики в ЕС на 2019–2027 годы. Сотрудничество в области молодежной политики на уровне ЕС направлено на то, чтобы наилучшим образом использовать потенциал молодежной политики. Она поощряет участие молодежи в демократической жизни, ее социальную и гражданскую активность. Все молодые люди должны получить возможность участвовать в общественных делах. Молодежная стратегия ЕС фокусируется на трех основных областях: участие, встречи, расширение прав и возможностей, которые должны рассматриваться в разных секторах. В 2017 и 2018 годах в ходе диалога с молодежью из всех стран Европы было разработано 11 общеевропейских целей, направленных на решение проблем в областях, непосредственно затрагивающих молодежь.

¹ Die Jugendstrategie der Bundesregierung. 2019. 3 Dez. URL: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/kinder-und-jugend/jugendbildung/jugendstrategie/jugendstrategie-der-bundesregierung-77406>.

Еврокомиссия приняла стратегию ЕС на период 2019–2027 годов, ориентированную на то, чтобы целенаправленно призывать молодых людей к вовлечению и взаимодействию. Среди целей:

- 1) общеевропейское объединение молодых, без национальных границ;
- 2) равенство всех полов;
- 3) открытость общества;
- 4) доступность информации об обществе и конструктивный диалог;
- 5) психическое здоровье и благополучие;
- 6) продвижение молодежи в сельской местности;
- 7) хорошая работа для всех;
- 8) хорошее образование;
- 9) пространства и участие для всех;
- 10) стабильная, зеленая Европа;
- 11) молодежные организации и европейские молодежные программы¹.

Немецкий молодежный институт оценил реализацию молодежной стратегии ЕС в Германии за 2010–2018 годы, которая стала попыткой отойти от традиционных моделей работы с молодежью. В рамках общей стратегии все страны ЕС согласились улучшить жизненное положение молодых людей. Среди прочего следовало повысить равенство возможностей в образовании и труде, а также улучшить условия для участия в политике и социальной жизни.

Вместо того чтобы делать ставку на исключительное продвижение проектов, как это было ранее в молодежной политике, федеральные и земельные структуры, используя молодежную стратегию ЕС, стремились более структурно закрепить «Европу» в немецкой помощи детям и молодежи. Насколько хорошо это удалось и какие условия благоприятствуют положительным результатам, изучила группа исследователей в Немецком молодежном институте (ДJI). Проект ДJI научно сопровождал и оценивал реализацию молодежной стратегии ЕС в Германии с 2010 по 2018 год. С одной стороны, основное внимание в оценке было уделено структурному процессу сотрудничества между субъектами, особенно между федеральными и земельными структурами. С другой стороны, были изучены содержательные результаты процесса. В рамках исследования дважды, в 2012 и 2015 годах, были проведены качественные интервью. Два групповых обсуждения с выборкой участников в 2017 и 2018 годах завершили сбор данных. Протоколы заседаний и отчеты о наблю-

¹ EU-Jugendstrategie. URL: https://europa.eu/youth/strategy_de.

дениях были оценены и использованы в дополнение к основным данным. Аналитическая оценка данных была связана со структурным и содержательным уровнями анализа согласно тематическим направлениям. Промежуточные результаты исследования DJI были обсуждены с участниками и, таким образом, стимулировали дальнейшее развитие процесса.

Реализация молодежной стратегии ЕС, несмотря на сложные условия, была успешной во многих отношениях. Однако этот успех вряд ли высоко оценивается, поскольку европейская молодежная политика вообще страдает от того, что власти считают ее второстепенной относительно других областей.

С реализацией молодежной стратегии ЕС в Германии молодежная политика была изменена содержательно, а также были введены новые формы сотрудничества. Этот опыт был учтен при разработке дальнейшей стратегии развития молодежной политики ЕС — на период с 2019 по 2027 год. Среди прочего федеральные и земельные органы власти обсуждают создание платформы для координации европейской молодежной политики в Германии, чтобы таким образом создать наилучший способ обмена и взаимодействия для всех участников процесса¹.

После выборов в бундестаг ФРГ в сентябре 2021 года формирование новой правительственной коалиции сопровождалось принятием программы, где также были отражены вопросы молодежной политики. Там отмечается, в частности, что ФРГ и федеральные земли должны больше средств вкладывать в образование. При этом следует уделять особое внимание профессиональным школам и местам обучения при одновременном профессиональном и школьном обучении, поэтому статья «Укрепление и модернизация профессионально-технических школ» должна быть соответствующим образом материально обеспечена. Очень приветствуется то, что эквивалентность профессионального образования усиливается признанием более успешных карьерных путей на государственной службе, федеральными мерами по поощрению лучших кадров в области профессионального образования. Компенсационные фонды целесообразны только в том случае, если они согласованы по тарифам. Обеспечение возможностей участия и развития молодых людей является важной социальной целью, что и закреплено в коалиционном соглашении. Но поможет ли в этом гарантированное место обучения? Это более чем

¹ Hofman-van de Poll F., Pelzer M. Jugendpolitik für Europa. URL: <https://www.dji.de/index.php?id=44908>.

сомнительно, полагают эксперты, поскольку такая гарантия не учитывает потребностей рынка труда, востребованности тех или иных специалистов. В результате безработица среди молодых людей может возрасти, а их квалификация будет утрачиваться и терять значение в социальном и экономическом плане. Поэтому, считают эксперты, имеет смысл ограничить новые предложения по внеочередному обучению несколькими регионами, тесно сотрудничать с социальными партнерами и более интенсивно продвигать мобильность обучения (возможность быстрой смены образовательных учреждений, в том числе в других странах ЕС). В настоящее время основная проблема на рынке образования заключается в том, что новые цифровые предложения по профессиональной ориентации не могут в достаточной степени заменить отсутствующие форматы обучения¹.

4.2. ОБРАЗОВАНИЕ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ТРУДОВАЯ ЗАНЯТОСТЬ — ВАЖНЕЙШИЕ ПРОБЛЕМЫ МОЛОДЕЖИ ФРГ

Как показывает анализ содержания доступных немецких источников, ключевыми как для самой молодежи, так и для властей, профсоюзов, профессионально занятого молодежной проблематикой экспертного сообщества в современной Германии являются вопросы, связанные с социальной тематикой: образование, профессиональная подготовка и трудовая занятость. Те же проблемы характерны и для молодого населения других стран — участниц ЕС.

По данным Института немецкой экономики Кельна (IW), в Германии все больше молодых людей сразу после школы начинают стажироваться по своей профессии или посещать лекционные залы. Особенно сильно их привлекают колледжи: с 2005 по 2012 год число первокурсников там существенно выросло. В 2011 году в учебные заведения поступило примерно на 16 % больше молодых людей, чем годом ранее, а суммарно число учащихся увеличилось примерно на 2 %. В целом в 2011 году почти 520 тыс. юношей и девушек приступили к учебе. Так много первокурсников университеты и колледжи еще не видели. Годом ранее их было около 440 тыс., а в 2005 году — всего 300 тыс. В настоящее время особенно возрос интерес к техническим специальностям: в 2011 году по этим программам было

¹ Demary V. [et al.] Koalitionsvertrag von SPD, FDP und Grüne: Große Pläne, viele Fragen. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/vera-demary-ralph-hengertobias-hentze-hans-peter-kloes-juergen-matthes-axel-pluenecke-christoph-schroeder-thiloschaefer-ruth-maria-schueler-oliver-stettes-dirk-werner-grosse-plaene-viele-fragen.html>.

зачислено почти на четверть студентов больше, чем в предыдущем. Математика и естественные науки также пользуются спросом — в целом здесь было на одну пятую больше новичков. Эта динамика, вероятно, обрадует тех работодателей в Германии, которые в настоящее время сталкиваются с нехваткой инженеров.

Однако для большинства выпускников школ профессиональная подготовка (овладение профессиональными навыками с последующей стажировкой на рабочем месте) по-прежнему является основой для начала трудовой жизни: в 2011 году около 740 тыс. молодых людей начали профессиональную подготовку одновременно с учебной в школе, дополнительно изучая специальность очно, что почти на 2 % больше, чем в 2010-м.

Но почему, несмотря на снижение рождаемости, происходит увеличение спроса на учебные места? Для этого есть несколько причин: в 2011 году в Баварии и Нижней Саксонии был введен восьмилетний период обучения в средней школе, поэтому два выпускных класса покинули школу одновременно; изменение законодательства о службе по призыву и альтернативной гражданской службе обеспечило возможность большему количеству молодых людей начать обучение в высших учебных или средних профессиональных учебных заведениях сразу после окончания школы.

Число выпускников школ, которые сначала проходят профессиональную подготовку, быстро сокращается: в 2011 году чуть менее 300 тыс. мальчиков и девочек были подготовлены к профессиональной деятельности или выпуску в школе с последующим поступлением в высшее учебное заведение, в то время как в 2005 году — более 450 тыс. Примерно каждое третье образовательное учреждение (в 2012 г.) предлагает репетиторство или вспомогательное обучение, по крайней мере для части своих учеников.

В Германии подростки 15–18 лет, как правило, все еще ходят в школу; в 19–20 лет большинство занимается профессиональной подготовкой. Начиная с 21 года они обычно решают проблему трудоустройства и к 28 годам более двух третей работают. Соответственно, безработица среди молодежи невысока: в феврале 2012 года в Германии лишь около 293 тыс. подростков, или 6,3 %, не имели работы. Это самый низкий показатель для молодежи в Европе. Во Франции, по данным на февраль 2012 года, каждый четвертый подросток искал работу, а в Испании — почти каждый второй¹.

¹ *Werner D.* Auf dem Bildungstrip. URL: <https://www.iwd.de/artikel/auf-dem-bildungstrip-84208/>.

Несмотря на успехи немецкой системы профессиональной подготовки, проблема профессионального обучения на фоне демографического спада и связанной с этим нехватки квалифицированных кадров для Германии весьма остра. Так, с 2005 по 2012 год число первокурсников в высших учебных заведениях выросло на 36 %, в то же время количество новичков в профессиональном обучении немного сократилось. Таким образом, в будущем может не хватать еще больше квалифицированных кадров. По данным на февраль 2014 года, в Германии насчитывалось 2,5 млн студентов, а не стажеров, которые проходят оперативное обучение по двойной системе (то есть помимо учебы в школе овладевают профессиональными навыками с последующей стажировкой на рабочем месте) или проводят полный рабочий день в профессиональных школах, где только осваивают профессиональные навыки, не изучая общеобразовательные предметы. В 2012 году последняя категория включала чуть менее 2 млн человек. Однако число новичков в двойной системе, которые обучаются на предприятии и параллельно посещают профессиональное училище, в последнее время сократилось. Таким образом, число заключенных контрактов на обучение в 2012 году было минимальным — всего 505 тыс. человек, особенно в Восточной Германии, где предприятия просто не могут получить доступ к достаточному количеству кандидатов — во-первых, из-за демографической ситуации, во-вторых, потому что многие молодые люди там предпочитают учиться дальше, получать высшее образование. Между тем в здравоохранении, образовании и социальном обеспечении увеличилось число новичков, которые в основном обучаются в профессиональных техникумах в режиме полного дня и которым часто требуется среднее или высшее образование. В 2012 году таким профессиям обучалось примерно на 16 % больше, чем в 2005-м. С учетом того, что в 2012 году на 40 % позиций во всех профессиональных сферах здравоохранения, образования и социального обеспечения не хватало специалистов, это развитие очень позитивно¹.

Профессиональная подготовка рассматривается в ФРГ как ключевое звено в деле образования и социализации молодежи. Проблема носит системный, общеевропейский характер. По данным на декабрь 2016 года, чуть менее 7 млн европейцев в возрасте 15–25 лет не получают образования и не работают. Эту проблему Еврокомиссия

¹ *Flake R., Werner D.* Trend zu höheren Berufsabschlüssen hält an. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/regina-flake-dirk-werner-trend-zu-hoeheren-berufsabschluessen-haelt-an.html>.

стремится решить своей «новой программой навыков»: профессиональная подготовка должна быть более привлекательной для большего количества молодежи и обеспечить обучение основным навыкам чтения, письма и арифметики. (Этими умениями обладают не все молодые люди, так как речь идет в том числе и о детях мигрантов.) Таким образом, навыки, которые молодые люди приобретают в процессе обучения, предназначены для того, чтобы лучше соответствовать реальным потребностям компаний. Частью этой повестки дня стала первая Европейская неделя профессионального образования, которая проходила с 5 по 9 декабря 2016 года. Под девизом «Раскрой свой талант» более 650 акций и мероприятий по всему ЕС рекламировали профессиональное образование.

Германия, где выпускники получают двойную профессиональную подготовку, в этом плане является образцом для Евросоюза. Потому что становится все более очевидно, что обучение в реальной рабочей среде лучше подготавливает подростков к профессии, чем теоретическое занятие. Это также отражается на низкой безработице среди молодежи: в 2015 году в Германии — 7,2 % — самый низкий показатель в ЕС (в среднем по ЕС: 20,3 %), дальше следуют Австрия (10,6 %) и Дания (10,8 %) — также страны с двойными системами образования. Однако для двойного образования (двойной профессиональной подготовки) нет модели, подходящей для всей Европы, как показало исследование Института немецкой экономики Кельна (IW): чтобы факторы успеха двойного образования могли действовать, они должны соответствовать структурам и институтам страны. Кроме того, исследователи из IW пришли к выводу, что политики и бизнес должны всесторонне продвигать профессиональную подготовку и показывать молодым людям, что профессиональное образование также открывает хорошие перспективы для карьеры, и это не всегда должно быть учебой¹.

Противоречивые тенденции в образовательной сфере сохраняются, несмотря на все усилия изменить ситуацию к лучшему. Так, в 2016 году около полумиллиона подростков решили пройти обучение. Это было на 1,3 % меньше, чем в 2015 году, и является самым низким показателем с момента воссоединения Германии в октябре 1990 года. Все меньше молодых людей начинают обучение, об этом сообщает Федеральное статистическое управление. В 2016 году их число сокращалось уже пятый год подряд. Драматическая тенденция,

¹ *Flake R.* Image der Berufsausbildung verbessern. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/regina-flake-image-der-berufsausbildung-verbessern.html>.

поскольку для многих компаний обучение по двойной системе является наиболее важным способом нахождения своих специалистов. Но есть и профессии с положительным трендом: так, в 2016 году, по сравнению с предыдущим, больше молодых людей начали обучение, чтобы стать механиками (+2,3 %), механиками холодильной техники (+11,6 %) и механиками-сантехниками, специалистами по отопительным и климатическим технологиям (+1,2 %). Эти три специальности вошли в 10 лучших профессий, занимающих узкую нишу на рынке труда. Это показывает, что молодые люди вполне осознанно реагируют на расширение предложений по обучению данным профессиям, тем самым сокращая нехватку специалистов в будущем. Но компании хотят большего — еще более широкого и открытого информирования о возможностях на рынке образования.

Последние цифры также показывают: хотя в настоящее время существует 328 признанных специальностей в области образования, около четверти всех недавно заключенных контрактов на обучение по-прежнему сосредоточены на пяти наиболее распространенных профессиях в этой области. Даже выбор профессии, типичный для пола, все еще определяется по старым образцам: так, молодые мужчины чаще всего выбирают профессию автомеханика, женщины — офис-менеджера. Поэтому, по мнению аналитиков рынка труда ФРГ, политики, школы и бизнес должны еще лучше информировать молодежь о широком спектре возможностей профессионального образования, а также о перспективах прямой связи карьеры и будущего дохода с обучением и повышением профессиональной квалификации. При этом, как считают эксперты, надо прежде всего освещать перспективы карьеры и заработка в тех отраслях, где отмечается нехватка специалистов¹.

Двойное профессиональное образование выполняет важную функцию: обеспечивает рост профессиональных кадров в компаниях и создает перспективы для молодежи, является залогом устойчивого экономического роста. Задача политиков заключается в том, чтобы установить соответствующие рамки и стимулы для всех заинтересованных сторон.

По данным исследователей из Института немецкой экономики Кельна (IW), за 2000–2020 годы рынок образования сильно изменился. Если долгое время на первом плане было обеспечение молодежи достаточным количеством мест для обучения, то в последнее десяти-

¹ Flake R. Berufsausbildung: Jugendliche gezielter informieren. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/regina-flake-jugendliche-gezielter-informieren.html>.

летие из-за демографических изменений и экономического развития не хватает кандидатов для заполнения предлагаемых мест. Меры по увеличению предложения по обучению, которые излагаются в партийных программах, привели к серьезным изменениям. Некоторые предложения, такие как финансирование перевода и гарантия обучения, могут привести к избытку таких специалистов, на которых в дальнейшем не будет достаточного запроса со стороны компаний. Есть риск, что в результате безработица среди молодежи возрастет. Чтобы увеличить предложение мест для обучения на рабочем месте без отрыва от производства, нужны предложения по поддержке и консультированию бизнеса. Кроме того, при объединении спроса и предложения отсутствуют инновационные концепции, хотя у человека может появиться возможность обучиться повторно (дополнительно) за счет предприятия, где он работает и предполагает работать далее. Уже сейчас существует множество программ привлечения молодежи к такому обучению и оказания помощи предприятиям в наборе стажеров.

Проблемы на рынке образования известны, стремление к действиям в данной сфере еще больше возросло из-за пандемии коронавируса и цифровых изменений. Таким образом, перспективные подходы к решению требуют, во-первых, большей политической и экономической значимости, весомости тех органов власти, которые принимают решение, а во-вторых, конкретных и инновационных концепций с реальной добавленной стоимостью для молодежи и бизнеса¹.

Для Германии, как и для других европейских государств, актуальна проблема безработицы среди молодых, которая резко возросла после финансово-экономического кризиса 2008–2009 годов, местами превысив 40 %. Уровень безработицы наемных работников в возрасте 15–29 лет в 2013 году составлял более 40 % в Греции и Испании и около 30 % в Хорватии, Италии и Португалии. Наблюдатели уже опасались образования «потерянного поколения», потому что высокая и устойчивая безработица среди молодежи имеет серьезные социальные, политические и индивидуальные последствия.

Тот факт, что безработица среди молодежи выше, чем среди пожилых людей, обусловлен несколькими причинами. Во-первых, молодые люди имеют меньше опыта — как общего, так и операционного, а значит, и человеческого капитала тоже меньше. Если оплата труда недостаточно гибко компенсирует эти недостатки производительно-

¹ *Werner D., Risius P., Jansen A.* Neue Wege oder Irrwege fuer den Ausbildungsmarkt? URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/dirk-werner-paula-risius-anika-jansen-neue-wege-oder-irwege-fuer-den-ausbildungsmarkt.html>.

сти, трудоустройство подростков будет дороже. Во-вторых, защита от увольнения и другие требования законов обычно рассчитаны на пожилых людей. В-третьих, новички на сегментированных рынках труда часто не могут реализовать свои интересы, потому что правила определяются работодателями.

Но есть и чисто статистические причины непропорционально высокой безработицы среди молодежи. В знаменателе квоты не указано общее количество молодых людей, а лишь число тех, кто участвует в рынке труда — успешно или не очень. Таким образом «за бортом» оказываются подростки, которые еще учатся в школе. Поэтому на основании молодежной безработицы в 40 % нельзя сделать вывод, что все 40 % молодых людей являются безработными. Это относится только к тем, кто больше не ходит в школу или не учится в университете. Во-первых, эта группа может быть довольно небольшой, поэтому она плохо представляет молодежь в целом. Во-вторых, это приводит к искажению понятия квалификации: молодежь, которая уже покинула образовательное учреждение, в среднем имеет не вполне хорошие профессиональные навыки, в то время как будущие более квалифицированные специалисты, как правило, все еще находятся в системе образования — учатся, получают профессию. Из-за квалификации ниже среднего возможности на рынке труда тоже будут низкими.

Не в последнюю очередь из-за этого искажения в последние годы все чаще используется другой показатель положения на рынке труда молодежи — так называемый коэффициент NEET. Коэффициент указывает долю молодежи, которая не работает и не учится («нуждающаяся в занятости, образовании или обучении»). Коэффициент NEET может быть дополнительно дифференцирован в зависимости от того, хотят ли эти подростки работать. При этом не имеет значения, предприняли они конкретные шаги по поиску работы или нет.

Доля молодежи в возрасте до 30 лет, которая не работает или не учится, но в основном хочет работать, колеблется от чуть менее 3 до примерно 17 % в странах ЕС. Низкий уровень такой «невольной» безработицы наблюдается в Скандинавских странах, Нидерландах, Германии и некоторых странах Восточной Европы, но представляет серьезную проблему на юге Европы. Самый большой коэффициент NEET с некоторым отрывом имеет Италия, в то время как уровень безработицы среди молодежи выше в Греции и Испании. Кроме того, в Восточной Европе велика доля молодежи, которая не ходит ни в школу, ни на работу и при этом не хочет работать. В основном это молодые женщины. Исследование, проведенное Институтом немец-

кой экономики (IW), показывает, что в большинстве стран с 2009 года коэффициент НЕЕТ снизился. Наибольшее снижение произошло в странах Балтии, Ирландии и Венгрии. Испания также добилась значительных успехов. Среди немногих стран, которым пришлось столкнуться с увеличением квоты, в основном те, где и раньше проблема была очень острой: Хорватия, Греция и Италия¹.

«Но эти три страны также боролись с проблемой еще до финансового кризиса», — говорит автор исследования Хольгер Шефер. В странах ЕС коэффициент НЕЕТ молодежи, которая в основном хочет работать, в настоящее время колеблется от 3 до 17 %. Меньше всего проблем у Чехии, за ней следуют Нидерланды².

В среднем по ЕС в 2018 году доля лиц в возрасте от 15 до 29 лет, которые уже не учились и действительно хотели работать, составила 8,1 %. Германия (4,5 %) занимает шестое место в этом списке — не в последнюю очередь благодаря двойной системе образования (школьное одновременно с профессиональным), которая позволяет многим подросткам плавно переходить к полноценной профессиональной деятельности. Самая проблемная ситуация, даже после проведенного здесь разграничения, наблюдается в странах Южной Европы. Тем не менее даже в конечном счете молодежная безработица в Италии не превышает 17,3 % (хотя классическая статистика Евростата показывает 25 %)³. Эти тенденции не сильно изменила и пандемия коронавируса, но влияние пандемии на рынок труда задает молодых людей сильнее, чем занятых наемных работников в среднем. Так, в январе 2020 года 15 % работающих в возрасте от 15 до 25 лет в ЕС были безработными, год спустя — чуть менее 17 %. Особенно сильно пандемия отразилась на молодежи Пиренейского полуострова: уровень безработицы среди молодежи в Испании немногим ниже 40 %. По данным испанской службы социального обеспечения, во время первой волны коронавируса весной 2020 года более половины испанцев в возрасте до 35 лет потеряли свои рабочие места.

Даже в Швеции в настоящее время почти каждый четвертый трудоспособный человек в возрасте от 15 до 24 лет не имеет работы, причем безработица среди молодежи там была исключительно высокой даже до пандемии коронавируса, составляя чуть менее 21 %.

¹ Schäfer H. Jugendarbeitslosigkeit in Europa: Besserung in Sicht. URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/holger-schaefer-besserung-in-sicht-437829.html>.

² Schäfer H. Jugendarbeitslosigkeit: Auf dem Weg der Besserung. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/holger-schaefer-auf-dem-weg-der-besserung.html>.

³ Schäfer H. Weniger Jugendliche auf Jobsuche. URL: <https://www.iwd.de/artikel/weniger-jugendliche-auf-jobsuche-438506/>.

Пандемия коронавируса до сих пор не оказала большого влияния на безработицу среди молодежи в Германии. Но это также может быть связано с тем, что в настоящее время многие молодые люди там откладывают свое вступление в профессию. В Германии еще не изучено, насколько сильно пандемия повлияет на перспективы работы молодежи в долгосрочной перспективе. Уровень безработицы, во всяком случае, сравнительно безобиден: в настоящее время (январь 2021 г.) 6,2 % молодых людей официально без работы, что всего на 0,5 % больше, чем 12 месяцев назад. Тот факт, что молодежная безработица за год не выросла намного сильнее, связан с системой профессионального образования, которая обеспечивает тесную связь между учащимися и предприятиями. Но кризис может привести к тому, что многие молодые люди отложат свое трудоустройство — например, поступив в колледж или продолжив учебу.

Таблица 7

Безработица среди молодежи в возрасте 15–24 лет в странах Евросоюза (%)

Страна	Январь 2020 года	Январь 2021 года
Испания	31,3	39,9
Италия	28,9	29,7
Португалия	19,5	24,6
Швеция	20,8	24,2
Финляндия	19,7	23,4
Хорватия	17,4	21,6
Словакия	16,4	20,8
Франция	18,8	18,4
Бельгия	11,9	16,6
Болгария	12,1	16,5
Ирландия	12,0	15,6
Польша	8,9	14,3
Дания	10,1	11,3
Чехия	5,7	10,8
Австрия	9,7	9,7
Нидерланды	6,4	9,1
Германия	5,7	6,2

Примечание: Бельгия, Италия, Финляндия, Хорватия — вместо января 2021 года взяты данные за декабрь 2020-го. Источник: Евростат¹.

¹ Schäfer H. Junge Menschen verschieben Berufseinstieg. URL: <https://www.iwd.de/artikel/junge-menschen-verschieben-berufseinstieg-504092/>.

Как полагал в своем анализе, сделанном в марте 2021 года, Дирк Вернер, руководитель направления «Профессиональная квалификация и специалисты» в IW, «даже выпускникам колледжей в настоящее время трудно найти работу. Например, федеральная земля Баден-Вюртемберг создала программу перехода для инженеров, которые только что получили степень бакалавра или магистра, чтобы повысить квалификацию и разместить их на рынке труда. У нынешних выпускников могут возникнуть проблемы с выходом на рынок труда сразу после обучения... многие молодые люди сначала остаются в школе, лишь затем проучившись год или два в профессиональной школе после окончания школы и получив еще один выпускной экзамен или базовое профессиональное образование. Потому что профориентация в настоящее время происходит очень редко: стажировок почти нет, а мероприятия по профориентации, такие как ярмарки, если и проводятся, то виртуально. Рост безработицы связан большей частью не с тем, что многие были уволены, а с тем, что меньше людей нанимается. В прошлом году как число соискателей, не нашедших свое место обучения, так и число незанятых мест обучения продолжало расти — и это связано с сокращением числа учебных заведений в отраслях, где с экономической точки зрения дела обстоят плохо. Это усиливает нехватку специалистов, что наблюдается не только в ритейле, пищевой промышленности на уровне малого и среднего бизнеса и гостиничном бизнесе, но и в быстро растущей строительной отрасли или в ИТ-профессиях, которые также нуждаются в молодых людях из-за острой потребности перехода на цифровые технологии»¹.

Согласно оценкам Института немецкой экономики, молодые специалисты в ФРГ в возрасте до 30 лет ежемесячно зарабатывают в среднем чуть менее 2,9 тыс. евро брутто. В зависимости от квалификации, то есть от того, было ли обучение завершено до поступления на работу, кто-то зарабатывает больше; таким образом, специалисты с высшим образованием часто получают более высокую зарплату, чем выпускники системы профессионального образования. Однако те работники, которые получили двойное образование, также могут получать зарплату выше средней. Это зависит в первую очередь от профессии.

В 2020 году плановик (финансовое планирование и администрирование) и налоговый (налоговое планирование и администрирование) в возрасте до 30 лет зарабатывали в среднем около 4,3 тыс. евро брутто. В области аэрокосмической техники, страхования и финансо-

¹ Schäfer H., Werner D. Die Corona-Langzeitarbeitslosen kommen erst noch. URL: <https://www.iwd.de/artikel/die-corona-langzeitarbeitslosen-kommen-erst-noch-504095>.

вых услуг, химических и фармацевтических технологий и пожарной безопасности молодые специалисты в возрасте до 30 лет уже имели хорошие шансы получать более 4 тыс. евро. В целом анализ заработной платы показывает, что хорошие возможности для заработка молодым работникам предоставляют прежде всего металлургическая и электротехническая отрасли. Одна из причин этого — нехватка специалистов, характерная для этих отраслей. Таким образом, профессия с самой высокой зарплатой для молодых специалистов — техническое планирование и контроль производства — уже много лет является дефицитной. Среди 20 лучших профессий, где молодые люди зарабатывают больше всего, — как отрасли с небольшим дефицитом квалифицированных кадров: электроэнергетика, автоматизация, так и те отрасли, где не наблюдается нехватки квалифицированных специалистов, такие как энергетика или металлургия.

Между тем заработная плата не обязательно служит решающим критерием для выбора профессии. Если посмотреть на десять специальностей, в которых многим не удалось получить место для обучения в 2020 году, сразу бросается в глаза относительно низкий уровень зарплаты. Уход за животными и коневодство, фотография и гастрономия — здесь молодым образованным работникам зачастую приходится довольствоваться ежемесячной зарплатой менее 2 тыс. евро брутто или еще меньше. В большинстве тех учебных профессий, где больше заинтересованных молодых людей, чем мест обучения, средняя зарплата не превышает 2,5 тыс. евро брутто, что также значительно ниже средней заработной платы всех работников в возрасте до 30 лет.

Таким образом, когда дело доходит до обучения профессии, интерес или даже одаренность, по-видимому, во многих случаях играют большую роль, чем перспектива растущей по мере профессионального совершенствования зарплаты. Вероятно, этому также способствует то, какие профессиональные образы молодежь вообще знает и ценит. В то время как, например, ветеринарию или зоопарки часто можно увидеть по телевидению в прайм-тайм, а водители трамваев — ежедневные компаньоны по дороге в школу или на работу, столкнуться в повседневной жизни со специалистом химических и фармацевтических технологий доводится далеко не каждому. Справиться с дефицитом специалистов по металлам или электросетям могли бы помочь просветительские меры — информация о высоких заработках и, что не менее важно, раскрытие интересных сторон работы таких специалистов¹.

¹ *Schüler R. M.* Wo junge Fachkräfte am meisten verdienen können. URL: <https://www.iwd.de/artikel/wo-junge-fachkraefte-am-meisten-verdienen-koennen-528242/>.

Тем не менее «возможности заработка всегда являются важным фактором», — полагает Рут Мария Шулер, эксперт по социальному обеспечению и распределению в Институте немецкой экономики. В ходе проведенного под ее руководством исследования наиболее выгодных рабочих мест для начинающих обнаружилось, что профессии, которые находятся в «топ-20» наиболее востребованных у молодых, не обязательно являются самыми известными. Она считает, что «было бы неплохо даже отойти от классической профориентации и найти новые каналы, чтобы доносить до молодежи знания о профессии непосредственно в повседневной жизни... Главное — повысить узнаваемость этих профессий... Сделать более известной информацию о том, что вы можете делать в профессиях и с профессиями, то есть о конкретных навыках, которые потребуются, и о том, насколько захватывающими могут быть пока малоизвестные профессии. А в качестве бонуса указать на высокую зарплату. Возможности заработка всегда являются важным фактором выбора профессии, так же как и потенциал профессии на рынке труда. Все это должно стать частью профориентации.

Выбор профессии всегда тесно связан с социальной средой, включающей все, что происходит в общественной жизни. Все посещают парикмахерскую, покупают булочки и ездят на трамвае. Но сегодня есть много других интересных профессий, которые не на виду».

Структура заработной платы всегда изменчива. «Самые высокие зарплаты в настоящее время — в металлургической и электротехнической промышленности. Насколько вероятно, что заработки в этой отрасли по-прежнему будут выше среднего и через 20 лет?» — спрашивают Рут Мари Шулер. Вот что отвечает эксперт: «В прошлом году (2020) мы стали свидетелями пандемии коронавируса, когда нехватка специалистов сократилась. Тем не менее уже сейчас вы можете снова увидеть поворот в тренде, особенно в профессиях экспертов. Таким образом, нехватка рабочей силы в металлургической и электротехнической отраслях быстро вернется к докризисному уровню. Кроме того, в Германии мы еще сильнее почувствуем старение общества в будущем, в частности потому, что бэби-бумеры скоро выйдут на пенсию... Конечно, многие области экономики меняются, например, благодаря декарбонизации и переходу на альтернативные технологии в автопроме. Но это не означает автоматически, что специалисты уйдут без замены; скорее, просто имидж профессии изменится. Я ожидаю, что, хотя узкие места в отраслях будут смещаться, они продолжат существовать».

Отвечая на вопрос: «Что если сегодняшние выгодные рабочие места скоро станут ненужными из-за роботов или других технических нововведений?», Шулер говорит следующее. «Несмотря на искусственный интеллект, по-прежнему необходимы люди, которые следят за процессами. Так что полной замены не будет. Благодаря искусственному интеллекту профессии изменятся, но это не сделает их совершенно лишними. Непрерывное образование развивается на основе этой предпосылки. Дело уже не в том, чтобы изучать профессию и работать в ней до пенсии, а в том, что вам нужно снова и снова адаптировать свои компетенции к новым техническим и социальным требованиям. Главный принцип — обучение на протяжении всей жизни. Работа в будущем станет еще более динамичной, чем сейчас»¹.

Достаточно остро стоит жилищная проблема, особенно в студенческой среде. Ситуация со студенческими общежитиями может рассматриваться как часть проблемного комплекса «образование», поскольку она напрямую связана с положением молодежи во время обучения в учреждениях высшей школы ФРГ. В течение многих лет число студентов в Германии увеличивалось, но количество мест в общежитиях не успевает за этим ростом. В среднем по стране лишь для каждого десятого студента есть комната в общежитии. Даже пандемия коронавируса не изменила этого соотношения. Так, например, среднефранкский город Нойендеттельзау с его 158 студентами богословия не является самым популярным местом для учебы. Однако тем, кто ищет недорогое жилье, отлично подходит этот маленький городок: здесь есть 98 мест в студенческом общежитии. Таким образом, коэффициент размещения, то есть соотношение студентов и общежитий, составляет легендарные 62 %. Самый высокий уровень обеспеченности общежитиями в зимнем семестре 2019/20 года был в Тюрингии (16,5 %); самый низкий — в Берлине (менее 6 %).

Насколько велико или мало предложение мест в общежитиях студентам в федеральных землях, зависит от нескольких причин. Исторически в новых землях на территории бывшей ГДР больше мест, чем в старых. Однако уровень обеспеченности общежитиями во многом зависит от того, в какой степени федеральная земля поощряет их строительство. Так, несколько лет назад Клаус Воверейт, в то время бургомистр Берлина, планировал построить в столице еще 5 тыс. общежитий для студентов, но это до сих пор не реализовано. Среднеме-

¹ Schüller R. M. Verdiensthancen sind immer ein wichtiger Aspekt : Interview. URL: <https://www.iwd.de/artikel/interview-verdiensthancen-sind-immer-ein-wichtiger-aspekt-bei-der-berufswahl-528541/>.

сячная арендная плата в жилом комплексе студенческого городка в конце 2019 года составляла чуть менее 260 евро, включая коммунальные услуги. Но лишь небольшая часть студентов имеет шанс разместиться в таком дешевом жилье. В начале 2020 года по всей ФРГ насчитывалось около 239 тыс. комнат в общежитиях, финансируемых государством, в которых могли разместиться 9,4 % человек, поступивших в вузы Германии. Добавьте к этому около 17 тыс. мест, которые в настоящее время находятся в стадии планирования или строительства.

Двенадцать лет назад уровень обеспеченности студентов общежитиями составлял около 12 %, а в 1991 году — чуть менее 15 %. Проблема нарастает: хотя в летний семестр 2020 года в Германии приступило к учебе на 25 тыс. меньше иностранцев, чем годом ранее, число студентов, зачисленных на учебу за тот же период, увеличилось примерно на 21 тыс. человек. В целом в течение летнего семестра 2020 года в ФРГ обучалось более 2,7 млн молодых людей — с тенденцией к увеличению, поскольку в зимнем семестре всегда начинают учебу больше людей, чем в летнем. Кроме того, даже в условиях пандемии спрос на доступное жилье остается высоким. Когда в колледжах опять появится возможность сочетать присутствие и цифровое (дистанционное) обучение, все студенты снова должны будут находиться на местах. И даже во времена чисто цифрового (дистанционного) обучения многие посещают площадки, где они учатся, когда им нужны библиотеки и лаборатории¹.

Число студентов в Германии возросло, но строительная отрасль отстает от спроса на жилые метры. «Отчет о студенческих общежитиях» MLP (опубликован в сентябре 2019 г.) подробно оценил положение с местами в 30 университетских кампусах. Как видно, арендная плата за 2018/2019 учебный год сильно выросла, поэтому ситуация еще больше усугубилась. Особенно сильно арендная плата повысилась во Франкфурте, Дармштадте, Берлине, Констанце и Мюнхене (6 % и более). Самый сильный прирост с 2010 года наблюдается в Берлине, Мюнхене и Штутгарте, где ежегодное увеличение арендной платы превышает 5 %. В этих городах и во Франкфурте также особенно велик разброс арендной платы. Например, в Штутгарте 50 % площадей сдаются за 17–33 евро за квадратный метр в месяц, в Берлине диапазон составляет 10–22 евро. В большинстве других городов разница между самыми дорогими 25 % и самыми дешевыми 25 % предложений значительно меньше 10 евро.

¹ *Schmiedendorf B.* Wohnungsnot der Studenten verschärft sich weiter. URL: <https://www.iwd.de/artikel/wohnungsnot-der-studenten-verschaerft-sich-weiter-499592>.

Также показательно сравнение стоимости соответствующей всем требованиям и стандартам жилья квартиры в 30 городах (одинаковые удобства, в том числе встроенная кухня, изготовленная в 1995 г.; площадь 30 м²; расположение — 1,5 км до университета, город варьирует). Такая квартира дороже всего стоит в Мюнхене (717 евро в месяц), далее следуют Штутгарт (542) и Франкфурт (505). Берлин, хотя и здесь аренда быстро дорожает, все еще имеет средний показатель (400 евро). Три самых дешевых места — Бохум (287), Лейпциг (278) и Магдебург (251).

В данном отчете также рассматривалось финансовое положение студентов. Те, кто имел средние доходы, более или менее постоянно их же и получали. Только 25 % студентов с самым высоким доходом смогли увеличить свое благосостояние.

Наращивание финансовой помощи по федеральному закону о поощрении образования (BAföG) можно оценить как положительный для студентов факт, но этого недостаточно, чтобы компенсировать рост стоимости жилья в большинстве городов. Студенты реагируют на эту негативную для себя динамику, нанимая жилье вскладчину или оставаясь с родителями.

Отчет приводит к выводу, что в целом необходимо строить больше жилья, особенно в крупных университетских городах. Но в отчете также предполагается, что высшие учебные заведения должны быть укомплектованы кадрово и финансово, например в Восточной Германии, чтобы привлечь больше студентов. Это могло бы, с одной стороны, облегчить жилищные проблемы студентов из мегаполисов, если вузы находятся в крупных городах, с другой — открыть перспективу для появления новых мест в общежитиях после успешного строительства и ввода в эксплуатацию новых корпусов¹.

Арендная плата за жилье для студентов в ФРГ продолжала расти во время пандемии коронавируса, хотя и не так быстро, как в предыдущие годы. При этом многие столкнулись еще с одним кризисом: рабочие места для студентов сильно сократились, и молодые люди не могли получать дополнительный доход.

Хотя многие студенты не поехали к месту учебы из-за онлайн-семестра, цены на аренду студенческого жилья сделали еще один скачок, о чем свидетельствует отчет MLP о студенческом жилье за 2020 год. Институт экономики Германии изучил рынок жилья

¹ Oberst C., Voigtländer M. MLP Studentenwohnreport 2019. URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/christian-oberst-michael-voigtlaender-mlp-studentenwohnreport-2019.html>.

в 30 университетских городах. Выяснилось, что во втором квартале 2020 года арендная плата за типичные студенческие квартиры в 27 из 30 кампусов выросла больше всего в Мюнхене, где студенческая квартира стоит 724 евро (с учетом платы за отопление) — на 24 евро больше, чем в первом квартале 2020 года. Во Фрайбурге, третьем по стоимости проживания университетском городе, студентам пришлось пережить повышение арендных ставок на 22 евро. В Берлине стоимость жилья для студентов упала из-за дотации земельных властей студентам на оплату жилья. Однако покрытие аренды также привело к значительному сокращению количества предлагаемых квартир, построенных до 2014 года.

Для общего роста цен, несмотря на кризис из-за пандемии, есть две причины. Во-первых, квартир в центре города по-прежнему не хватает. Во-вторых, снижение спроса на жилье со стороны первокурсников, вероятно, было компенсировано другими — например, теми, кто в обычных обстоятельствах искал бы более дорогое жилье.

Многие студенты оказываются в неустойчивом финансовом положении из-за постоянно растущей арендной платы. Доплата на жилье по федеральному закону о поощрении образования (BaFög) не превышает 325 евро в месяц — таким образом, арендная ставка (с учетом платы за отопление) для типичной квартиры обеспечивается только в 3 из 30 изученных городов.

Кроме того, велики региональные различия. В Мюнхене доплаты на жилье по линии BaFög достаточно как раз для аренды квартиры площадью 15 м² (без платы за отопление) в районе университета. Между тем в Магдебурге студенты могут позволить себе почти 50 м² в центре города.

В дополнение к росту арендной платы финансовое положение многих студентов ухудшилось из-за пандемии коронавируса — например, из-за прекращения работы в сфере общественного питания или шоу-бизнесе. Согласно опросу рекрутингового агентства Zenjob в июне 2020 года, четверо из десяти студентов потеряли дополнительную работу, более 20 % студентов больше не могут оплачивать расходы на проживание из своего кармана¹.

Эти тенденции сохраняются и поныне. Арендная плата за жилье для студентов в среднем на 1,8 % выше, чем в прошлом году, по состоянию на конец летнего семестра 2021 года, во всех 30 изученных

¹ Voigtländer M. Konkurrenzkampf um bezahlbaren Wohnraum in Unistädten. URL: <https://www.iwd.de/artikel/konkurrenzkampf-um-bezahlbaren-wohnraum-in-unistaedten-486537>.

колледжах. В специальной оценке номеров общежитий показано, что в этом сегменте арендная плата также выросла на 0,9 %. Таким образом, ситуация на рынке жилья для студентов остается сложной, хотя динамика немного замедлилась. Это основной результат «Отчета о студенческих общежитиях» MLP за 2021 год.

Тем не менее с этой точки зрения регионы сильно различаются. Так, по сравнению с прошлым годом арендная плата выросла почти на 6 % во Фрайбурге, на 5,4 % в Берлине и более чем на 4 % в Констанце, Лейпциге и Мюнстере. В то же время в Штутгарте и Карлсруэ аренда подешевела на 2,6 и 1,4 % соответственно. Причина, скорее всего, заключается в пандемии. Наконец, рост населения в крупных городах в целом ниже, и к тому же некоторые потенциальные студенты отложили начало учебы, что можно просчитать по меньшему количеству новичков. Следствием стало значительное расширение предложения на отдельных рынках студенческого жилья — в Дармштадте, Штутгарте, Мюнхене и др.¹

И среди молодежи, и в экспертных кругах все активнее ведутся разговоры о необходимости корректировки *Vafög*. Их лейтмотив: реформа *Vafög* необходима для студентов. С тех пор как был принят этот закон (в 1971 г.), благодаря ему примерно 36 млн человек смогли получить профессиональное образование или завершить учебу в школе. Однако в последнее время все меньше молодых людей получают финансовую поддержку по этому закону. Другие заинтересованные стороны и политики также требуют реформировать *Vafög*, однако их предложения сильно различаются.

Если в 2019 году по этому закону получили помощь около 680 тыс. студентов, то в 2020 году таковых было всего 639 тыс. — на 6 % меньше. Эта тенденция не нова: число получателей *Vafög* сокращается с 2012 года. Особенно это заметно для студентов, потому что за последние четыре десятилетия их число возросло более чем вдвое, в то время как доля спонсируемых сокращается уже почти 10 лет. В 2020 году в Германии около 466 тыс. студентов получили финансовую помощь, но в 2012 году их было намного больше — 671 тыс. Когда *Vafög* вступил в силу полвека назад, молодым людям предоставлялся полный грант. Тот, кто учился и больше не жил с родителями, получил 440 DM. Но уже через три года система была изменена: с тех пор студентам приходится выплачивать часть своего *Vafög*. В 2001 году сумма погашения была ограничена половиной образова-

¹ Oberst C., Voigtländer M. Op. cit.

тельного кредита — правило, которое по сей день применяется к студенческому *Vafög*.

Из 36 млн человек, получивших финансирование за время действия *Vafög*, менее двух третей были студентами. В 2020 году они получали в среднем 574 евро в месяц, что на 60 евро больше, чем в 2019-м. Максимальная ставка в настоящее время (сентябрь 2021 г.) составляет 861 евро. Однако в некоторых крупных университетских городах этого недостаточно: так, Мюнхенский университет Людвига–Максимилиана рассчитывает примерно на 900 евро, которые требуются студенту в столице Баварии ежемесячно — при условии, что студент или студентка вообще найдет доступную комнату.

Если человек получает право на *Vafög*, то сумма субсидии будет зависеть прежде всего от того, сколько зарабатываете вы или ваши родители. Также имеют значение материальное положение студента и его (брачного) партнера, возраст и количество детей, если такового имеются. Кроме того, право на финансовую помощь из бюджета имеет только тот, кто моложе 35 лет и учится полный рабочий день.

В условиях неуклонного снижения числа получателей помощи, обращающихся к властям по данному вопросу, многие правозащитники выступают за реформу *Vafög*, в том числе бывший федеральный министр образования Аня Карличек (ХДС), которая не поднимала максимальные тарифы и оплату отпускных для родителей до 2019 года. Объединение «Немецкая студенческая работа» в настоящее время выступает в основном за более высокие суммы налоговых вычетов и ставки *Vafög*. ХДС/ХСС выступает за более гибкий *Vafög*, который можно будет погашать до выхода на пенсию, в то время как «Зеленые» хотят превратить его в базовое обеспечение для студентов, которое, помимо гарантированной суммы для всех, должно быть дополнено грантом для нуждающихся. СвДП делает еще один шаг вперед. Либеральная партия предлагает ввести такую модель *Vafög*, которая не будет зависеть от размера доходов родителей студентов.

Таблица 8

Студенты, получившие помощь из федерального бюджета

Год	Количество
2010	592 400
2011	643 600
2012	671 000

Окончание табл. 8

Год	Количество
2013	665 900
2014	646 600
2015	611 400
2016	583 600
2017	556 600
2018	517 700
2019	489 300
2020	465 500

Источник: Федеральное ведомство статистики¹.

В современной высшей школе ФРГ действует принцип разнообразия образовательных возможностей. С более чем 21 тыс. программами обучения у молодых людей так много вариантов в немецких колледжах, как никогда ранее. Только с 2014 года количество предложений об обучении выросло на 14 %. Самый большой прирост наблюдался в области медицины и медицинских наук: увеличение предложений по обучению на 26 % в период с 2016 по 2021 год.

Однако большинство студентов выбирают небольшой перечень специальностей, наиболее популярных из года в год. Так, деловое администрирование (менеджмент) на протяжении многих лет было самым популярным направлением: в последний раз его предпочло около 243 тыс. студентов, когда началась непосредственная подготовка по специальности. Даже половина всех студентов старших курсов не записываются на обучение в области медицины человека, аналогично это выглядит в психологии и машиностроении.

Лишь немногие из 3 млн студентов в Германии выбирают такие предметы, как ритмика (в течение зимнего семестра 2020/21 года обучалось 18 человек), «баллистика» — наука о языках и культуре стран Балтийского бассейна (8 студентов), нижненемецкий (диалектный, древний) язык (4 студента), «кавказистика» — наука о кавказских языках и культуре (2 студента).

Скорее всего, такое соотношение приоритетов в ближайшие годы сохранится².

¹ *Schmiedendorf B.* Bafög-Reform für Schüler und Studenten nötig. URL: <https://www.iwd.de/artikel/bafogeg-foerderung-fuer-schueler-und-studenten-ist-reformbeduerftig-521556>.

² *Schmiedendorf B.* Die beliebtesten Studiengänge. URL: <https://www.iwd.de/artikel/die-beliebtesten-studienfaecher-528563>.

Таблица 9

**Десять самых популярных у студентов специальностей в Германии
(по результатам зачисленных в зимнем семестре 2020/21 учебного года)**

Специальность	Количество зачисленных студентов в зимнем семестре 2020/21 учебного года
Менеджмент и руководство предприятиями	243 000
Информатика	134 000
Право	119 000
Медицина	102 000
Психология	101 000
Машиностроение и другие инженерные специальности	100 000
Экономика предприятий, бухгалтерский учет	89 000
Социальная работа	73 000
Германистика / Немецкий язык	69 000
Прикладная информатика для предприятий	67 000

В последние годы у немецкой молодежи стала популярной новая форма обучения — на основе программ кооперации систем высшего образования ФРГ и Франции. Будучи первым и до сих пор единственным поставщиком двуязычных программ обучения, Франко-германский колледж уже 20 лет обучает по этим программам и выдает дипломы о высшем образовании с межкультурной подготовкой. В настоящее время сеть предлагает возможности для обучения в 186 колледжах в двух странах.

Франко-германский колледж (DFH) в Саарбрюккене, наряду с телеканалом ARTE и Франко-германской молодежной организацией, является одной из многих партнерских компаний, связанных с Елисейским договором от 22 января 1963 года. В тот день канцлер ФРГ Конрад Аденауэр и президент Французской Республики Шарль де Голль подписали в Париже Соглашение о дружбе, которое предусматривало широкое сотрудничество в политических, экономических и культурных вопросах, а также в молодежной политике. С тех пор обе страны отмечают 22 января как День франко-германской дружбы.

Тем не менее прошло более трех десятилетий, прежде чем в 1997 году был основан Франко-германский колледж. Основная задача администрации — подбор, поддержка и оценка программ обучения в партнерском колледже, то есть таких программ, в которых студенты получают как немецкое, так и французское высшее образование. Если 55 лет назад на первом плане были историко-политические мотивы,

то сегодня не меньшее значение имеют различные аспекты экономической политики. Германия сегодня самый крупный торговый партнер Франции в Европе — как по импорту, так и по экспорту, а Франция является крупнейшим экспортным партнером Германии после США. Кроме того, обе страны довольно активны как работодатели: французские компании обеспечивают около 400 тыс. рабочих мест в Германии, а немецкие предприятия предлагают около 340 тыс. рабочих мест во Франции.

Выпускники Франко-германского колледжа обычно быстро трудоустраиваются, а через пять лет работы каждый второй из них уже занимает руководящую должность. Поэтому у молодых людей есть веские причины для приобретения межкультурных компетенций и специфического для страны опыта в дополнение к языку соседней страны. Франко-германский колледж предлагает именно такое сочетание: учебные программы DFH настолько тесно взаимосвязаны, что обе образовательные задачи должны быть решены в период регулярного обучения.

Особое внимание уделяется тому, чтобы обучение не менее одного года проходило в государстве-партнере. К тому же колледжи заботятся о том, чтобы французы и немцы учились вместе, чтобы получить не только опыт, но и понимание другой культуры, а в идеале могли завязать дружеские отношения. Кроме того, работой над некоторыми докторскими диссертациями руководят оба колледжа — как немецкий, так и французский. Программа DFH также включает научные конференции и семинары.

В настоящее время Франко-германский колледж обслуживает сеть из 186 учреждений, включая немецкие университеты передового опыта и французские элитные колледжи. Для этой работы, а также для поддержки студентов DFH в 2016 году было выделено около 13,6 млн евро. Помимо министерств образования Германии и Франции эту сеть поддерживают министерства иностранных дел.

В общей сложности существуют 183 программы обучения и 23 докторантуры, в настоящее время обучается около 6 тыс. студентов. Обучающиеся получают ежемесячную плату за мобильность в размере 270 евро во время пребывания за границей. Некоторые программы обучения по-прежнему расширяют сотрудничество с третьей страной, например Швейцарией или Люксембургом. Сами студенты в основном из Германии и Франции, 9 % — из других стран.

В то время как среди немецких студентов DFH популярны гуманитарные и социальные науки, французы отдают предпочтение предметам STEM (техника, инженерия, информационные технологии, машиностроение). Второе место у немцев занимают экономические науки, у французов — гуманитарные и социальные. Каждый пятый в обеих странах выбирает юридическое образование, что требует огромного усердия, учитывая различные правовые системы и языковые требования. Уровень языка, достаточный для учебы, уже предполагается при подаче заявки на обучение, а прежде чем перейти на учебу к партнерам, необходимо доказать, что изученные разделы обучения действительно пройдены успешно.

Кроме того, в некоторых колледжах-партнерах практикуется дополнительный отбор, например в престижном французском Университете наук города По — кузнице кадров для высших политических и экономических слоев общества. Есть также процедура отбора в немецком университете передового опыта RWTH Aachen, который реализует совместную программу магистратуры с французским элитным инженерным колледжем CentraleSupélec.

Колледжи, претендующие на включение в сеть DFH, проходят сложную многоэтапную процедуру. Они должны продемонстрировать представителям обеих стран, что содержание обучения и успеваемость настолько сопряжены друг с другом, что позволяют получить двойную степень без излишних затрат времени. Кроме того, должно быть очевидно, что франко-германская интеграция, межкультурность, знание языков и возможности на рынке труда поощряются.

Такая строгая форма обеспечения качества и сложная учеба окупаются: выпускники находят работу по специальности в среднем за первые три месяца после окончания учебы, очень часто в фирмах с немецко-французским или международным капиталом. Так, в 2014 году почти 40 % французских выпускников нашли свою первую работу в Германии, а 13 % немецких — во Франции. Большинство работают в частном секторе, каждый второй занимает руководящую должность после пяти лет опыта работы.

Образование, полученное в DFH, служит хорошей отправной точкой для более широкой сети. Президент Франции Эммануэль Макрон выступил за создание в течение следующих шести лет 20 европейских университетов, где будут предложены как минимум двуязычные программы обучения и будут присуждаться европейские степени. Национальные степени бакалавра и магистра уже имеют силу по всей

Европе, а двуязычное обучение совместно со сверстниками из соседних стран, вероятно, еще больше укрепит единство Европы¹.

Несмотря на успехи, в Германии продолжается дискуссия о необходимости дополнительных инвестиций в образование. Катализатором расширения дискуссии и обострения споров стала пандемия коронавируса, из-за которой многие начали отставать в учебе. Политики это признали и запустили программу догоняющего развития стоимостью 2 млрд евро, но вообще требуется гораздо больше, как считают ученые Института немецкой экономики (IW) Кристина Ангер и Аксель Плоннеке. Мониторинг образования, проведенный специалистами IW, почти не показал улучшений в образовательных системах федеральных земель даже в последние годы. Теперь немецкая система образования столкнулась с самой большой проблемой за последние десятилетия из-за пандемии коронавируса.

«Программа догоняющего развития» федерального правительства ФРГ и дополнения к ней на уровне федеральных земель действуют, по мнению экспертов, как «полет вслепую», так как систематический обзор точных потерь в обучении отсутствует.

Первоначальные эмпирические данные показывают, что из-за закрытия школ у многих учащихся возникли большие пробелы в обучении, причем относительно бедные пострадали сильнее. Пробелы в математике больше, чем в чтении, и дети со слабой подготовкой пострадали от перехода на дистанционное обучение сильнее, чем более сильные учащиеся. Таким образом, можно ожидать, что кризис коронавируса окажет негативное влияние на некоторые стороны системы образования в ближайшие годы, особенно на качество школы, что неизбежно отразится на профессиональном образовании и колледжах.

Федеральное правительство приняло общенациональную «Программу догоняющего развития» в размере 2 млрд евро для устранения пробелов, возникших из-за пандемии: 1 млрд на обучение и 1 млрд на программы наставничества и обучение социальных работников. Кроме того, федеральные земли хотят самостоятельно внедрить программу репетиторства различных форм и объемов. Для того чтобы иметь возможность разумно планировать и формировать дополнительные предложения по финансированию, необходима аналитическая работа и, следовательно, систематический обзор потерь, причем детальный — по школам, группам учащихся, областям компетенций, клас-

¹ Deutsch-Französische Hochschule: 6000 sagen «Ja» und «Oui». URL: <https://www.iwd.de/artikel/deutsch-franzoesische-hochschule-6000-sagen-ja-und-oui-375770>.

сам и другим социально-экономическим характеристикам учащихся. Лишь на такой основе программы финансирования могут быть эффективно реализованы.

На втором этапе, считают исследователи, следует расширить инфраструктуру в школах, чтобы дети и молодежь могли более активно развиваться на местах. В настоящее время по всей стране не хватает около 340 тыс. мест в дошкольных учреждениях для детей до трех лет и 645 тыс. мест в начальных школах полного дня. Кроме того, во всех школах должны быть созданы дополнительные вакансии для сотрудников, координирующих дополнительные меры по финансированию (администраторы, бухгалтеры).

Кроме того, пандемия показала, что в школах надо развивать цифровые технологии. В дополнение к реализации цифрового пакта (аналог понятия «цифровизация») требуется регулярное повышение квалификации преподавателей, чтобы они умели пользоваться цифровыми технологиями в классах, и разработка интеллектуального программного обеспечения для обучения, которое мотивировало бы и поощряло учащихся в индивидуальном порядке. Для обеспечения ИТ-администрирования и поддержки преподавателей в школах понадобится 20 тыс. ИТ-специалистов дополнительно.

Все эти меры означают дополнительные расходы на образование — 16–17 млрд евро ежегодно. Эти целевые инвестиции могут улучшить возможности образования и помочь справиться с проблемами оцифровки, демографии и декарбонизации. При решении данных задач ключевое слово — «инновации»¹.

В последние десять лет обострились проблемы, связанные с образованием в немецких учебных заведениях мигрантов и детей мигрантов. Впервые этот вопрос был серьезно поднят в отчете «Образование в Германии в 2014 году». Отчет об образовании представляет собой всеобъемлющее исследование системы образования Германии, которое финансируется федеральным правительством и министрами культуры федеральных земель. Публикуется раз в два года. По данным отчета за 2014 год, в данной группе населения не получают профессионального образования в три раза больше молодых людей по сравнению с выходцами из Германии, и даже в пять раз больше не получают аттестата об окончании. Согласно отчету показатели особенно резко падают среди женщин из Турции, а среди турецких мужчин — stagnируют по сравнению с 2005 годом.

¹ Anger C., Plünnecke A. Deutschland braucht zusätzliche Bildungsausgaben. URL: <https://www.iwd.de/artikel/deutschland-braucht-zusaetzliche-bildungsausgaben-518909>.

Исследователи предупреждали о «конкуренции между секторами» из-за «продолжающегося сдвига в образовательных потоках от профессионального образования к высшему». В 2013 году число новичков в колледжах впервые превысило число новичков в двойной системе (общеобразовательная школа одновременно с профессиональным обучением). Там же отмечается, что, прежде чем интеграция учащихся-инвалидов в обычные школы будет провозглашена крупным политическим проектом, сначала необходимо четко определить, «куда какие учащиеся будут включены». Необходимы скоординированные действия федерации, федеральных земель и заинтересованных сторон. Существует «исторически сложившаяся система образования, которая стремится соответствовать принципу оптимальной поддержки людей с ограниченными возможностями за счет институциональной дифференциации». Имеются в виду многолетние спонсорские и специальные школы, которые вполне могут быть поддержаны. По оценкам, около 2 % учащихся должны были бы занимать специальные школьные места, потому что они не вписываются в обычную школьную систему. Однако согласно отчету об образовании за 2014 год, доля таких учащихся, получающих образование, по-прежнему составляла около 5 % по всей стране¹.

Для молодых мигрантов в Баварии существует уникальная, рассчитанная на два года модель профессиональной подготовки в классах профессиональной интеграции. Проект был запущен в 2010 году в Нюрнберге, затем расширен на Мюнхен, после чего перенесен в другие местности федеральной земли Бавария. К сентябрю 2015 года в Баварии насчитывалось 260 классов на 4500 мест, а по состоянию на 2015/16 учебный год в так называемых классах профессиональной интеграции обучалось более 8200 подростков. Однако, как прогнозирует Федеральное управление по миграции и беженцам (BAMF), их будет еще больше. В первый год на первый план выходит овладение языком, знакомство с культурой и центральноевропейскими ценностями. Помимо приобретения основных навыков немецкого языка, самой большой проблемой является осознание того, что, пройдя профессиональную подготовку, вы можете сделать карьеру в немецком обществе. В странах происхождения мигрантов профессиональное образование часто не имеет значения. У многих есть свои предпочтения, например, они желают стать врачами или инженерами, и для

¹ *Friedmann J.* Zu wenige Lehrlinge, zu viele Abgehängte. URL: <https://www.spiegel.de/lebenundlernen/schule/bildung-in-deutschland-probleme-bei-migranten-inklusion-und-lehrstellen-a-974948.html>.

того, чтобы наладить с ними нормальное взаимодействие, требуются большие усилия.

На втором курсе продолжается изучение языка и вводится профессиональная подготовка. Теперь речь идет о поиске работы. Это трудная задача, и здесь используются те же инструменты, что и в средней школе, — сочетание самопознания, профессиональной ориентации и практики на предприятиях, чтобы определить, в какой области молодежь чувствует себя наиболее уверенно. Через два года подросток окончит среднюю школу и при необходимости получит профессиональные навыки. Любому, кто приезжает в Германию или оценивается как несовершеннолетний подросток без сопровождения, то есть имеет право на поддержку, будет оказана помощь на тех же правовых основаниях и такого же уровня, как и немецкому подростку, оставшемуся без семьи. Они проживают в учреждениях по оказанию помощи подросткам, получают опекуна и сопровождаются сотрудником с социальным образованием. Кроме того, их депортируют только в очень редких случаях. Однако если документы об окончании школы уже есть, они проверяются так называемым органом по распознаванию свидетельских показаний и сопоставляются с нормативами, требуемыми для окончания немецкой школы¹.

4.3. УРБАНИЗАЦИЯ, ЦИФРОВИЗАЦИЯ, ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ И ЕГО СОЦИАЛЬНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ В СВЕТЕ ПАНДЕМИИ COVID-19 КАК ТЕКУЩИЕ ПРОБЛЕМЫ МОЛОДЕЖИ В ФРГ

Ученые в Германии концентрируются в крупных городах, а выпускники высших школ и университетов, особенно в молодом возрасте, любят переезжать. Как показывает исследование Института немецкой экономики, Мюнхен, Берлин, Кёльн, Гамбург, Франкфурт и Лейпциг лидируют по количеству людей с высшим образованием в составе населения. Особенно много (относительно общей численности населения) таких людей переехало в последние годы в Лейпцигский округ.

Около 69 тыс. человек с академической карьерой переехали в округ Верхняя Бавария с 2014 по 2018 год. За то же время почти 35 тыс. специалистов с высшим образованием уехали из округа Дюссельдорф. По большей части это сельские районы и города с не очень развитой инфраструктурой, из которых молодежь едет учиться в дру-

¹ Geiger R. Begleitung ist essenzieller Ergolgsгарant! URL: <https://www.bildungsserver.de/innovationsportal/bildungsplusartikel.html?artid=976>.

гие города. Помимо города Дюссельдорфа район включает в себя западную часть Рурской области, и это объясняет, почему район Дюссельдорфа теряет много высококвалифицированных работников.

Понятно, что от такой миграции страдают целые регионы. Особенно сильно это поражает сельские поселения и небольшие города, где почти нет промышленных, образовательных и социальных организаций, хотя именно здесь отчаянно требуются образованные люди с вузовскими дипломами.

Миграционное движение в мегаполисы усиливается прежде всего из-за растущей популярности высшего образования среди молодежи, при этом отмечается закономерность: чем лучше образование, тем мобильнее получивший его человек. Вероятность того, что житель Германии в возрасте от 18 до 34 лет с высшим образованием сменит место жительства, примерно в три раза выше, чем у людей с профессиональным образованием.

В то время как молодые специалисты охотно едут в крупные города, остальным приходится прикладывать большие усилия, чтобы привлечь образованную молодежь, поскольку для экономического роста необходима высококвалифицированная рабочая сила. Технологический прогресс возможен только там, где есть специалисты, способные внедрять инновации и применять их на практике.

Но как регион может повысить свою привлекательность? Что-бы удержать желающих учиться выпускников средних школ, в долгосрочной перспективе здесь необходимо прежде всего размещать колледжи, а выпускникам этих колледжей предлагать карьерные перспективы. Такие перспективы также должны видеть молодые люди, которые уехали учиться, чтобы, получив диплом, они имели весомую причину вернуться. Чем старше человек, тем прочнее он закрепляется на новом месте и тем меньше вероятность переезда¹ в родные края.

Жилищный вопрос в ФРГ актуален не только для студентов и молодых специалистов. В определенный момент дети покидают родительский дом. В каком возрасте это происходит? В разных странах ЕС по-разному. В Германии те, кто все еще живет с родителями в возрасте 20–30 лет, затрудняются объяснить, почему сложилась такая ситуация. Вескими причинами считаются хронические заболевания или слишком долгое и дорогостоящее обучение. При этом не так мало молодых людей, которые все еще живут в родительском доме в возрасте,

¹ *Geis-Thöne W.* Akademiker zieht es in die Metropolen. URL: <https://www.iwd.de/artikel/akademiker-zieht-es-in-die-metropolen-496824>.

когда они давно могли бы создать собственную семью. В 2019 году в ФРГ 28 % 25-летних «детей» проживали с родителями.

Однако большинство молодых людей к этому возрасту уже давно живут самостоятельно. В Германии средний возраст расставания с родителями — чуть меньше 24 лет, что немного раньше, чем в среднем по ЕС (26 лет). Однако в некоторых других странах ЕС молодые люди покидают родительский дом значительно быстрее. Молодежь стран Скандинавии перебирается в свое жилье уже в 20 лет, а шведы даже раньше — в 18. В то же время хорваты и словаки не торопятся и обзаводятся собственным домохозяйством после 30 лет. Примерно так же обстоит дело в Италии. Причины этого разнообразны. Во многих странах Южной и Восточной Европы считается нормальным, когда несколько поколений живут под одной крышей. Другая причина — высокая безработица среди молодежи, которая затрудняет отделение молодых людей от родителей.

В Германии девушки покидают родительский дом в среднем в 23 года, юноши — в 24. Самый большой гендерный разрыв в этом плане существует в Румынии — здесь молодым женщинам в среднем чуть менее 26 лет, когда они переезжают, мужчины же дают себе примерно на четыре года больше на поиск отдельного жилья. Только в Люксембурге все наоборот: девушки начинают жить самостоятельно в среднем на четыре месяца позже, чем юноши, которые выезжают от родителей примерно в 20 лет¹.

Привлекательность городов также проявляется в том, сколько молодых людей там живет. В мировом масштабе государства — члены ЕС, скорее всего, не могут похвастаться молодым населением из-за относительно низкого уровня рождаемости: коэффициент молодежи, который устанавливает детей и подростков в возрасте до 20 лет по отношению ко всему населению трудоспособного возраста, в среднем по ЕС в 2017 году составлял 35 %.

Многие города ЕС, где живет относительно мало молодежи, расположены в Германии и Румынии. Однако в некоторых регионах возрастная структура значительно отличается от этого среднего значения. Так, в некоторых французских и британских городах живет поразительно много молодых людей, например в Кале и Лутоне. Также в мегаполисах наблюдаются различия в демографическом развитии. С коэффициентом молодого населения около 40 % Брюссель, Па-

¹ *Schmiedendorf B.* Wann zieht der Nachwuchs aus? URL: <https://www.iwd.de/artikel/wann-zieht-der-nachwuchs-aus-482052>.

риж и Дублин являются самыми молодежными столицами ЕС: 40,2, 39,2, 39,1 % соответственно жителей моложе 20 лет относительно всех жителей трудоспособного возраста (источник — Евростат).

Довольно пожилыми большей частью выглядят Германия и Румыния: из 19 городов ЕС, где доля молодежи не превышает 25 %, две трети находятся в этих двух странах. Особенно много пожилых людей живет в Лиссабоне. Столица Португалии является единственной из всех столиц ЕС, где коэффициент старости превышает 40 %: в 2017 году на 100 человек трудоспособного возраста здесь приходился 41 пенсионер.

Однако в некоторых других регионах ЕС доля пожилого населения по отношению к трудоспособным гражданам по-прежнему значительно выше. Самый высокий коэффициент старости — 64 % — имеет город Фрежюс на средиземноморском побережье Франции, а в Германии Дессау-Росслау и Герлиц являются городами с самым возрастным населением¹.

Отдельного рассмотрения заслуживает тема цифровизации в части, затрагивающей молодежь, проблемы детей, юношества, подростков и учащихся. Цифровые технологии, Интернет, социальные сети и электронные средства массовой информации усилили свою роль в молодежной среде Германии в ходе пандемии коронавируса и связанных с нею ограничительных мер. Общение, обучение, свободное время — многое из того, что обычно происходит в реальной жизни, с момента начала пандемии перешло в Интернет. В течение длительного времени школьное обучение было возможно только благодаря цифровым решениям. Тем не менее все больше детей и подростков проводят слишком много времени перед экраном. Карантинные меры значительно увеличили использование средств массовой коммуникации, что демонстрирует время, которое немецкие подростки проводят за видеоиграми. К такому заключению пришло исследование, проведенное Ассоциацией медийных образовательных исследований Юго-Запада.

Если в 2019 году 63 % подростков все еще играли в видеоигры ежедневно или несколько раз в неделю, то в 2021 году их было уже 72 %. Таким образом, в 2021 году подростки тратили в среднем 103 минуты на компьютерные игры в течение дня, или на 31 % больше, чем в 2019 году. Медицинская страховая компания DAK-

¹ *Schmiedendorf B.* Junges Calais, altes Dessau. URL: <https://www.iwd.de/artikel/junges-calais-altes-dessau-453090>.

Health (DAK) говорит об увеличении на 52 % числа «зависимых» от СМИ в возрасте от 10 до 17 лет по сравнению с 2019 годом. Во время пандемии коронавируса зависимость от СМИ среди детей и подростков резко возросла: в 2021 году число детей в возрасте от 10 до 17 лет, играющих в компьютерные игры, было на 52 % больше, чем в 2019-м. Зависимость от социальных сетей также растет. Карантин, изоляция и скука приводят к возникновению у подростков чувства одиночества. В опросе, проведенном DAK, 73 % подростков заявили, что используют гаджеты для поддержания социальных контактов. Следует избегать дальнейшего закрытия школ и перебоев в обучении, чтобы не допустить еще большей зависимости детей и подростков от электронных устройств, — таков вывод исследования¹.

Согласно данным исследования Ассоциации медийных образовательных исследований Юго-Запада (организация опросила 1200 девочек и мальчиков в возрасте от 12 до 19 лет с начала июня до середины июля 2021 г.), только 35 % школьников оценивают в один или два школьных балла (высшие оценки в Германии) онлайн-обучение, которое школы предложили в 2021 году. Годом ранее 46 % все еще отмечали цифровую деятельность своих учебных заведений как «очень хорошую» или «хорошую». И это несмотря на то, что школы не смогли подготовиться к чрезвычайной ситуации в 2020 году (в отличие от 2021 г.) и были вынуждены «прыгнуть в холодную воду».

При детальном анализе последних данных опроса, связанных с цифровым обучением, бросаются в глаза три наблюдения.

1. Мальчики больше недовольны цифровым обучением — 39 % оценивают его на «четыре», «пять» или даже «шесть». Среди девочек таковых только 30 %.

2. «Пожилые молодые», то есть 18–19-летние, реже всего отвечают «хорошо» или «очень хорошо». Это может быть связано с подготовкой к выпускным экзаменам или с тем, что в этом возрасте подростки особенно отчетливо понимают, насколько мало школы продвинулись с точки зрения оцифровки в течение года.

3. Те респонденты, которые посещают среднюю школу, значительно лучшего мнения о цифровом обучении, чем те, кто посещает одновременно среднюю и профессиональную школу: оценки от одного до трех чаще присуждают первые.

Второй большой вопрос, который рассматривается в исследовании Ассоциации медийных образовательных исследований Юго-

¹ Neu S. Wenn Mediennutzung bei Jugendlichen zur Sucht wird. URL: <https://www.iwd.de/artikel/wenn-mediennutzung-zur-sucht-wird-533191>.

Запада 2021 года, — состояние умов молодежи в период пандемии. В общей сложности для восьми утверждений респонденты должны оценить, насколько тезисы применимы к ним самим. Это прежде всего показывает, до какой степени сократились личные контакты молодых людей за время пандемии.

Мероприятия и фестивали отсутствуют у 70 % детей в возрасте от 12 до 19 лет, а 64 % то же говорят и о групповых спортивных занятиях. Такое большое количество респондентов заявили, что они согласны с соответствующим утверждением.

О здоровье своей семьи и друзей в той или иной степени беспокоятся 69 % респондентов. Удивительно, что за собственное здоровье беспокоятся только 40 %.

Между тем 59 % молодых людей жалуются на скуку, а 45 % чувствуют себя одинокими. Неудивительно, что, как и годом ранее, в 2021 году молодые люди проводили значительно больше времени в Интернете, чем до пандемии. По оценкам самих детей 12–19 лет, летом 2021 года они проводили в Сети в среднем 241 минуту в день, а до пандемии, в 2019 году — не более 205 минут.

Кроме того, многие респонденты сами подтверждают чрезмерное использование цифровых коммуникаций: 72 % молодых людей проводят со смартфоном гораздо больше времени, чем собирались; 44 % получают так много сообщений, что это их раздражает. Тем не менее многие боятся выключить телефон и отложить его в сторону — вдруг что-то упустят? Однако именно такой решительный жест может быть хорошим решением. Потому что все чаще подростки сталкиваются с проблемным веб-контентом, в частности, с трансляцией ненависти в Сети в течение месяца летом 2021 года столкнулись 58 % молодых людей — на 5 процентных пунктов больше, чем годом ранее. Радикальные политические взгляды, теории заговора, оскорбительные комментарии и поддельные новости (фейки) в Интернете также были очевидны. Только 23 % девочек и мальчиков — на 3 процентных пункта меньше, чем в предыдущем году, — могли утверждать, что они не сталкивались со всем этим за тот же период. Вот почему важно, чтобы в школе обсуждались все важные события, а учащиеся имели некоторые навыки обращения с информацией — чтобы уметь классифицировать контент, при необходимости избегать его или адекватно реагировать¹.

Очевидно, что пандемия коронавируса лишь углубила, обострила, сделала более зримыми тенденции, существовавшие в молодеж-

¹ Herrmann J. JIM-Studie 2021: Corona setzt Deutschlands Jugend zu. URL: <https://www.iwd.de/artikel/corona-setzt-deutschlands-jugend-zu-533186>.

ной среде Германии задолго до COVID-19. Как показывает исследование, представленное Федеральной ассоциацией информационной экономики, телекоммуникаций и новых медиа (ВІТКОМ) еще в феврале 2015 года, молодые люди 16–18 лет проводят в Интернете в среднем 115 минут в день, дети 14–15 лет — 93 минуты, 12–13 лет — 59 минут. По данным исследователей, большинство подростков выходят в Интернет с собственных устройств: таким образом, 79 % детей в возрасте от 12 до 17 лет владеют смартфоном с доступом в Интернет, а 64 % «серфят» со своего компьютера, ноутбука или планшета.

Впрочем, о том, что на самом деле делают подростки в Интернете, большинство родителей имеют довольно смутные представления. Согласно опросу 2014 года, 85 % родителей предполагают, что компьютеры и смартфоны используются в основном для поиска информации по школьным предметам. Но если спросить самих детей и подростков, получается совершенно другая картина — это, например, показывает исследование Ассоциации медийных образовательных исследований Юго-Запада, которое с 1998 года регулярно изучает поведение немецких подростков в медиасфере. Около 44 % подростков используют Интернет для общения, 25 % смотрят видео и слушают музыку, 18 % играют и только 13 % занимаются поиском информации. Общение — это, прежде всего, чаты для молодых людей, поэтому услуги коротких сообщений имеют для них большое значение. По мнению ВІТКОМ, услуги чата теперь даже более важны, чем другие социальные сети или электронная почта. Только 18 % детей и подростков, опрошенных ВІТКОМ, время от времени пользовались Instagram¹. Но что касается Facebook, то в феврале 2015 года там было зарегистрировано 3,2 млн человек в возрасте 13–17 лет (в 2012 г. — чуть менее 3,7 млн)².

Во время закрытия школ из-за пандемии дети и подростки использовали значительно больше электронных носителей, чем раньше, но не только в развлекательных целях: образовательные предложения на телевидении и в Сети также пользовались спросом. За два года школам приходилось закрываться несколько раз, поэтому занятия часто проводились на дому. Так как повседневная жизнь была почти целиком ограничена четырьмя стенами своего дома, потребление информации учениками значительно увеличилось. Из-за домашнего обу-

¹ Meta, компания-владелец Instagram и Facebook, признана экстремистской организацией и запрещена на территории России с марта 2022 года.

² Facebook? WhatsApp! URL: <https://www.iwd.de/artikel/facebook-whatsapp-209730>.

чения дети проводили больше времени с цифровыми медиа. Многие также использовали их в качестве источников информации и форматов обучения.

Увеличение времени перед экранами можно частично отнести к онлайн-урокам, поскольку школьные задания передавались, редактировались и обсуждались онлайн. Однако большую роль, вероятно, сыграло то, что школа часто отодвигалась на второй план: в то время как в обычный учебный день дети тратят в среднем 7,4 часа на занятия в школе, во время закрытия школ в начале 2021 года по всей стране это время составляло всего 4,3 часа (согласно репрезентативному опросу родителей, проведенному Институтом ifo). Во время первого карантина весной 2020 года дети даже проводили менее половины обычного школьного времени за уроками. Почти каждый четвертый ребенок в это время посвящал школе не более двух часов в день. При этом 80 % учеников пользовались платформой YouTube, четверть — просматривали документальные и образовательные программы, каждый пятый учился с помощью школьных программ.

От этого также выиграли вещательные станции, которые частично изменили свою программу для студентов и разработали новые форматы: например, линейное образовательное и школьное телевидение на Баварском вещании и на ARD-alpha в то же время увеличило охват в четыре раза по сравнению с предыдущим предложением программы, просмотры видео на канале YouTube «Обучение альфа» выросли в пять раз с января по март 2021 года¹.

В период с июня по декабрь 2020 года были представлены первые эмпирические исследования по борьбе с пандемией коронавируса и ее последствиям для подростков. Опыт этого периода и карантинных мер был и остается разным, потому что молодежь — это не однородная группа, а очень разнообразная категория населения со всеми ее возрастными, социальными и культурными особенностями — разными условиями жизни, социальными и материальными ресурсами, а также наличием свободного времени у взрослых, с более или менее защищенной средой и безопасными отношениями. В исследовании JuCo Университетской исследовательской ассоциации «Семья для детства и юности в период коронавируса» по данным об удовлетворенности в разных сферах жизни говорится: «Но также очевидно, что, несмотря на хорошие социальные отношения и контакты, в лич-

¹ *Janssen F.* Schule vorm Bildschirm. URL: <https://www.iwd.de/artikel/schule-vorm-bildschirm-533179>.

ной жизни молодые люди часто испытывают чувства одиночества, беспокойства и подавленности».

Согласно исследованию здоровья ДАК, представленному в июле, в первые месяцы карантина дети и подростки стали тратить больше времени на онлайн-игры и социальные сети: по сравнению с осенью 2019 года увеличение составило 75 %. С сентября 2019 года по май 2020-го время, проводимое за компьютерными играми, возросло с 79 до 139 минут в рабочие дни и до 193 минут по выходным; в социальных сетях — с 116 до 193 минут. В качестве мотивов были указаны: стремление преодолеть скуку, установление социальных контактов, снятие стресса и бегство от реальности.

Согласно исследованию КОПСИ, представленному в июле Университетской клиникой Гамбург-Эппендорф (УКЕ), более 70 % опрошенных детей и подростков чувствовали психологическое напряжение от пандемии; стресс, беспокойство и депрессия усилились.

Исследование из двух частей «Школы во время коронавируса», представленное в августе и ноябре 2020 года Лейпцигской университетской клиникой, показало, что, помимо психосоциальных последствий, закрытие школ привело к снижению качества жизни, особенно среди детей и подростков из относительно социально уязвимых слоев.

Согласно исследованию Института ifo, опубликованному в начале августа 2020 года, по опросам родителей, студенты посвящают учебе значительно меньше времени, чем раньше: до пандемии — 7,4 часа в день, в период пандемии — 3,6 часа. В то же время отмечается резкое увеличение времени пассивной деятельности, такой как просмотр телевидения, компьютерные игры и «общение» со смартфоном (4 и 5,2 часа в день соответственно).

Специальная оценка PISA, опубликованная в конце сентября 2020 года, показывает, что немецкие школы по-прежнему отстают в области цифрового обучения, поэтому даже половина студентов не имела доступа к образовательным онлайн-платформам. Пандемия COVID-19 еще раз продемонстрировала неравенство в системах образования в Европе и во всем мире, а также неравенство в системе образования Германии с точки зрения оцифровки как ресурса для получения образования и шансов на успех.

Молодежное исследование 2020 года, представленное Фондом TUI в конце октября 2020 года, показало, что 52 % немцев в возрасте от 16 до 26 лет одобряют меры по борьбе с ковидом, а 83 % придерживаются их в основном для защиты здоровья — своего и окружаю-

щих. 22 % юношей и 15 % девушек считают эти меры чрезмерными. В то же время охрана окружающей среды и борьба с климатическими изменениями остаются центральными политическими темами для молодежи.

При пандемии COVID-19 в течение весны и осени 2020 года (нескольких недель и месяцев соответственно) никаких личных встреч, групповых занятий и даже возможностей для этого не было. Семинары, курсы, экскурсии, международные встречи и праздники, стажировки были отменены, а учреждения системы образования (учебные заведения, общежития и др.), организации по работе с молодежью, консультированию и помощи были закрыты. В то же время в разгар пандемии в сфере молодежной работы/образования развивался цифровой мир. Благодаря успеху различных форматов онлайн-контактов с их творческим и инновационным разнообразием было принято решение поддерживать, формировать и осваивать молодежную работу/образование. Эта проблема и этот переход были связаны с огромным всплеском технологизации вообще¹.

Еще один крупный проект, который был разработан в начале пандемии COVID-19, — Fogum Transfer, платформа, где можно найти специалиста или предложить свои услуги в области помощи детям и подросткам, включая услуги по уходу за детьми. Число пользователей этой платформы достигает в Германии 20 млн человек. Целью проекта, спонсируемого Федеральным министерством по делам семей, было поддержание работоспособности различных социальных служб во время пандемии. В частности, защита детей и предоставление консультаций и развлекательных услуг даже во время пандемии были здесь важными темами. Согласно результатам исследования, проведенного в 2020 году подразделениями JuCo1, JuCo2 и KiCo исследовательской ассоциации «Семья для детства и юности в период коронавируса», в которой также участвовали университеты Франкфурта и Билефельда, молодые люди очень серьезно и дифференцированно относятся к условиям жизни во время пандемии. Точно так же было показано, что молодые люди чувствуют себя недостаточно вовлеченными в принятие политических решений. Руководитель исследования Северину Томас (доктор философии, член исследовательской группы Stu.di.Co в Институте социального и организационного образования Университета Хильдесхайма) удивило, какое психологическое напряжение испытывают многие молодые

¹ Hafenecker B. Jugend in Zeiten von Corona — ein Überblick. URL: <https://www.jugendhilfeportal.de/fokus/coronavirus/artikel/jugend-in-zeiten-von-corona-ein-ueberblick>.

люди из-за пандемии. Многие описывали собственные страхи и заботы в контексте своей семейной ситуации. Подростки не выступают сами по себе, а вовлечены в социальные структуры. Они беспокоятся о здоровье близких, а в некоторых случаях и о том, что их родители могут потерять работу. Они также представляют себе широкие социальные последствия, а не только свои личные проблемы. Некоторые респонденты говорили о проблемах психического здоровья. Вот один из таких ответов: «Я рад карантину, потому что страдаю социофобией и сейчас чувствую себя лучше, потому что не выходить из дома теперь более социально приемлемое поведение». Были и другие похожие ответы. Некоторые молодые люди, напротив, сетовали, что страдают депрессией, а во время карантина контакт с терапевтом затруднен. Другие говорили, что чувствуют себя очень одинокими, но не могут доверять определенным вещам своим родителям. В связи с этим исследования JuCo рассматриваются в том числе и как политический инструмент для предоставления голоса молодежи в условиях нынешнего кризиса.

При исследовании интервьюеры использовали личные страницы в соцсетях, в том числе Instagram и Facebook, а также частные контакты. Около трети участников опроса были из Нижней Саксонии. Северный Рейн — Вестфалия и Баден-Вюртемберг также были представлены широко. В целом удалось охватить молодых людей во всех 16 федеральных землях. Средний возраст опрошенных — 19 лет, две трети из них — девушки.

«То, что мы видим в анкетах, — это высокая социальная чувствительность молодежи. Конечно, трудно судить, является ли это новым эффектом. Но очень многие беспокоятся о том, как обстоят дела у других, например у людей с худшим финансовым положением. Поразительно и уважение к другим мнениям, так что мы можем многому поучиться у молодежи, — отмечает Северина Томас. — Для различных форм вовлеченности молодых необходимо сделать так, чтобы они работали даже в кризисные периоды. Даже в такой ситуации, как нынешняя, молодежи нельзя просто сказать: „Пусть взрослые принимают решения“. Однако данный момент особенно отчетливо показывает, насколько хрупки права молодежи на самом деле. И второй вывод: необходимо обеспечить доступность организаций, важных для детей и подростков, от детского сада до школ, молодежных центров и социальных служб, даже и именно в таких исключительных ситуациях... Учреждения, от музыкальных школ до художественных проектов и спортивных клубов, должны перестроиться

исходя из недавнего опыта и в будущем внести свой вклад в развитие пережитого — терапевтическое, художественное, лингвистическое и т. д.»¹.

Как студенты в Германии справляются с цифровым обучением и как они переживают новый режим занятий? Это исследовала в 2020 году внутренняя группа исследователей из общенациональной серии исследований Stu.di.Co. Stu.di.Co зависит от исследований, которые в основном сосредоточены на оценке цифрового обучения и технического оснащения, а также связанных с ними проблемных ситуаций студентов. Для этого с помощью Stu.di.Co также следует учитывать благополучие, заботы и страхи, мотивацию и психическое состояние студентов. В двух онлайн-опросах участвовали примерно по 2500 студентов, заполнивших полную анкету. Опрос Stu.di.Co I состоялся в период со 2 по 26 июля 2020 года включительно, затем с 24 июня по 15 июля 2021 года включительно состоялся второй опрос Stu.di.Co II с адаптированной анкетой. Добавим к этому отдельную выборку из более чем 650 человек, которые приняли участие в Stu.di.Co II в Штутгартском колледже с несколько сокращенным списком вопросов.

Средний возраст участников Stu.di.Co I и II составил около 24 лет, более 70 % респондентов — в возрасте от 18 до 25 лет. Только 6 (Stu.di.Co I) и 9 % (Stu.di.Co II) респондентов были старше 30 лет. Таким образом, исследования Stu.di.Co являются одними из немногих в Германии, изучающих молодых взрослых. Более 75 % участников обоих исследований — женщины; около 5 % заявили, что у них есть дети. Около 70 % являются студентами бакалавриата, 24 (Stu.di.Co I) и 23 % (Stu.di.Co II) — студентами магистратуры. Это статистическое распределение примерно соответствует составу студентов в ФРГ.

«Нет типичного студента, соответственно оценки цифрового обучения и изменения повседневной жизни различаются», — отметила Северин Томас. В целом 72,4 % опрошенных студентов оценили рабочую нагрузку в цифровом семестре как более высокую по сравнению с обычным семестром. Идею о том, чтобы учиться в цифровом формате еще один семестр, 59,4 % респондентов оценили как плохую. На вопрос о том, продлили бы они учебу на один семестр, если бы это было нейтрально по затратам, чуть более 50 % ответили «да».

¹ Reinke S. Jugendforschung: «Die Corona-Projekte kamen on top dazu». URL: <https://www.uni-hildesheim.de/neuigkeiten/jugendforschung-die-corona-projekte-kamen-on-top-dazu>.

В качестве стрессовых факторов студенты назвали отсутствие инфраструктуры колледжа (столовая, библиотека и т. д.) и личного контакта с другими студентами, необходимость заботиться о членах семьи и (или) отсутствие места для спокойной работы. Одиночество, отвлечение внимания, технические ограничения, а также отсутствие личного общения с преподавателями также были перечислены как минусы цифрового обучения. Среди положительных сторон респонденты назвали экономию времени, которое теперь не надо тратить на дорогу, большую гибкость режима работы и знакомство с новыми цифровыми возможностями.

На более чем половину респондентов (52 %) пандемия COVID-19 не оказала воздействия в плане финансового благополучия. 37 % респондентов заявили, что у них стало меньше денег, чем раньше. Чуть менее 44 % студентов заявили, что они беспокоятся о финансировании своего обучения в целом.

Почти все студенты жаловались на прекращение социальных и культурных контактов. 79 % респондентов скучают по жизни в кампусе. 85,4 % не общаются с другими студентами. Половине участников очень не хватало возможности обратиться к преподавателям.

Но не все студенты одинаково страдали от этих ограничений. Оценки варьировались от таких заявлений, как «Цифровой семестр — один из лучших, которые у меня были, с точки зрения моего прогресса в обучении», до «Я потерял удовольствие от учебы из-за онлайн-обучения».

Студенты продолжают сообщать о технических и организационных проблемах, связанных с преподаванием в университетах. Но они менее важны по сравнению с вопросами социального взаимодействия. Таким образом, в опросе Stu.diCo II более 91 % студентов заявили, что им не хватает общения с сокурсниками; более 80 % страдают от отсутствия личных контактов с преподавателями, 72 % скучают по социальной жизни за пределами повседневной учебы — вечеринкам и другим студенческим мероприятиям.

Что касается технических проблем, связанных с новым режимом обучения, то сравнение опросов Stu.diCo I в начале пандемии и Stu.diCo II в конце третьего (в основном) цифрового семестра показывает, что в первом опросе значительно больше студентов назвали технические и организационные препятствия в учебе, чем в данных Stu.diCo II, после года обучения в основном в дистанционном режиме. Таким образом, в конце лета 2021 года только 29 % студентов все еще считали технические ограничения проблемой для сво-

ей повседневной жизни в колледже, в то время как в первом опросе 2020 года об этом говорили 43 %. К концу лета 2021 года спокойная рабочая среда была доступна для 64 % респондентов, годом ранее — только для 51 %. Оценка социальной ситуации по некоторым аспектам ухудшилась. Таким образом, летом 2021 года — как упоминалось выше — более 72 % пропустили развлекательные мероприятия, связанные местоположением проведения с местом учебы, в 2020 году таких было 61 %.

Отсутствие личного взаимодействия является эпидемиологически оправданным ограничением, но приводит к потере важной части социальной жизни для студентов. Лишь очень небольшое меньшинство (менее 3 %) респондентов воспринимает это как преимущество цифрового семестра, в то время как почти 85 % считают это недостатком, и эти оценки почти не изменились между первым и вторым исследованиями. В то же время гибкость учебного режима, связанная с онлайн-обучением, воспринимается довольно позитивно: более 66 % студентов считают, что такая гибкость является преимуществом цифрового семестра.

Подавляющая часть респондентов опроса Stu.diCo II (66 %) сообщает, что у них были душевные недомогания из-за пандемии. Число таких студентов стало больше, чем годом ранее (менее 55 %). В целом данные второго опроса показывают немного повышенную нагрузку на студентов, при этом невозможно сказать, в какой степени это связано с учебной ситуацией или другими внешними или общими социальными факторами. Таким образом, почти 79 % участников второго опроса Stu.diCo признались, что к концу учебного дня сильно устают (в первом исследовании — 76 %).

Однако эти проблемы затрагивают не всех одинаково. Учитывая неоднородный состав студенческого сообщества, в Stu.diCo I и II были заданы различные вопросы о жизненной ситуации и семье. Поразительным открытием стало то, как это взаимосвязано с восприятием молодыми людьми своей учебы и образования вообще.

Студенты «в первом поколении» (родители которых не имели высшего образования) ощущают себя в худшей ситуации, чем их сокурсники из «потомственных» образованных семей, и сильнее опасаются, что пандемия с учетом их личных обстоятельств окажет длительное влияние на их учебу. В частности, в этой группе более 42 % чувствуют психологическую нагрузку из-за своего финансового положения, в то время среди детей, чьи родители имеют высшее образование, таких лишь 32 %. Кроме того, респонденты в группе студентов

«первого поколения» с 46 до 42 % реже имеют свободное место на работе и чаще думают о добровольном продлении учебы с почти 52 % до чуть более 47 %.

Еще сильнее различия проявляются в отношении респондентов, которые заявляют, что страдают психическими нарушениями. Для них ситуация представляется особенно обременительной. Почти 37 % в этой группе беспокоятся о том, смогут ли они продолжить учебу, в отличие от 22 % студентов без психических проблем, и почти 57 % чувствуют себя одиночками, в то время как для людей без психических нарушений об этом говорят лишь 34 %¹.

Пандемия COVID-19 сказалась и на общеевропейских образовательных программах, которые реализуются на территории ФРГ. Внесены существенные коррективы в программы Erasmus+ и «Европейский корпус солидарности». Еще в 2018 году, то есть до пандемии, Еврокомиссия представила свои предложения по обеим программам. Программа Erasmus+ призвана сыграть решающую роль в развитии европейского образовательного пространства и поддержке молодежной стратегии ЕС. Для этого Еврокомиссия предусматривает бюджет в 30 млрд евро до 2027 года и его удвоение в будущем. Архитектура программы и областей образования в основном должна быть сохранена, но с разделением на три руководящих действия с собственными бюджетными линиями в каждом. Согласно предложению Комиссии ЕС программа преемственности в «Европейском корпусе солидарности» должна быть запланирована на семь лет с бюджетом в размере 1,26 млрд долларов. Три направления — волонтерская деятельность, стажировки и рабочие места, а также проекты солидарности — должны продолжаться без каких-либо существенных изменений. Что касается линий связи между двумя программами начиная с 2021 года, то Еврокомиссия заявляет: «В области молодежи Erasmus+ обеспечит согласованность с Европейским корпусом солидарности и станет дополнением к этой инициативе с ее разнообразными мероприятиями. Европейский корпус солидарности призван усилить участие молодых людей и организаций в доступной и качественной солидарной деятельности; Erasmus+ молодежь в действии предлагает и другие направления, такие как транснациональная мобильность обучения, молодежная деятельность, меры по углублению сотрудничества

¹ Wie erlebten Studierende das digitale Studieren und Studientag während der Corona-Pandemie? URL: <https://www.uni-hildesheim.de/fb1/institute/institut-fuer-sozial-und-organisationspaedagogik/forschung/laufende-projekte/studico-studieren-in-der-pandemie>.

между организациями и мероприятия по поддержке разработки политики. Эти две программы имеют общие механизмы управления и выполнения».

Erasmus+ молодежь в действии с 2021 года: «Учитывая быстрые и глубокие изменения в результате технической революции и глобализации, инвестиции в мобильность обучения, сотрудничество и разработку инновационной политики в области общего и профессионального образования, молодежи и спорта являются ключевыми для формирования инклюзивных, согласованных и устойчивых обществ, сохранения конкурентоспособности Союза, одновременно способствуя укреплению европейской идентичности и созданию демократического союза». Прежде всего новая программа должна стать важным инструментом для реализации новой молодежной стратегии ЕС, способствовать реализации европейской основы социальных прав и созданию европейского образовательного пространства к 2025 году. Цель программы — поддержать школьное, профессиональное и личное развитие людей в области образования, молодежи и спорта в Европе и за ее пределами, чтобы внести свой вклад в устойчивый рост, занятость, социальную сплоченность, а также в укрепление европейской идентичности. В предложении, помимо этой основной цели, определены еще три: в молодежной сфере программа предназначена для содействия неформальной мобильности обучения и активному участию молодежи в общественных делах, а также сотрудничеству, интеграции, творчеству и инновациям на уровне молодежных организаций и молодежной политики.

Более широкий охват молодых людей с меньшими возможностями в основных соображениях относительно новой программы описывается как приоритетная задача и подкрепляется новой стратегией включения и разнообразия, которая затрагивает все стороны образования и в настоящее время разрабатывается при консультативной поддержке национальных агентств всех секторов и внешних экспертов из соответствующих областей. Стратегия направлена на создание справедливых возможностей доступа ко всем форматам программ. В то же время необходимо поощрять ценностное отношение к разнообразию. Следует надеяться, что это также будет отражено в соответствующих гибких форматах и механизмах продвижения и упрощенных процедурах подачи заявок, которые неоднократно упоминались в ходе консультаций со специально созданной группой экспертов и другими заинтересованными сторонами. В связи с этим Еврокомиссия заявляет: «Благодаря новым форматам и упрощенному доступу для небольших

и базовых организаций людям из неблагополучных семей становится легче участвовать в новой программе».

Разработка программы преемственности дает следующий ответ.

Три известных руководящих действия в Erasmus+ по-прежнему сохраняются. Вводятся новые виды деятельности, которые частично соответствуют требованиям различных учреждений и ассоциаций помощи детям и молодежи в Германии.

В руководстве 1, согласно решению Еврокомиссии, помимо молодежных встреч и мобильности специалистов, будут новые пункты, в том числе так называемые мероприятия по привлечению молодежи, предназначенные для поощрения ее самостоятельного участия в общественных делах. Кроме того, формат, ранее известный как Молодежный диалог ЕС, для расширения участия молодежи в политическом диалоге также должен стать частью деятельности, связанной с молодежными встречами и мобильностью специалистов.

В этом же руководстве в качестве альтернативы индивидуальным заявкам предлагается ввести процедуру аккредитации. Он предназначен для предоставления опытным и (или) постоянным заявителям упрощенного доступа к продвижению, включающего аккредитацию за один раз на весь срок действия программы и последующий ежегодный сбор средств с корректировкой размера гранта согласно имеющемуся бюджету.

В руководстве 2 также планируется продвигать небольшие партнерские проекты в будущем, чтобы облегчить доступ для небольших организаций, особенно работающих с социально незащищенными молодыми людьми. Также планируется продвигать онлайн-платформы и инструменты для виртуальной совместной работы. Предполагается, что сохранится возможность выполнять более амбициозные и ориентированные на разработку продуктов проекты.

Для обоих типов проектов рассматривается возможность перевести продвижение на единовременные ставки за проект, что еще больше сократит затраты на планирование и демонстрацию проектов.

Руководство 3 предназначено для поощрения мер по политическому сотрудничеству с заинтересованными сторонами (такими как европейские НПО и международные молодежные организации). Возможность децентрализованной подачи заявок на деятельность в Национальные агентства больше не предусмотрена.

Инициатива #DiscoverEU, которая предоставляет 18-летним подросткам в ЕС бесплатный туристический ваучер, также попала в каталог предлагаемых возможностей для финансирования. Таким об-

разом, #DiscoverEU как часть молодежного направления новой программы дополнит установленные форматы неформального образования предложением новых форм. По сравнению с ныне реализуемой процедурой при этом следует усилить измерение обучения и его инклюзивный характер, что, например, можно реализовать благодаря специальным предложениям по обучению и дополнительной подготовке и сопровождению молодых людей с меньшими возможностями со стороны поддерживающих организаций.

После всего лишь полутора лет работы с пятью раундами заявок программа набирает обороты. Помимо формата индивидуальных волонтерских услуг в Европейском корпусе солидарности (ESK), который тесно связан с Европейской волонтерской службой с ее более чем 20-летним опытом и структурами, новые форматы также используются во все большей степени. В качестве существенного изменения для нового поколения программ предусматривается интеграция Добровольческого корпуса гуманитарной помощи ЕС в ESK, который поощряет гуманитарные операции в третьих странах, получающих помощь в целях развития, что еще раз значительно расширит географический охват программы. Это новое направление в ESK относится больше всего к волонтерской деятельности, но также и к дополнительным сетевым мероприятиям и мерам по качеству и поддержке. Предполагается, что ESK по-прежнему будет управляться централизованно и, как ожидается, расходы на его деятельность будут составлять не более 6 % от общего бюджета.

Параллельно с запланированными изменениями в Erasmus+ включение Добровольческого корпуса гуманитарной помощи ЕС в ESK и устойчивость также должны продолжать быть приоритетными направлениями ESK начиная с 2021 года. Ожидается, что это отразится на приоритетах содержания и практике финансирования, усилит продвижение климатических форм путешествий или реализацию всеобъемлющей стратегии включения и разнообразия. Наконец, упрощается процесс подачи заявок и управления средствами. Параллельно с предлагаемой процедурой аккредитации руководства 1 в Erasmus+ в ESK также планируется внедрить процедуру, которая упростит доступ к продвижению. Имеется в виду печать качества для организаций, которые хотят выступить в качестве заявителей. Эта печать качества применяется один раз в течение всего срока действия программы и дополняется ежегодными сборами средств для упрощения подачи заявок и выставления счетов за финансирование конкретных видов деятельности. Существующие печати качества для принимаю-

щих и вещательных организаций в текущей программе ESK должны сохранять свою силу, и, следовательно, заявки не должны подаваться повторно.

Евросовет отреагировал на программные предложения Еврокомиссии в конце 2018 года, согласившись на совместные позиции каждого из них. Позиция Европарламента также весьма лояльна к имеющимся планам: к концу 2018 года он выработал и утвердил свою точку зрения, уделив большое внимание значительному увеличению финансирования и большей инклюзивности обеих программ. Несмотря на открытые вопросы, все заинтересованные стороны согласны с тем, что необходимо обеспечить непрерывность реализации программ¹.

Еврокомиссия предложила план расширения образовательных программ после завершения пандемии коронавируса 27 мая 2020 года. Для быстрой помощи было предложено увеличить текущий многолетний финансовый бюджет (2014–2020) на 11,5 млрд евро. Таким образом, дополнительные средства стали доступны в 2020 году. Ожидается, что будущий многолетний бюджет (2021–2027) составит в общей сложности 1,1 трлн евро. План строительства NextGenerationEU призван смягчить экономические последствия пандемии при помощи дополнительных 750 млрд евро. Еврокомиссия призывает к значительному увеличению финансирования молодежных программ ЕС на 2021–2027 годы по сравнению с нынешними программами. В частности, для Erasmus+ предусмотрено увеличение с 14,7 до 27,89 млрд евро, Европейский корпус солидарности впервые должен получить семилетний бюджет финансирования (1 млрд евро). Тем не менее это увеличение будет меньше, чем сама Еврокомиссия требовала задолго до пандемии, в мае 2018 года.

Новый инструмент Next Generation EU предусматривает поддерживающие меры в области занятости молодежи, а требуемое увеличение бюджета укрепляет молодежные программы ЕС, по крайней мере по сравнению с последним предложением Евросовета.

В феврале 2020 года Европарламент раскритиковал предложение председателя Евросовета Шарля Мишеля, который предложил значительно меньше средств для Erasmus+ — 21,2 млрд евро, а не удвоение до 30 млрд евро, которого Еврокомиссия потребовала в мае

¹ Erasmus+ und Europäisches Solidaritätskorps: Gegenwart und eine mögliche Zukunft ab 2021. URL: <https://www.jugendpolitikineuropa.de/beitrag/erasmus-und-europaeisches-solidaritaetskorps-gegenwart-und-eine-moegliche-zukunft-ab-2021.10875>.

2018 года. Европарламент даже потребовал утроить финансирование до 41 млрд евро.

Для Европейского корпуса солидарности Еврокомиссия в мае 2018 года предложила средний бюджет в размере 1,26 млрд евро. Кроме того, для этой новой программы ЕС Еврокомиссия теперь требует меньшего увеличения, чем в 2018 году. Вчерашнее бюджетное предложение в размере 1 млрд евро означает примерно на 20 % меньше прироста средств, чем требовала Еврокомиссия всего два года назад. Если в июле 2019 года кандидат на пост председателя Еврокомиссии Урсула фон дер Ляйен, ставшая в декабре 2019 года председателем, поддержала требование парламента утроить финансирование для Erasmus+, то сама Еврокомиссия теперь требует значительно меньше, чем два года назад. Новое поколение программ стартовало в январе 2021 года¹.

В январе 2022 года был опубликован тендер на цикл обучения Discover EU: «Молодежь для Европы» ищет одного или нескольких партнеров для сотрудничества с целью реализации цикла обучения Discover EU на период с мая 2022 года по конец 2027 года. 18-летние из всех стран ЕС получают возможность до четырех недель путешествовать по Европе с Discover EU в одиночку или небольшими группами. Они смогут лично оценить разнообразие Европы, познакомиться с ее культурой, завести новых друзей и получить бесценный опыт. Стандартная процедура по своей сути реализуется через централизованную конкуренцию на европейском уровне. Чтобы обеспечить равное участие молодых людей с разными возможностями, начиная с осени 2022 года организации из молодежного сектора также могут подавать заявки на проекты Discover EU для этой целевой аудитории. В дополнение к этому в 2022 году «Молодежь для Европы» и другие национальные молодежные агентства разрабатывают дополнительные предложения по расширению масштабов обучения и инклюзивности: вводится цикл обучения (Learning Cycle) Discover EU.

Что такое Learning Cycle? Цикл обучения предоставляет молодым людям, участвующим в Discover EU, предложения по обучению в подготовке, а также сопровождение их путешествий и позволяет

¹ Europaeische Kommission schlaegt Aufbauplan nach der Corona-pandemie vor und fordert Mittelzuwachs fuer Erasmus+ und Europaeisches Solidaritaetskorps. URL: <https://www.jugendpolitikineuropa.de/beitrag/europaeische-kommission-schlaegt-aufbauplan-nach-der-corona-pandemie-vor-und-fordert-mittelzuwachs-fuer-erasmus-und-europaeisches-solidaritaetskorps.10876>.

обмениваться вовлеченными носителями. Он состоит из трех модулей для разных аудиторий:

— широкое информирование перед выездом (для молодых участников из Германии — предоставление информации, в частности, о Discover EU, Европе и молодежных программах, а также о возможностях налаживания контактов);

— встречи для молодежи из других стран (путешествующей по Германии во время мероприятия, с элементами знакомства и обмена, размышлений, взаимодействия и обучения);

— координационные встречи (для различных заинтересованных сторон, для информации, привлечения транспортных компаний и развития качества предложений).

Цикл обучения должен быть реализован одним или несколькими партнерами в координации с «Молодежью для Европы». Поиск перевозчиков с опытом работы с молодежью из разных стран, которые хотят выполнять предложения в одном или нескольких из упомянутых форматов. Поскольку заявка возможна только для одного из модулей, тендер также подходит для небольших перевозчиков из молодежной сферы (можно вместе с другими, как сообщество участников торгов)¹.

4.4. ОБЪЕДИНЕНИЕ НЕМЕЦКИХ ПРОФСОЮЗОВ: КРАТКИЙ ОБЗОР ПРЕДЛОЖЕНИЙ ПО РАЗЛИЧНЫМ АСПЕКТАМ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ ФРГ

В последние годы немалую активность на ниве решения молодежных проблем стали проявлять немецкие профсоюзы — как отраслевые, так и Объединение профсоюзов Германии (DGB). В составе многих профсоюзов не хватает молодежи и женщин. Если в 1991 году в воссоединенной Германии более 13 млн человек были членами профсоюзов, то к концу 2014 года их осталось не более 8 млн, причем 6,1 млн были членами восьми отраслевых профсоюзов, объединенных в DGB, еще 1,3 млн — Союза чиновников и Коллективного союза, включающего 43 профсоюза. Кроме того, существует еще Союз христианских профсоюзов Германии, а также некоторые профессиональные союзы, которые, как Марбургский союз или Ассоциация Кокпита, не входят ни в какие вышестоящие профсоюзные струк-

¹ Ausschreibung für den Discover EU Learning Cycle veröffentlicht. URL: <https://www.jugendfuereuropa.de/news/11132-ausschreibung-fuer-den-discoveu-learning-cycle-veroeffentlicht>.

туры. Если из общего числа членов профсоюзов вычесть пенсионеров и безработных и установить активных членов по отношению ко всем наемным работникам, вы получите оценку степени вовлеченности в ряды профсоюзной организации.

В 2014 году только 17,5 % работников были членами профсоюзных организаций. Таким образом, после промежуточного максимума в 2012 году, когда уровень охвата составлял 20,6 %, налицо нисходящий тренд, продолжающийся с момента воссоединения ГДР и ФРГ. При сопоставлении со структурой работников видно, что некоторые группы в профсоюзах представлены недостаточно. Так, если в 2014 году среди 50-летних рабочих и служащих более 22 % были членами профсоюзов, то среди 18–30-летних — только 12,2 %, в то время как в общей численности занятых наемных работников их доля составляла 17,6 %.

Таким образом, профсоюзы с точки зрения их возрастной структуры старше, чем рабочая сила в целом. Например, на Федеральном конгрессе в мае 2012 года было принято решение увеличить нынешний очень низкий «уровень молодежи» с 5,4 до 8,5 % к 2020 году. В конце концов, в 2014 году всем восьми отраслевым профсоюзам, составляющим DGB, удалось увеличить долю молодежи в своих рядах на 1,3 процентных пункта¹.

Одной из форм привлечения молодежи для DGB является регулярная, начиная с 2005 года, публикация ежегодного профсоюзного «Отчета об образовании». Так, в 2017 году, согласно данным Отчета, «более трети стажеров регулярно работают сверхурочно. Почти столько же (35,4 %) не имеют плана оперативного обучения, поэтому обзор содержания обучения для них затруднен. Более чем каждый десятый (11,5 %) регулярно занимается деятельностью, не связанной с профессиональным обучением. Согласование между предприятиями и профессиональными школами часто бывает плохим». Таковы некоторые результаты Отчета об обучении в 2017 году.

«Двойное обучение обеспечивает завтрашних специалистов, но проблемы качества обучения остаются постоянной темой, — сказала, представляя Отчет в августе 2017 года, заместитель председателя DGB Эльке Ханнак. — Следующее федеральное правительство должно наконец реформировать Закон о профессиональном образовании в полезном для стажеров направлении. Из года в год на проблемы с обновлением кадров жалуются отрасли, известные плохими

¹ *Lesch H.* Woran es hapert. URL: <https://www.iwd.de/artikel/woran-es-hapert-246746/>.

условиями обучения. Федерация и федеральные земли также должны заключить пакт о профессиональных школах, который обяжет их технически модернизировать профессиональные школы и привлекать необходимых преподавателей». Говоря о ситуации на рынке образования, Ханнак отметила: «Ситуация остается напряженной, даже несмотря на то, что в прошлом году было 43 тыс. незанятых мест в системе учебных заведений, при том что 280 тыс. молодых людей не нашли места для обучения. Трудности на образовательном рынке испытывают, в частности, выпускники школ. Работодатели должны наконец закончить свой отбор. После 2018 года вспомогательное образование должно быть сохранено и расширено».

О профессиональных школах в качестве основного направления отчета об обучении в 2017 году рассказала тогдашний федеральный секретарь по делам молодежи DGB Мануэла Конте: «Только половина опрошенных стажеров чувствуют себя хорошо подготовленными к теоретическому экзамену, посещая профессиональную школу. Хотя 58 % оценивают профессиональное качество учебы как „очень хорошее“ или „хорошее“, лучшее соединение двух мест обучения должно быть зафиксировано в Законе о профессиональном образовании». По словам Конте, оцифровка и возросшие требования к стажерам теперь требуют конкретных действий: «Нам нужна современная правовая база и юридическая безопасность для стажеров, надежные перспективы после обучения и единые стандарты качества обучения».

Конте также указала на недостаточное оснащение профессиональных школ: «Здесь наблюдается настоящий инвестиционный затор, как в отношении инфраструктуры, так и учебных пособий и кадрового обеспечения. От этого тоже в конечном счете страдает качество образования. Министрам культуры федеральных земель (единого министерства культуры в ФРГ нет. — *Примеч. ред.*) наконец нужно изменить свою политику и вкладывать больше денег в профессиональные школы. Крайне необходимы квалифицированные преподавательские кадры и современно оборудованные школы».

Хотя большинство стажеров (71,9 %) высоко оценивают свое образование, существуют значительные отраслевые различия: механики, менеджеры по продажам и промышленные механики большей частью довольны, парикмахеры, стажеры в некоторых частях гостиничного и ресторанного сектора и специализированные продавцы из сферы пищевых ремесел (булочные, пивоварни и пр.) не очень высоко оценивают свои предприятия. «В этих учебных заведениях множество мест для обучения пустует каждый год, а показатели увольнения

во время обучения весьма высоки. Плохое качество образования не остается без последствий», — сказала Мануэла Конте.

По данным Федерального института профессионального образования, в репрезентативном опросе при составлении «Отчета об образовании» в 2017 году в ФРГ принял участие 12 191 стажер по 25 наиболее распространенным профессиям¹.

В том же году было обнародовано исследование молодежи DGB (молодых членов объединения немецких профсоюзов): «Стажировки уязвимы для злоупотребления минимальной заработной платой. Проверка фактов: стажировка и минимальная заработная плата».

С начала 2015 года минимальная заработная плата, в том числе для многих стажеров, используется в соответствии с принятым федеральным законом. Как изменилось с тех пор положение стажеров? И как влияют массовые исключения, допущенные законодателями? Эти вопросы молодежь DGB рассматривала в упомянутом исследовании. Вывод краток: «Работодатели очень креативны, когда дело доходит до обхода минимальной заработной платы во время стажировки».

Ежегодно в Германии проходит около 60 тыс. стажировок. Чуть менее трех четвертей из них реализуются в рамках обучения, поэтому рассматриваются как обязательные и, как правило, освобождаются от обязанности платить минимальную зарплату. Тем не менее с момента введения минимальной заработной платы финансовое положение стажеров улучшилось: до этого они получали в среднем менее 800 евро брутто в месяц, что эквивалентно почасовой заработной плате менее 4,61 евро.

Таким образом, минимальная заработная плата не только защищает от эксплуатации, но и способствует улучшению качества стажировок. Тем не менее для подлинной реализации норм закона еще многое предстоит сделать. «Исследование показывает, что стажировки по-прежнему уязвимы для злоупотреблений», — говорил в феврале 2017 года Флориан Хаггенмиллер, тогдашний федеральный секретарь по делам молодежи DGB. Например, компании пытаются обходить закон о минимальной заработной плате, или проводят стажировки в рабочее время и начислять зарплату в натуральном виде. «Стажировки являются частью общего небезопасного выхода на работу для молодых людей, — заметил Флориан Хаггенмиллер. — Профсоюзная молодежь призывает убрать исключения в отношении минималь-

¹ Ausbildungsreport 2017: Ausbildungsqualität endlich verbessern! URL: <https://www.dgb.de/presse/++co++bde418c2-8d84-11e7-ac05-525400e5a74a>.

ной заработной платы только для добровольных стажировок во время учебы и ввести общую минимальную плату за обязательную стажировку, аналогичную соответствующей максимальной ставке *WaföG*¹.

В феврале 2019 года, незадолго до выборов в Европарламент, DGB сформулировало свои предложения на тему «Хорошее образование в Европе. Безгранично!», в значительной мере адресованные молодежной аудитории. Чтобы обеспечить всем европейцам одинаковый доступ к образованию, квалификации и работе, уже многое было сделано: благодаря многолетней программе поддержки Erasmus многочисленные учащиеся и студенты получили большой международный опыт профессионального обучения и образования и сами испытали, что значит быть европейцами. Но с точки зрения профсоюзов надо сделать еще больше: программа Erasmus также должна охватывать и продвигать стажеров и работников с профессиональными степенями. В принципе, когда дело доходит до образования и повышения квалификации, Еврокомиссия все еще слишком много заботится об интересах компаний и слишком мало — об интересах людей. С помощью программы «Европейская молодежная гарантия» Комиссия ЕС обещает принять меры по борьбе с безработицей среди молодежи, но создает только неоплачиваемые стажировки для молодых людей, которые приносят пользу компаниям. В свою очередь, запланированная гарантия квалификации для работников не реализована до сих пор.

Требования профсоюзов к европейским выборам:

— чтобы программа Erasmus Еврокомиссии охватила стажеров и квалифицированных работников, она нуждается в большей поддержке в учебных заведениях и на предприятиях;

— чтобы стажеры и квалифицированные работники могли лучше использовать свои степени в сфере труда по всей Европе, степени профессионального обучения и повышения квалификации должны быть надлежащим образом организованы в Европейской квалификационной системе и должны быть получены обязанности мастера в ремесле;

— чтобы сократить безработицу среди молодежи и нестабильную занятость, во всей Европе требуется больше инвестиций в хорошее образование, больше возможностей для повышения квалификации и перспективных рабочих мест².

¹ Praktika sind anfällig für Mindestlohn-Missbrauch. URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++39ff68c6-5d4d-11e6-8c2f-525400e5a74a>.

² Gute Bildung in Europa. Jetzt aber grenzenlos! URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++7981226e-2960-11e9-8430-52540088cada>.

Европейские профсоюзы и их молодежные организации продолжают борьбу за серьезное предложение для молодежи в Европе и за стандарты качества для программы занятости. Такова позиция молодежи DGB, официально опубликованная в октябре 2020 года и представленная ниже.

«Тогда Европа развалит нас, наш Европейский союз», — таков заголовок «зеркального» интервью с комиссаром ЕС по социальным вопросам Николасом Шмитом в начале июля 2020 года. Поводом для разговора стало представление нового пакета мер Еврокомиссии по борьбе с безработицей среди молодежи: без его реализации Шмит опасается «потерянного поколения». Европейский союз должен предоставить перспективу молодым людям в Испании, Греции, Португалии и других странах в условиях нынешнего кризиса.

Некоторые цифры подтверждают уместность резких высказываний Шмитта. Экономические последствия пандемии COVID-19 вызывают тревогу в Европе: в зависимости от сценария кризисная рецессия может повысить уровень безработицы среди молодежи в ЕС с 15,1 % в 2019 году до 25 % (оптимистично) или 30,1 % (пессимистично), в зависимости от сценария. Без контрмер число безработных подростков в ЕС в течение года может увеличиться на 2 млн — до 4,8 млн человек. Эксперты предлагают новую, более эффективную молодежную гарантию ЕС, которая, по их расчетам, должна быть предоставлена в размере 50 млрд евро.

После финансово-экономического кризиса 2009 года уровень безработицы среди молодежи в ЕС вырос до 24,4 % в 2013 году. В качестве ответной меры была введена молодежная гарантия ЕС — многообещающая программа занятости: все люди в ЕС в возрасте до 25 лет должны получить «качественное предложение» о работе, повышении квалификации, месте обучения или стажировке в течение четырех месяцев после того, как они станут безработными или закончат свое образование, финансируемое за счет средств ЕС.

Хорошо придумано, плохо сделано — так можно было бы кратко подвести итог «старой» молодежной гарантии. В Испании недостатки программы были особенно очевидны: профсоюзы и молодежные организации не вовлечены в национальную реализацию, целевая аудитория едва достигнута, компании злоупотребляли средствами ЕС, чтобы заменить обычные рабочие места краткосрочными занятиями; в то же время молодых людей поощряли к самостоятельной занятости, однако обычные и качественные рабочие места почти не создавались. Короче говоря, ЕС не смог сдержать свое обещание, «гарантии»

не было практически никакой. Доверие молодых людей к действиям ЕС резко упало.

Ядром пакета мер, представленного Комиссией ЕС 1 июля 2020 года, является «усиление молодежной гарантии» в качестве «моста в трудовую жизнь», который должен быть обеспечен в общей сложности суммой в 22 млрд евро. «Подкреплением», помимо дополнительных средств, считается увеличение возрастного предела (до 29 лет) для молодежи и более пристальное внимание к подросткам из малообеспеченных семей. Кроме того, в пакет включены инициативы по продвижению профессионального образования, стимулы для расширения двойного профессионального образования и другие меры по поощрению занятости молодежи и самозанятости, которые могут действовать в среднесрочной и долгосрочной перспективе, но не имеют решающего значения в острой ситуации.

С началом пандемии COVID-19 и связанным с ней массовым экономическим спадом стали очевидны две вещи: расширение молодежной гарантии должно произойти быстро, и сейчас необходимы высокие стандарты качества, чтобы не повторить ошибки 2013 года. Поэтому еще в начале этого года Европейское объединение профсоюзов призвало молодежь к созданию качественной основы для пересмотра молодежной гарантии и внесло ряд конкретных предложений по этому поводу: помимо минимальных требований по трудоустройству (письменный договор, разумное вознаграждение, безопасность на работе, регулируемое рабочее время и право на оплачиваемый отпуск) это касается социального обеспечения молодежи (право на страхование по безработице, выплату заработной платы в случае болезни и страхование от несчастных случаев).

Кроме того, никакие средства из молодежной гарантии не могут поступать тем работодателям, которые в прошлом нарушали правовые нормы или коллективные договоры либо обходили налоговое законодательство. Чтобы контролировать соблюдение этих критериев, Комиссии было предложено разработать механизм контроля, в который также будут включены социальные партнеры.

Но предложения по реформированию Комиссии и Совета ЕС слабы: в проекте рекомендации Совета по укреплению молодежной гарантии и речи нет о такой качественной структуре. Это плохая новость для молодых людей в Европе, да и для самого ЕС, который предлагает программу занятости с большими недостатками и только точечными улучшениями. Это также не может изменить смелая

позиция Европейского парламента: в заявлении от 21 и 22 сентября 2020 года Комитет по занятости парламента призывает Совет включить в свою рекомендацию обязательные критерии качества для поощряемых трудовых отношений и надежный механизм контроля с участием социальных партнеров. Кроме того, Комитет требует адекватного финансирования: в конце июля 2020 года Евросовет еще больше сократил долю средств из Европейского социального фонда, предназначенных для финансирования молодежной гарантии. Это противоречит цели Союза по поощрению молодежи, считают парламентарии.

Амбициозная позиция Комитета по занятости появилась под сильным давлением социал-демократических, «зеленых» и левых фракций и поддерживается большинством христианских демократов и либералов. Однако, поскольку «усиленная» молодежная гарантия является всего лишь рекомендацией Совета, никаких обязательств по выполнению у стран — участниц ЕС не возникает; резолюция Европарламента остается необязательным политическим мнением.

Последний шанс включить стандарты качества хорошей работы в «усиленную» молодежную гарантию теперь дает ее внедрение в государствах — членах ЕС. Некоторые страны будут ценить создание хороших и надежных рабочих мест для молодежи, другие станут использовать средства молодежной гарантии для продвижения бизнеса в виде дешевой рабочей силы.

Профсоюзы и их молодежные организации в любом случае продолжают свою работу по минимальным стандартам на национальном уровне.

Реальная «гарантия» будущего молодых людей выглядит иначе, чем предложения Еврокомиссии и Евросовета. Теперь все сводится к тому, чтобы другими способами заставить молодежь верить в Европу: первым шагом могут стать инвестиции в зеленые технологии, цифровое и социально справедливое будущее¹.

Схожие подходы продемонстрировал и доклад (ноябрь 2021 г.) Кристофа Беккера (федеральный секретарь по делам молодежи DGB), Теа Ярк (президент Молодежного комитета Европейского объединения профсоюзов) и Йоша Вагнера (Молодежь DGB), в котором они комментируют объявленный Европейский год молодежи и конференцию по будущему Европы.

¹ *Wagner J., Hochscheidt L.* Gute Jobs statt „verlorener Generation“ — Wo bleibt die „verstärkte“ Jugendgarantie? URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++adc38f4a-0c7f-11eb-989b-001a4a160123>.

Еврокомиссия объявила в своей программе работы на 2022 год, что она сделает предстоящий год Европейским годом молодежи. В то же время будущие приоритеты ЕС должны быть определены на конференции по будущему Европы. В последние годы за красивыми заголовками для молодых людей слишком часто следовали разочаровывающие и недостаточные изменения. Поэтому молодые профсоюзные лидеры обращаются к Комиссии ЕС и главам государств и правительств с просьбой предоставить гарантированные места для обучения, безопасный вход в профессию и реальные перспективы на будущее для европейской молодежи.

Молодые люди больше всех пострадали от кризиса COVID-19. Эта оценка в настоящее время почти не оспаривается и разделяется Еврокомиссией. Социальные ограничения, отсутствие материальной поддержки, закрытые школы и учебные центры, исключение из системы социального обеспечения и безработица среди молодежи — все это быстро и резко ухудшило жизненное положение многих молодых европейцев. Поэтому мы приветствуем, что молодые люди будут в центре внимания ЕС в следующем году. Это объявление приводит к высоким ожиданиям со стороны лиц, принимающих политические решения, и в то же время оно таит в себе существенную опасность.

Оглянитесь назад: перспективы молодежи были ограничены во многих европейских государствах еще до кризиса COVID-19. Сегодня последствия кризиса финансового рынка 2009 года продолжают влиять на жизнь многих молодых людей, особенно в виде непрекращающейся безработицы. В прошлом были предприняты попытки противостоять нестабильной ситуации. При этом неоднократно делались крупные объявления в виде красивых заголовков. Ярким примером этого является «молодежная гарантия ЕС». Были обещаны рабочие места, стажировки, обучение и повышение квалификации, и все за счет средств ЕС. Однако вместо этого часто происходило обратное — краткосрочная работа с низкой оплатой и без перспективы. Иначе говоря, субсидируемая государством неустойчивая занятость. В случае с молодежной гарантией красивая вывеска быстро стала горьким разочарованием для многих. Вместо перспектив профессионального будущего — потеря доверия и растерянность.

Молодые люди хотят получить качественное образование, найти хорошую работу, планировать свое будущее, создать семью, реализовать себя с помощью работы, соответствующей их способностям и интересам. Политика в области образования и занятости для моло-

дых людей должна стать отправной точкой. Принцип «любая работа лучше, чем никакой» был неверен вчера и неверен сегодня. Должны быть созданы эффективные условия для хороших и безопасных рабочих мест. Это включает в себя прежде всего укрепление систем коллективных договоров в государствах — членах ЕС. Коллективные договоры являются ключом к хорошей работе. Они положительно влияют на положение молодых людей, особенно если, например, условия образования регулируются коллективным договором. Это показывает недавнее исследование Европейской профсоюзной молодежи. Конечно, укрепление своей организационной власти и благодаря этому получение большего количества коллективных договоров находится в руках самих профсоюзов. Тем не менее законодателям также предлагается установить рамки, которые укрепляли бы систему коллективных договоров, такие как законы о соблюдении колдоговоров, которые сделают обязательным заключение коллективного договора при размещении государственного заказа. То, что Еврокомиссия поместила укрепление тарифной привязки в центр инициативы по директиве ЕС о разумной минимальной заработной плате, также приветствуется молодежью.

Лица, принимающие политические решения в ЕС и странах-участницах, обладают исключительной способностью: они не устают подчеркивать, что молодым людям принадлежит будущее, что молодые люди — это будущее. Это верно, но те, кто подчеркивает это, забывают, что будущее начинается в настоящем. Как следствие, улучшение образования и условий труда молодых людей откладывается на неопределенное будущее. Тот, кто хочет убедиться, что у сегодняшней молодежи хорошее завтра, должен действовать сейчас, иначе год проходит за годом, а проблемы так и остаются нерешенными.

Отсюда вытекает четкое требование о проведении конференции по будущему Европы. В рамках этого форума планируется разработать рекомендации по будущим приоритетам ЕС. Профсоюзным лидерам понятно, что хорошие рабочие места, гарантированное образование и профессиональные перспективы должны наконец стать центром политики. Европа больше не может позволить себе откладывать решение проблем на отдаленное будущее. В то же время молодежь Европы больше не может позволить себе все так же ожидать улучшений или довольствоваться «любой» работой, потому что надо как-то жить.

Важно, чтобы молодые люди могли выступать и принимать решения всякий раз, когда разрабатываются новые меры, связанные с молодежью. Политики при этом должны набраться смелости, чтобы

принять предложения по улучшению и обеспечить их выполнение. Совсем недавно процесс «усиленной» молодежной гарантии показал, что, к сожалению, это не является обязательным. Гарантии, запрошенные профсоюзной молодежью и бесчисленными молодежными ассоциациями на Европейском молодежном форуме, не были реализованы.

Недавно представленная инициатива ЕС ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve — цель, обучение, освоение, достижение) показывает, что беспокойство по поводу повторения старых ошибок вполне обоснованно. Ожидается, что ALMA начнет работу с объемом финансирования в 15 млн евро. Молодые люди, которые не имеют работы, не посещают школу и не проходят профессиональную подготовку (NEETs), должны в будущем получать поддержку благодаря программе мобильности.

Остается неясным, как должно выглядеть предложение. Комиссия говорит о «трудовых стажировках», которые предназначены для накопления «профессионального опыта». Поэтому следует опасаться, что снова будут созданы неоплачиваемые краткосрочные рабочие места, потому что компании, по словам Комиссии, могут «вознаграждать стажировки». Основные стандарты качества, такие как доступ к социальному обеспечению, предельное ежедневное/еженедельное рабочее время или охрана здоровья и труда, не берутся во внимание. Также неясно, кто должен взять на себя расходы и ответственность за подготовку участников к выезду за границу.

Вопрос о том, как все это должно улучшить ситуацию на рынке труда зависимой молодежи, остается открытым. То, что неоплачиваемая «трудовая практика» в другой стране ЕС, предположительно, улучшает индивидуальную ситуацию на рынке труда в стране происхождения, — скорее всего иллюзия. По крайней мере, в этом случае Еврокомиссия могла бы включить в программу работы на 2022 год требование Европарламента о правовой базе для эффективного запрета на неоплачиваемые стажировки. Однако и этот шанс был упущен. На таком фоне ALMA выглядит предвестницей еще одного большого разочарования.

Так что теперь у нас мало времени, чтобы наверстать упущенное. Пришло время действовать, если Европейский год молодежи должен стать чем-то большим, чем еще один красивый заголовок, который в конечном счете не означает ничего.

После всех лишений и разочарований, с которыми молодым людям пришлось столкнуться во время пандемии COVID-19, сегодня

пришло время для гарантированных мест обучения, безопасного начала работы и реальных перспектив на будущее, которые начинаются с конкретных улучшений в настоящем¹.

В итоге обсуждения внутри немецкого профсоюзного актива вылились в обнародованную в феврале 2022 года позицию DGB «Пять шагов против дефицита квалифицированных кадров». DGB призывает к решительным действиям, чтобы обеспечить достаточное число специалистов на будущее, и отмечает, что нехватка квалифицированных кадров растет во всех профессиях. В результате трансформации мира труда и демографических тенденций проблема будет обостряться. 43 % компаний сегодня уже испытывают проблемы из-за недостатка квалифицированного персонала. Пять шагов, которые предлагает DGB, касаются не только молодых людей, но с точки зрения интересов молодежи следует отметить следующие позиции.

1. Усовершенствовать процесс перехода от школьного образования к профессиональному.

Область между школой и профессиональным образованием похожа на джунгли с ее школьными образовательными программами федеральных земель, федеральными нормативными документами и федеральными программами и инициативами по финансированию со стороны федеральных земель. Предложение громоздко и не дает желаемых эффектов. Согласно оценкам Национальной панели образования (NEPS), около 60 % подростков, которые прошли один или несколько этапов перехода из школы в профессию, в конечном счете начали получать полное квалификационное образование. Чуть более половины — около 51 % — прошли двойную подготовку. Тем не менее 40 % подростков остались без профессионального образования даже после одной или нескольких мер, согласно «Отчету об образовании» авторской группы (2018). Успешными оказываются прежде всего те инструменты, которые обеспечивают близость к предпринятию, намеренное в трудоустройстве и профессиональном обучении выпускников школ и постоянное сопровождение молодежи. Где такие инструменты, как помощь в обучении, вспомогательное обучение, обучение начального уровня? Переходная система должна быть подвергнута общей оценке с целью получения достоверных выводов о влиянии каждого действия.

¹ *Becker K., Jarc T., Wagner J.* Junge Gewerkschafter*innen kommentieren das angekündigte «Europäische Jahr der Jugend» und die Konferenz zur Zukunft Europas. URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/internationale-und-europaeische-gewerkschaftspolit ik/+co+cc7d4968-3e41-11ec-be80-001a4a160123>.

2. Укрепление образования.

Соглашения партнеров по Альянсу (правительственной коалиции ФРГ в лице СДПГ, СвДП и «Зеленых», правящих с декабря 2021 г.) по обучению и повышению квалификации на 2019–2022 годы, а также совместные действия по расширению возможностей учебных заведений и молодежи в условиях пандемии должны быть продолжены или перезаключены. Уже третий год профессионального консультирования проходит в тени коронавируса. Как профессиональная ориентация, так и консультирование в качестве гарантий успешного вступления в профессиональную жизнь, опять же из-за ограничений, связанных с пандемией, не реализуются в той степени, в какой это требуется. Таким образом, «Лето профессиональной подготовки» с различными мероприятиями, связанными с обучением, также должно было состояться в 2022 году.

3. Активизация непрерывного образования.

Повышение квалификации важно не только для обеспечения занятости, но и для того, чтобы преодолеть дефицит специалистов, необходимых в первую очередь. Благодаря Национальной стратегии повышения квалификации и расширению возможностей для финансирования с помощью Закона о квалификациях и Закона о завтрашней работе уже были предприняты важные шаги для преодоления трансформации и устойчивого демографического развития. Однако ОЭСР видит, что Германия нуждается в улучшении непрерывного образования, в частности в профессиях с высоким риском изменений или автоматизации, а также для лиц старших возрастов с низкой квалификацией.

Работники должны иметь возможность увольняться, и ни расходы на дальнейшее образование сами по себе, ни имеющиеся у них незначительные средства к существованию не должны стать препятствием для непрерывного образования. Будут ли люди продолжать обучение, в значительной степени зависит от того, будут ли они освобождены для этого и финансово поддержаны. Однако проблема заключается в том, что повышение квалификации зависит от согласия работодателя. Кроме того, плата за частичное обучение должна значительно смягчить снижение заработной платы, чтобы также создать соответствующие стимулы.

4. Многочисленные возможности для работы с запросами наемных работников и работодателей (более 600 профессий), сложная картина финансирования в Германии и практически неуправляемое количество образовательных предложений (курсы Федерального агентства по труду: 2,3 млн образовательных предложений) затрудняют ориентацию как для работодателей, так и для занятых работников

и безработных. В связи с этим DGB прямо выступает за дальнейшее развитие, совершенствование и укрепление Национальной онлайн-платформы повышения квалификации и Национальной образовательной онлайн-платформы.

5. Квалификация преподавателей, хорошие условия занятости и заработная плата должны стать стандартными во всех сегментах повышения квалификации. Вот почему нам нужны разработка и внедрение минимальных стандартов качества для поставщиков непрерывного образования, чтобы повысить прозрачность в гетерогенном ландшафте непрерывного образования в Германии. Стандарты предназначены для обозначения практики организации и управления, преподавательского состава, а также для успешного выполнения предложений по повышению квалификации. Кроме того, необходимо учитывать критерии и процедуры тестирования качества новых цифровых учебных заявок, цифровых платформ и других цифровых приложений, а также для удовлетворения потребностей в современной защите данных и потребителей. Предложения Еврокомиссии должны быть приняты и переведены в эффективную общенациональную структуру законодательства и управления с участием социальных партнеров¹.

ВЫВОДЫ

Многообразие проблем в сфере молодежной политики ФРГ, как и практических подходов к их решению, весьма любопытно, поскольку, с одной стороны, они тесно увязаны с национальными особенностями законодательства, национальными традициями высшей школы и среднего профессионального обучения, а с другой — плотно вписаны в общеевропейский контекст и по целому ряду позиций служат моделью для реализации схожих проектов в других странах — участниках Евросоюза. Особого интереса, на наш взгляд, заслуживают детальная исследовательская проработка последствий пандемии COVID-19 на положение и настроения немецкой молодежи, выполненная профессиональными экспертами, и большое внимание, которое уделяют этой сфере руководители и активисты Объединения немецких профсоюзов. Этот опыт во многом может быть полезен и в нашей стране, разумеется, с учетом особенностей нынешнего политического и социально-экономического положения Российской Федерации.

¹ Fünf Schritte gegen den Fachkräftemangel. Der DGB fordert entschiedenes Handeln, damit es künftig genügend Fachkräfte gibt. URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++45054a38-89a7-11ec-81ed-001a4a160123>.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изучение исторического и современного опыта эволюции государственной политики по отношению к работающей молодежи позволяет отметить, что на разных этапах развития общества молодежь постоянно сталкивалась с проблемами занятости, отсутствием возможностей для обучения и полноценного образования. Последние несколько лет доказали, что молодые работники остаются уязвимой группой на рынке труда. В последнее время молодежь столкнулась с таким явлением, как нестабильная работа, то есть занятость неполный рабочий день, временная работа. Профессиональные союзы все чаще выражают озабоченность снижением стандартов охраны труда и безопасности, увеличением рабочего времени (включая сверхурочные), снижением возможностей отпусков по болезни, ограничением пенсионных прав и т. д.

Во время кризиса, подобного нынешнему, некоторые социальные группы, в том числе молодые работники, больше других подвержены угрозе «гибкой» занятости без надлежащих гарантий безопасности. Одной из особенностей системы гибкой занятости является то, что нанимать и увольнять работников можно легко, а когда компания вынуждена прибегать к сокращению кадров, это обычно происходит по принципу «последним пришел — первым ушел». Поскольку текущая ситуация оказалась довольно статичной, компании не могут позволить себе новых сотрудников, поэтому молодым людям предлагают временную краткосрочную работу или аналогичные решения без каких-либо гарантий.

Изменения в трудовых отношениях в условиях кризиса ухудшили условия труда и изменили отношение работодателей к работникам. Больше всего от этих изменений пострадала молодежь. Молодым работникам обычно платят меньше из-за небольшого опыта работы и ограниченных трудовых навыков, при этом они имеют большую рабочую нагрузку и нанимаются по краткосрочным контрактам. Это приводит к турбулентности и нервозности в их личной и профессиональной жизни.

Высокий уровень безработицы среди молодежи объясняется также общей экономической ситуацией, сокращением сектора услуг и промышленного производства, неспособностью справиться с технологическими изменениями, скудными инвестициями и низ-

ким уровнем жизни. Кроме того, образовательные программы не учитывают потребности рынка труда. Каждый год выпускники университетов и тысячи новых специалистов выходят на рынок труда, многие из них обращаются в центры занятости за помощью в поиске работы.

В некоторых европейских странах сильна традиция социально-го диалога, когда организации работодателей и работников ведут переговоры об условиях труда (включая заработную плату, рабочее время и т. д.) без вмешательства государства. В результате они не знакомы со своими правами, не знают, распространяется ли на их рабочее место действие коллективного договора, оплачивается ли им больничный лист. Приходится констатировать, что достойная работа для молодых людей не стоит на повестке дня профсоюзов и организаций работодателей. Вероятно, основной причиной этого является слабость профсоюзов, представляющих лишь небольшую часть работников. Современная молодежь сильно недопредставлена в профсоюзах.

В последнее время внимание уделяется не только разработке новых правил и норм работы с молодежью, но и соблюдению существующих.

Стратегия либеральных европейских правительств заключается в том, чтобы мотивировать молодых людей искать работу, не обеспечивая их необходимой инфраструктурой, а создавая возможности для самозанятости, вместо того, чтобы создавать качественные рабочие места. Власти стремятся возложить на молодых людей ответственность за поиск работы при ограниченной государственной помощи в виде информации и консультационных услуг.

Молодые люди с небольшим опытом или вообще без него испытывают трудности при выходе на рынок труда и, как следствие, охотнее соглашаются на низкооплачиваемую работу без каких бы то ни было страховок и социальных гарантий, с низкими стандартами безопасности и без пенсионных отчислений.

Все вышезложенное позволяет высказать следующие рекомендации.

1. Необходимо более активно вовлекать молодежь в социальный диалог: времена изменились, динамика труда теперь иная, и вызовы могут быть новыми как для молодых, так и для пожилых работников. Профсоюзы, организации работодателей и национальные правительства несут ответственность за организацию, трудоустройство и полноценное представительство молодых работников.

2. Важно сосредоточить внимание на образовании и обучении как ключевом факторе будущего трудоустройства. Работодатели не должны экономить на качественных стажировках, ученичестве и практическом обучении. Поскольку рынок труда требует высококвалифицированной рабочей силы, работодатели должны вносить свой вклад в образование и обучение молодых людей.

3. Следует повышать осведомленность молодежи о здоровье и безопасности. На долю молодых работников приходится большое количество несчастных случаев, связанных с работой. В то же время они должны задавать вопросы, обсуждать условия труда со своими родителями, учителями, старшими коллегами, друзьями, профсоюзами, работодателями и др. Общество в целом должно знать об опыте молодых работников, чтобы принять меры, гарантирующие достойные условия труда.

4. Следует корректировать активную политику на рынке труда с целью стимулирования занятости молодежи путем субсидирования переобучения и обеспечения трудоустройства или побуждения работодателей проводить больше обучения на своих предприятиях, соглашаясь на программы профессионального образования с потребностями рынка труда.

5. Государственные органы должны способствовать развитию социального диалога и социальной ответственности, поощряя профсоюзы и особенно работодателей к началу переговорного процесса. Предприятия с коллективными договорами могут получить дополнительную поддержку, а предприятиям без социального диалога может быть ограничен доступ к участию в тендерах на государственные заказы.

6. Надо привлекать социальных партнеров и экспертов к разработке программ обучения, в рамках которых организации работодателей дают прогнозы о том, какие работники им нужны в будущем, а затем принимают непосредственное участие в процессе обучения и подготовки. Тем не менее вопросы прав и представительства работников также должны рассматриваться в программах профессионального образования.

7. Школы и профессионально-технические училища должны уделять больше внимания тому, чтобы молодежь получала базовые знания трудового законодательства. Учащимся необходимо хорошо понимать, что такое достойные условия труда и качественная работа, и уметь отстаивать свои права.

Стороны трудовых отношений должны использовать современные каналы коммуникации для информирования молодежи о различных аспектах трудовой жизни (описание рабочих навыков, доступные программы обучения, деятельность профсоюзов, хорошие и плохие примеры рабочих отношений и т. д.). Институты рынка труда (особенно инспекция труда и профсоюзы) должны подумать о веб-системах консультирования для предоставления достоверной информации о важнейших вопросах трудовой жизни для молодежи.

Необходимо повысить осведомленность общества о заработной плате и условиях труда молодых работников — поскольку нынешняя молодежь, вероятно, будет работать дольше, а значит, необходимо сохранить их благополучие и здоровье. Другими словами, социальные партнеры, молодежные и общественные организации вместе с государством должны гарантировать достойную работу для достойной жизни молодого поколения.

ЛИТЕРАТУРА

На русском языке

XX съезд Коммунистической партии Советского Союза. Стенографический отчет. Москва : Госполитиздат, 1956. — Т. 1. — 640 с. — Текст : непосредственный.

Адамчук, В. В. Экономика и социология труда : учебник для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. — Москва : ЮНИТИ, 2000. — 407 с. — Текст : непосредственный.

Адамчук, В. В. Экономика труда / В. В. Адамчук, Ю. П. Кокин, Р. А. Яковлев. — Москва : Финстатинформ, 1999. — 431 с. — Текст : непосредственный.

Александров, Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. — Москва : Юрид. изд-во, 1948. — 336 с. — Текст : непосредственный.

Алистархов, В. Трудоустройство несовершеннолетних как показатель зрелости компании / В. Алистархов. — Текст : электронный // Трудовое право. — 2013. — № 11. — С. 23–26.

Аналитический доклад «Лучшие практики членских организаций Федерации независимых профсоюзов России по защите социально-экономических прав молодежи через коллективные договоры». — Текст : электронный // Федерация независимых профсоюзов России : [сайт]. — URL: <https://fnpr.ru/documents/dokumenty-federatsii/analiticheskiy-doklad-luchshie-praktiki-chlenskikh-organizatsiy-federatsii-nezavisimykh-profsoyuzov-.html> (дата обращения: 12.09.2022).

Антонов, А. И. Социология семьи : [учебное пособие для вузов по направлению и специальности «Социология»] / А. И. Антонов, В. М. Медков. — Москва : Изд-во Моск. ун-та : Изд-во Междунар. ун-та бизнеса и упр. («Братья Карич»), 1996. — 302 с. — Текст : непосредственный.

Антонова, Н. В. Экономическая идентичность как фактор адаптации к профессиональной среде / Н. В. Антонова. — Текст : непосредственный // Психолого-экономические и этнокультурные ресурсы улучшения межнациональных отношений в российских регионах : материалы Международной научно-практической конференции. — Иркутск : Изд-во ИГУ, 2014. — С. 225–231.

Байгереев, М. Нидерланды: суть реформы социальной защиты — в стимулировании трудовой активности / М. Байгереев. — Текст : непосредственный // Человек и труд. — 2004. — № 1. — С. 41–46 ; № 2. — С. 21–24.

Бауман, З. Индивидуализированное общество / З. Бауман. — Москва : Логос, 2002. — 325 с. — Текст : непосредственный.

Белл, Д. Грядущее постиндустриальное общество: Опыт социального прогнозирования / Д. Белл. — Москва : Academia, 1999. — 785 с. — Текст : непосредственный.

Бергер, П. Л. Социальное конструирование реальности: Трактат по социологии знания / П. Л. Бергер, Т. Лукман. — Москва : Медиум, 1995. — 323 с. — Текст : непосредственный.

Бестужев-Лада, И. В. Какая ты, молодежь? / И. В. Бестужев-Лада. — Москва : Моск. рабочий, 1988. — 109 с. — Текст : непосредственный.

Бестужев-Лада, И. В. Молодость и зрелость. Размышления о некоторых социальных проблемах молодежи / И. В. Бестужев-Лада. — Москва : Политиздат, 1984. — 207 с. — Текст : непосредственный.

Быков, А. Н. За десять лет практики: (Отрывки воспоминаний, впечатлений и наблюдений из фабричной жизни) / Ф. Павлов (Ф. П.) [псевд.]. — Москва : С. Дороватовский и А. Чарушников, 1901. — 175 с. — Текст : непосредственный.

Варшавский, К. М. Трудовое право СССР / К. М. Варшавский. — Ленинград : Academia, 1924. — 180 с. — Текст : непосредственный.

Васильева, Ю. В. Возраст как фактор уязвимости работника в трудовом праве / Ю. В. Васильева, С. В. Шуралева. — Текст : непосредственный // Вестник Пермского университета. Юридические науки. — 2020. — Вып. 49. — С. 550–575.

Вебер, М. Избранные произведения / М. Вебер. — Москва : Прогресс, 1990. — 804 с. — Текст : непосредственный.

Вебер, М. История хозяйства: Очерк всеобщей социальной и экономической истории / М. Вебер. — Петроград : Наука и шк., 1923. — 240 с. — Текст : непосредственный.

Вестник Министерства труда. — 1917. — № 1–2. — Текст : непосредственный.

Вперед! — 1917, 12 мая. — № 115. — Текст : непосредственный.

Выбор молодежью жизненного пути: опыт межрегионального социологического исследования / под ред. Е. М. Бабосова, М. Х. Титмы. — Минск : Наука и техника, 1988. — 157 с. — Текст : непосредственный.

Галагузова, М. А. Наставничество: из прошлого в настоящее / М. А. Галагузова, А. В. Головнев. — Текст : непосредственный // Педагогический журнал Башкортостана. — 2018. — № 6 (79). — С. 16–22.

Галычмедова, Ш. Роль наставничества в политическом и нравственном воспитании рабочей молодежи : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата философских наук / Ш. Галычмедова. — Ташкент, 1990. — 30 с. — Текст : непосредственный.

Гаспаривили, А. Т. Наставничество как социальный феномен: современные вызовы и новые реалии / А. Т. Гаспаривили, О. В. Крухмалева. — Текст : непосредственный // Народное образование. — 2019. — № 5 (1476). — С. 109–115.

Гессен, В. Ю. История законодательства о труде рабочей молодежи в России / В. Ю. Гессен. — Ленинград : Изд-во Ленингр. губпрофсовета, 1927. — 134 с. — Текст : непосредственный.

Гессен, В. Ю. Рабочая молодежь в годы войны / В. Ю. Гессен. — Текст : непосредственный // Комсомольская летопись. — Москва ; Ленинград : Мол. гвардия, 1926. — № 3. — С. 20–40.

Гессен, В. Ю. Труд детей и подростков в фабрично-заводской промышленности России от XVII века до Октябрьской революции / В. Ю. Гессен. — Москва ; Ленинград : Гос. изд-во, 1927. — Т. 1. — 267 с. — Текст : непосредственный.

Гидденс, Э. Устроение общества. Очерк теории структуризации. — Москва : Академ. проект, 2003. — 525 с. — Текст : непосредственный.

Гишинский, Я. И. Социология девиантного (отклоняющегося) поведения : [учебное пособие] / Я. Гишинский, В. Афанасьев. — Санкт-Петербург : [б. и.], 1993. — 167 с. — Текст : непосредственный.

Гнатюк, М. А. Проблемы положения российской молодежи на современном рынке труда: определяющие факторы / М. А. Гнатюк, А. А. Хоровинников, С. И. Самыгин. — Текст : непосредственный // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. — 2018. — № 2. — С. 157–163.

Гнатюк, М. А. Трансформация трудовых ценностей российской молодежи в условиях глобализации : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук / М. А. Гнатюк. — Ростов-на-Дону, 2016. — 38 с. — Текст : непосредственный.

Гнатюк, М. А. Трудовые ценности и трудовая активность современной российской молодежи / М. А. Гнатюк, Д. В. Кротов, С. И. Самыгин. — Текст : электронный // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. — 2017. — № 10. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovye-tsennosti-i-trudovaya-aktivnost-sovremennoy-rossiyskoy-molodezhi> (дата обращения: 04.04.2022).

Государственная молодежная политика в законодательстве Российской Федерации : [сборник документов]. — Москва : Социум, 2000. — 248 с. — Ч. 1. — Текст : непосредственный.

Грибанов, В. В. Инициативные, самодеятельные молодежные движения / В. В. Грибанов, Г. И. Грибанова. — Ленинград : Ленингр. орг. о-ва «Знание» РСФСР, 1991. — 28 с. — Текст : непосредственный.

Гришин, З. Правовое положение юношеского труда в СССР / З. Гришин. — Москва : Вопросы труда «Гострудиздат», 1929. — 112 с. — Текст : непосредственный.

Громова, О. Н. Виктимологическая деятельность как основа профессиональной виктимологической компетентности будущего специалиста для экономической сферы / О. Н. Громова. — Текст : электронный // Современные проблемы науки и образования. — 2015. — № 3. — URL: <http://www.science-education.ru/123-20016> (дата обращения: 26.06.2015).

Громова, О. Н. Ценностные ориентиры как основа духовной составляющей профессиональной деятельности специалиста в условиях трансформации современного социума / О. Н. Громова, Н. И. Рыжова, В. Н. Чайка. — Текст : непосредственный // Преподаватель XXI век. — 2014. — № 4. — С. 20–31.

Давайте разберемся. Ручной труд — на плечи машин. — Текст : электронный // АиФ Архив : [сайт]. — 1984, 10 апр. — URL: <https://archive.aif.ru/archive/1657598> (дата обращения: 27.09.2022).

Дармодехин, С. В. Основные направления государственной семейной политики. Национальный план действий в отношении семьи на среднесрочный период. Научный проект / С. В. Дармодехин. — Москва, 1996. — 31 с. — Текст : непосредственный.

Демография. — Текст : электронный // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. — URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781> (дата обращения: 16.09.2022).

Дивицина, Н. Ф. Социальная работа в вопросах и ответах : [учебное пособие] / Н. Ф. Дивицина, Л. К. Миронова. — Москва : Проспект : ТК Велби, 2006. — 179 с. — Текст : непосредственный.

Доклад министра труда и социальной защиты РФ Антона Котякова на совещании с Президентом о мерах поддержки молодежной занятости. — Текст : электронный // Минтруд России : [сайт]. — URL: <https://mintrud.gov.ru/employment/92> (дата обращения: 12.09.2022).

Дорожкин, Н. А. Субъектность молодежи: концептуальные подходы и проблемы формирования / Н. А. Дорожкин. — Текст : непосредственный // Молодежь и общество на рубеже веков. — Москва : Голос, 1999.

Друкер, П. Ф. Менеджмент / П. Ф. Друкер, Д. А. Макьярелло. — Москва : Вильямс, 2010. — 699 с. — Текст : непосредственный.

Дюркгейм, Э. О разделении общественного труда. Метод социологии / Э. Дюркгейм. — Москва : Наука, 1991. — 572 с. — Текст : непосредственный.

Дюркгейм, Э. Социология. Ее предмет, метод, предназначение / Э. Дюркгейм. — Москва : Канон, 1995. — 349 с. — Текст : непосредственный.

Жаворонков, Р. Н. Проблемы правового регулирования квотирования рабочих мест для инвалидов / Р. Н. Жаворонков. — Текст : непосредственный // Трудовое право и право социального обеспечения. Вестник Омской юридической академии. — 2014. — № 2 (23). — С. 31–35.

Жукова, С. А. Культура межпоколенных взаимоотношений / С. А. Жукова. — Текст : непосредственный // Культура, власть, идентичность: новые подходы в социальных науках / под редакцией Е. Р. Ярской-Смирновой. — Саратов : Волжский сад, 1999. — С. 313–317.

Завьялов, В. Работа ВЛКСМ на концессионных, арендных и частных предприятиях / В. Завьялов. — Москва ; Ленинград : Мол. гвардия, 1928. — 67 с. — Текст : непосредственный.

Запесоцкий, А. С. Молодежь в современном мире. Проблемы индивидуализации и социально-культурной интеграции / А. С. Запесоцкий. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 1996. — 350 с. — Текст : непосредственный.

Запесоцкий, А. С. Эта непонятная молодежь / А. С. Запесоцкий, А. П. Файн. — Москва : Профиздат, 1990. — 224 с. — Текст : непосредственный.

Зеер, Э. Ф. Психология профессионального образования : [учебное пособие] / Э. Ф. Зеер. — [2-е изд., перераб.]. — Москва ; Воронеж : МПСИ ; МОДЭК, 2003. — 480 с. — Текст : непосредственный.

Зубок, Ю. А. Молодежь между интеграцией и исключением: социально-экономический аспект / Ю. А. Зубок. — Текст : непосредственный // Социально-гуманитарные знания. — 2000. — № 2. — С. 183–198.

Известия Московского совета рабочих депутатов. — 1917, 9–22 авг. — № 133 ; 16 окт. — № 188 ; 6–19 нояб. — № 180.

Иконникова, С. Н. Диалектика преемственности поколений / С. Н. Иконникова. — Текст : непосредственный // Социология молодежи : [учебник] / ответственный редак-

тор В. Т. Лисовский. — Санкт-Петербург : Изд-во С.-Петерб. ун-та, 1996. — С. 107–123.

Иконникова, С. Н. Молодежь в социальной структуре развитого социалистического общества / С. Н. Иконникова. — Текст : непосредственный // Молодежь: проблемы формирования и воспитания : [сборник статей]. — Москва : Мол. гвардия, 1978. — С. 3–24.

Иконникова, С. Н. Социология молодежи и проблемы коммунистического воспитания : [учебное пособие] / С. Н. Иконникова. — Ленинград : ЛИК, 1988. — 76 с. — Текст : непосредственный.

Ильинский, И. М. Государственная молодежная политика: уроки недавнего прошлого / И. М. Ильинский, Вал. А. Луков. — Текст : непосредственный // Ильинский И. М. Прошлое в Настоящем : Избранное. — Москва : Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2011. — С. 488–502.

Каменецкий, Г. А. Молодежь на производстве и профсоюзы / Г. А. Каменецкий. — Москва ; Ленинград : Гос. изд-во, 1926. — 65 с. — Текст : непосредственный.

Кастельс, М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. — Москва : ГУ ВШЭ, 2000. — 608 с. — Текст : непосредственный.

Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения : [учебное пособие для вузов] / Е. А. Климов. — Ростов-на-Дону : Феникс, 1996. — 512 с. — Текст : непосредственный.

Ковалева, А. И. Социализация личности: норма и отклонение / А. И. Ковалева. — Москва : ИМ : Голос, 1996. — 222 с. — Текст : непосредственный.

Ковтков, Д. И. Наставничество на гражданской службе / Д. И. Ковтков. — Текст : непосредственный // Законодательство и экономика. — 2016. — № 11. — С. 41–53.

Колесникова, О. А. Конкурентоспособность молодежи: теоретические и практические аспекты / О. А. Колесникова, А. М. Донецкий. — Текст : непосредственный // Вестник ВГУ. Сер. «Экономика и управление». — 2014. — № 1. — С. 73–79.

Концепция национальной безопасности Российской Федерации. — Москва, 1997. — Текст : непосредственный.

Концепция федеральной целевой программы «Молодежь России» на 2006–2010 годы. — Москва, 2005. — Текст : непосредственный.

Кот, В. В. Молодежный сегмент рынка труда: специфика, мониторинг, основные направления регулирования / В. В. Кот, А. Г. Кузьмина. — Текст : непосредственный // Вектор экономики. — 2016. — № 5. — URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_27397759_67610604.pdf (дата обращения: 10.10.2022).

Котляр, Б. А. Социальное партнерство и конкурентоспособность / Б. А. Котляр, А. Ю. Медведев. — Москва : Новости, 2006. — 616 с. — Текст : непосредственный.

Крупская, Н. К. Педагогические сочинения : [в 10 томах] / Н. К. Крупская. — Москва : АПН СССР, 1960. — Т. 8 : Библиотечное дело. Избы-читальни. Клубные учреждения. Музеи. — 760 с. — Текст : непосредственный.

Культура молодежи : [сборник статей] / редколлегия: В. Н. Ярская (отв. ред.) [и др.]. — Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 1989. — 99 с. — Текст : непосредственный.

Куприянова, Ю. В. Социальные ожидания молодежи: структурный аспект : диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук / Ю. В. Куприянова. — Саратов, 1999. — 156 с. — Текст : непосредственный.

Левиант, Ф. М. Виды трудового договора / Ф. М. Левиант. — Москва : Юрид. лит., 1966. — 188 с. — Текст : непосредственный.

Левичева, В. Ф. Молодежный Вавилон / В. Ф. Левичева. — Москва : Мол. гвардия, 1989. — 219 с. — Текст : непосредственный.

Лисовский, А. В. Социализация молодежи / А. В. Лисовский. — Текст : непосредственный // Социология молодежи : [учебник] / ответственный редактор В. Т. Лисовский. — Санкт-Петербург : Изд-во С.-Петерб. ун-та, 1996.

Лисовский, В. Т. Духовный мир и ценностные ориентации молодежи России : [учебное пособие для студентов вузов] / В. Т. Лисовский. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2000. — 508 с. — Текст : непосредственный.

Луков, В. А. Теории молодежи: пути развития (Начало) / В. А. Луков. — Текст : непосредственный // Знание. Понимание. Умение. — 2007. — № 3. — С. 70–82.

Луман, Н. Общество как социальная система / Н. Луман. — Москва : Логос, 2004. — 232 с. — Текст : непосредственный.

Люблинский, П. И. Законодательная охрана труда детей и подростков / П. И. Люблинский. — Петроград : Academia, 1923. — 102 с. — Текст : непосредственный.

Магун, В. С. Революция притязаний и изменения жизненных стратегий молодежи: 1985–1995 годы / В. С. Магун. — Текст : непосредственный // Социологический журнал. — 1996. — № 3–4. — С. 29–48.

Маркс, К. Сочинения : [в 30 томах] / К. Маркс, Ф. Энгельс. — [2-е изд.]. — Москва : Госполитиздат, 1960. — Т. 23. — Текст : непосредственный.

Материалы XXV съезда КПСС. — Москва : Политиздат, 1976. — 256 с. — Текст : непосредственный.

Медведева, И. В. Поиск работы молодыми специалистами: проблемы и их решения / И. В. Медведева, В. В. Баркова. — Текст : электронный // Вестник КемГУ. — 2013. — Т. 1, № 4 (56). — С. 243–247.

Международная организация труда. Законы. О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве : Конвенция МОТ № 184 : [принята в Женеве 21 июня 2001 г.]. — Текст : электронный // Международная организация труда : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c184_ru.htm (дата обращения: 02.03.2022).

Международная организация труда. Законы. О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве : Рекомендация МОТ № 192 : [принята в Женеве 21 июня 2001 г.]. — Текст : электронный // Международная организация труда : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r192_ru.htm (дата обращения: 04.04.2022).

Международная организация труда. Законы. О безопасности и гигиене труда в строительстве : Рекомендация МОТ № 175 : [принята в Женеве 20 июня 1988 г.]. — Текст : электронный // Электронный фонд нормативно-технической и нормативно-

правовой информации Консорциума «Кодекс» : [сайт]. — URL: <https://docs.cntd.ru/document/901879615> (дата обращения: 03.02.2022).

Международная организация труда. Законы. О бытовом обслуживании трудящихся : Рекомендация МОТ № 102 : [принята в Женеве 26 июня 1956 г.]. — Текст : электронный // Электронный фонд нормативно-технической и нормативно-правовой информации Консорциума «Кодекс» : [сайт]. — URL: <https://docs.cntd.ru/document/902290246> (дата обращения: 05.05.2022).

Международная организация труда. Законы. О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда : Конвенция МОТ № 182 : [принята в Женеве 17 июня 1999 г.]. — Текст : электронный // Организация Объединенных Наций : [сайт]. — URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/convention182.shtml (дата обращения: 20.07.2022).

Международная организация труда. Законы. О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности : Конвенция МОТ № 77 : [принята в Монреале 9 октября 1946 г.]. — Текст : электронный // Международная организация труда : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c077_ru.htm (дата обращения: 22.09.2022).

Международная организация труда. Законы. О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах : Конвенция МОТ № 78 : [принята в Монреале 9 октября 1946 г.]. — Текст : электронный // Международная организация труда : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c078_ru.htm (дата обращения: 29.09.2022).

Международная организация труда. Законы. О медицинском освидетельствовании молодых людей с целью определения их пригодности к труду на подземных работах в шахтах и рудниках : Конвенция МОТ № 124 : [принята в Женеве 23 июня 1965 г.]. — Текст : электронный // Международная организация труда : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c124_ru.htm (дата обращения: 12.03.2022).

Международная организация труда. Законы. О минимальном возрасте для приема на работу : Конвенция МОТ № 138 : [принята в Женеве 26 июня 1973 г.] — Текст : электронный // Международная организация труда : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c138_ru.htm (дата обращения: 14.03.2022).

Международная организация труда. Законы. О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя : Конвенция МОТ № 158 : [принята в Женеве 22 июня 1982 г.]. — Текст : электронный // Международная организация труда : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c158_ru.htm (дата обращения: 12.03.2022).

Международная организация труда. Законы. О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя : Рекомендация МОТ № 166 : [принята в Женеве 22 июня 1982 г.]. — Текст : электронный // Международная организация труда : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r166_ru.htm (дата обращения: 18.04.2022).

Международная организация труда. Законы. О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов : Конвенция МОТ № 142 : [принята в Женеве 23 июня 1975 г.]. — Текст : электронный // Международная организация труда : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c142_ru.htm (дата обращения: 16.05.2022).

Международная организация труда. Законы. О частных агентствах занятости : Конвенция МОТ № 181 : [принята в Женеве 19 июня 1997 г.]. — Текст : электронный // Международная организация труда : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c181_ru.htm (дата обращения: 20.04.2022).

Международная организация труда. Законы. Об обязательном медицинском освидетельствовании детей и подростков, занятых на борту судов : Конвенция МОТ № 16 : [принята в Женеве 25 октября — 19 ноября 1921 г.]. — Текст : электронный // Международная организация труда : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c016_ru.htm (дата обращения: 29.09.2022).

Международная организация труда. Законы. Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах : Конвенция МОТ № 79 : [принята в Монреале 9 октября 1946 г.]. — Текст : электронный // Международная организация труда : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c079_ru.htm (дата обращения: 27.04.2022).

Международная организация труда. Законы. Об условиях труда молодых людей, занятых на подземных работах в шахтах и рудниках : Рекомендация МОТ № 125 : [принята в Женеве 23 июня 1965 г.]. — Текст : электронный // Электронный фонд нормативно-технической и нормативно-правовой информации Консорциума «Кодекс» : [сайт]. — URL: <https://docs.cntd.ru/document/901766168> (дата обращения: 22.04.2022).

Международная организация труда. Законы. Рекомендация МОТ № 172 «Об охране труда при использовании асбеста» (1986). — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r192_ru.htm (дата обращения: 27.09.2022).

Международная организация труда. Относительно ночного труда подростков в промышленности : Конвенция № 90 (пересмотренная в 1948 г.) : [заключена в Сан-Франциско 10 июля 1948 г.]. — Текст : непосредственный // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. — М. : Госполитиздат, 1960. — Вып. XIX. — С. 284–292.

Металлист. — 1917, 2 авг. — № 11–12 ; 16 окт. — № 4. — Текст : непосредственный.

Мид, М. Культура и мир детства / М. Мид. — Москва : Наука, 1988. — 429 с. — Текст : непосредственный.

Михайлова, С. Ю. Труд рабочей молодежи в промышленности Марийской, Мордовской и Чувашской республик: исторические уроки, социальный опыт середины 1950-х – середины 1980-х гг. : диссертация на соискание ученой степени доктора исторических наук / С. Ю. Михайлова. — Чебоксары, 2007. — Текст : непосредственный.

Молодежные субкультуры / под редакцией Т. Г. Исламшиной, Р. С. Цейтлина. — Казань : Изд-во КГТУ, 1997. — 115 с. — Текст : непосредственный.

Молодежь в условиях социально-экономических реформ : материалы международной научно-практической конференции, 26–28 сентября 1995 г. [в 2 выпусках] / научный редактор В. Т. Лисовский. — Санкт-Петербург : СПбГУ, 1995. — Текст : непосредственный.

Молодежь и социум: проблемы адаптации : материалы межрегиональной научно-практической конференции (7–8 февраля 1996 г., г. Тула). — Тула : Тульский гос. пед. ун-т, 1996. — 344 с. — Текст : непосредственный.

Молодежь планеты: глобальная ситуация в 90-х годах, тенденции и перспективы / И. М. Ильинский, С. В. Алешенок, И. А. Володин [и др.]. — Москва : Ин-т молодежи : Голос, 1999. — 324 с. — Текст : непосредственный.

Молодежь России: потерянное поколение или надежда XXI века? : материалы Российской ювенологической научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 27–28 марта 1998 г. — Санкт-Петербург : СПГУТД, 1998. — Ч. 1. — Текст : непосредственный.

Молодежь России: социальное развитие / ответственный редактор В. И. Чупров. — Москва : Наука, 1992. — 204 с. — Текст : непосредственный.

Молодежь России: тенденции, перспективы / под редакцией И. М. Ильинского, А. В. Шаронова. — Москва : Мол. гвардия, 1993. — 216 с. — Текст : непосредственный.

Неравенство в оплате труда: динамика, основные факторы, региональные различия, влияние институтов рынка труда / Н. Т. Вишневская, А. А. Зудина, Р. И. Капелюшников [и др.] / под общей редакцией С. В. Мареевой, О. В. Ворон ; научный редактор Л. Н. Овчарова. — Москва : НИУ ВШЭ, 2021. — 96 с. — Текст : непосредственный.

Парсонс, Т. Система современных обществ / Т. Парсонс. — Москва : Аспект Пресс, 1997. — 270 с. — Текст : непосредственный.

Парсонс, Т. Социальная система / Т. Парсонс. — Москва : Академ. проект, 2018. — 529 с. — Текст : непосредственный.

Певцова, Н. С. Физические аспекты существования человека в отечественном конституционном строительстве / Н. С. Певцова. — Текст : непосредственный // Конституционное и муниципальное право. — 2021. — № 12. — С. 51–57.

Перемысловский, И. Итоги и перспективы совместной работы комсомола и органов Наркомтруда / И. Перемысловский. — Текст : непосредственный // Регулирование труда молодежи : сборник статей. — Москва : Вопросы труда, 1926. — С. 16–36.

Постановление Президиума ВЦСПС от 30 ноября 1962 г. «Об усилении контроля профсоюзных организаций за соблюдением законодательства о труде и отдыхе подростков и мерах улучшения работы с ними». — Текст : непосредственный // Сборник нормативных актов. — Москва, 1977. — С. 285–286.

Президиум ЦК КПСС. 1954–1964. Черновые протокольные записи заседаний. Стенограммы. Постановления : [в 3 томах] / главный редактор А. А. Фурсенко. — Москва : РОССПЭН, 2006. — Т. 2 : Постановления. 1954–1958. — 1120 с. — Текст : непосредственный.

Президиум ЦК КПСС. 1954–1964. Черновые протокольные записи заседаний. Стенограммы. Постановления : [в 3 томах] / главный редактор А. А. Фурсенко. — Москва : РОССПЭН, 2008. — Т. 3 : Постановления. 1959–1964. — 1271 с. — Текст : непосредственный.

Пролетарская революция. — 1927. — № 2/14. — Текст : непосредственный.

Пряжников, Н. С. Мотивация трудовой деятельности : [учебное пособие] / Н. С. Пряжников. — [2-е изд., стер.]. — Москва : Академия, 2012. — Текст : непосредственный.

Пыжиков, А. В. Реформирование системы образования СССР в период оттепели (1953–1964 гг.) / А. В. Пыжиков. — Текст : непосредственный // Вопросы истории. — 2004. — № 9. — URL: <https://rabkrin.org/pyizhikov-a-v-reformirovanie-sistemyi-obrazovaniya-sssr-v-period-ottepeli-1953-1964-gg-statya/> (дата обращения: 18.08.2022).

Райс, Ф. Психология подросткового и юношеского возраста / Ф. Райс. — [8-е междунар. изд.]. — Санкт-Петербург : Питер, 2000. — 616 с. — Текст : непосредственный.

Раппин, О. Детский вопрос / О. Раппин. — Текст : непосредственный // Металлист. — 1917, 16 окт. — № 4.

Реализация государственной молодежной политики как условие социализации молодежи : сборник научных трудов, докладов, сообщений и материалов Всероссийской научно-практической конференции, 8–12 декабря 1999 г. / под редакцией Э. Г. Баландиной, И. Б. Бородина, А. В. Василенко. — Волгоград : ВИМПИСР, 2000. — Ч. 2. — 184 с. — Текст : непосредственный.

Региональная социальная политика: молодежный аспект : материалы Международной научно-практической конференции (18–20 апреля 1996 г.). — Нижний Новгород : ННГУ, 1997. — 284 с. — Текст : непосредственный.

Ресненко, А. Д. О проблеме заинтересованности молодежи в заработке в Интернете и повышения ее грамотности в сфере Интернет-бизнеса / А. Д. Ресненко, Л. В. Рыбакова // Вестник Амурского государственного университета. Серия «Естественные и экономические науки». — 2013. — № 63. — С. 211–216.

Розовский, С. Молодежь в ремесленной и кустарной промышленности / С. Розовский. — Москва ; Ленинград : Мол. гвардия, 1927. — 95 с. — Текст : непосредственный.

Российская империя. Законы. О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах: Высочайше утвержденное мнение Государственного совета. — Текст : непосредственный // ПСЗ РИ. Собрание третье. — Санкт-Петербург, 1886. — Т. 2. — Ст. 931. — С. 265–266.

Российская Федерация. Законы. О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации : Федеральный закон от 24 ноября 1995 года № 182-ФЗ. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1995. — № 235.

Российская Федерация. Законы. О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей : Федеральный закон от 21 декабря 1996 года № 159-ФЗ (ред. от 17 февраля 2021 г.). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_12778/ (дата обращения: 16.03.2022).

Российская Федерация. Законы. О молодежной политике в Российской Федерации : Федеральный закон от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2021. — № 1.

Российская Федерация. Законы. Об образовании : Закон от 10 июля 1992 года № 3266-1. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1992. — № 172.

Российская Федерация. Законы. Об утверждении Основ государственной молодежной политики на период до 2025 года : Распоряжение Правительства РФ от 29 ноября 2014 года № 2403-р. — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 2014. — № 50. — Ст. 7185.

Российская Федерация. Законы. Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет : Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 года № 163 (ред. от 20 июня 2011 г.). — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 2000. — № 10. — Ст. 131.

Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (ред. от 25 февраля 2022 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2001. — № 256.

Рофе, А. И. Критические статьи и материалы по экономической теории и экономике труда : сборник / А. И. Рофе. — Москва : АТиСО, 2017. — 224 с. — Текст : непосредственный.

Рофе, А. И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда : [учебное пособие] / А. И. Рофе, Б. Г. Збышко, В. В. Ишин ; под редакцией А. И. Рофе. — Москва : МИК, 1997. — 160 с. — Текст : непосредственный.

РСФСР. Законы. Кодекс законов о труде РСФСР. — Москва, 1922. — 96 с. — Текст : непосредственный.

РСФСР. Законы. О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР : Закон РСФСР от 7 июля 1987 года. — Текст : непосредственный // Ведомости ВС РСФСР. — 1987. — № 29. — Ст. 1060.

РСФСР. Законы. О восьмичасовом рабочем дне : Декрет Совета народных комиссаров РСФСР от 29 октября 1917 г. — Текст : непосредственный // СУ РСФСР. — 1917. — № 1.

Рындзюнский, Г. Д. Детское право. Правовое положение детей в РСФСР / Г. Д. Рындзюнский, Т. М. Савинская. — [3-е изд., полностью перераб. и доп.]. — Москва ; Ленинград : Гос. учеб.-пед. изд-во, 1932. — 332 с. — Текст : непосредственный.

Свод отчетов фабричных инспекторов за 1901 год. — Санкт-Петербург : Тип. В. Ф. Киришбаума, 1903. — 202 с. — Текст : непосредственный.

Свод отчетов фабричных инспекторов за 1908 год. — Санкт-Петербург : Тип. В. Ф. Киришбаума, 1910. — 159 с. — Текст : непосредственный.

Свод отчетов фабричных инспекторов за 1911 год. — Санкт-Петербург : Тип. В. Ф. Киришбаума, 1912. — 318 с. — Текст : непосредственный.

Свод отчетов фабричных инспекторов за 1912 год. — Санкт-Петербург : Тип. В. Ф. Киришбаума, 1913. — 324 с. — Текст : непосредственный.

Сивевич, З. В. Молодежная культура: «за» и «против». Заметки социолога / З. В. Сивевич. — Ленинград : Лениздат, 1990. — 204 с. — Текст : непосредственный.

Словарь терминов социальной работы с молодежью / под редакцией Е. А. Вакулиной, И. Н. Соляновой. — Саратов : ГУ РЦКСОДМ, 1999. — 40 с. — Текст : непосредственный.

Снайдер, Д. Курс выживания для подростков / Д. Снайдер. — Москва : Горизонт, 1995. — 206 с. — Текст : непосредственный.

Социал-демократ. — 1917, 20 окт. — № 162. — Текст : непосредственный.

Социальная защита молодежи: вопросы теории и практики / под редакцией В. Т. Лисовского. — Москва : Проспект, 1994. — 370 с. — Текст : непосредственный.

Социокультурные и психолого-педагогические проблемы социализации молодежи : [монография] / под ред. Е. А. Левановой, А. В. Мудрика. — Москва : МПГУ, 2019. — 296 с. — Текст : непосредственный.

Социология молодежи : [учебник] / ответственный редактор В. Т. Лисовский. — Санкт-Петербург : Изд-во С.-Петерб. ун-та, 1996. — 460 с. — Текст : непосредственный.

СССР. Законы. О мероприятиях по расширению обучения и устройству на работу в народное хозяйство молодежи, оканчивающей общеобразовательные школы в 1966 году. Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 2 февраля 1966 г. № 83 // СП СССР. — 1966. — № 3. — Ст. 26

СССР. Законы. Конституция (Основной закон) Союза Советских Социалистических Республик (принята ВС СССР 7 октября 1977 г.) (ред. от 14 марта 1990 г.). — Текст : непосредственный // Ведомости ВС СССР. — 1977. — № 41. — Ст. 617.

СССР. Законы. О Всесоюзном социалистическом соревновании за повышение эффективности производства и качества работы, успешное выполнение заданий десятой пятилетки : Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВЦСПС, ЦК ВЛКСМ от 30 декабря 1976 г. № 1081 (ред. от 21 марта 1989 г.). — Текст : непосредственный // СП СССР. — 1977. — № 4. — Ст. 23.

СССР. Законы. О государственном предприятии (объединении) : Закон СССР от 30 июня 1987 года № 7284-XI (ред. от 3 августа 1989 г.). — Текст : непосредственный // Ведомости ВС СССР. — 1987. — № 26. — Ст. 385.

СССР. Законы. О дальнейшем совершенствовании процесса обучения и воспитания учащихся системы профессионально-технического образования : Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР от 30 августа 1977 г. № 793 (ред. от 21 марта 1989 г.). — Текст : непосредственный // Свод законов СССР. — Москва : Известия, 1990. — Т. 3. — С. 318.

СССР. Законы. О дальнейшем совершенствовании системы профессионально-технического образования : Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР от 23 июня 1972 года № 497. — Текст : непосредственный // Свод законов СССР. — Москва : Известия, 1990. — Т. 3. — С. 316.

СССР. Законы. О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве : Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 13 декабря 1979 года № 1117. — Текст : непосредственный // СП СССР. — 1980. — № 3. — Ст. 17.

СССР. Законы. О списке производств, профессий, специальностей и работ, на которых запрещается применение труда лиц, не достигших 18-летнего возраста : Постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы от 29 августа 1959 года № 629. — Текст : непосредственный // Бюллетень Госкомтруда СССР. — 1959. — № 6.

СССР. Законы. О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями : Закон от 17 июня 1983 года — Текст : непосредственный // Ведомости ВС СССР. — 1983. — № 25. — Ст. 382.

СССР. Законы. Об организации подготовительных отделений при высших учебных заведениях : Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР от 20 августа 1969 года № 681. — Текст : непосредственный // СП СССР. — 1969. — № 20. — Ст. 112.

СССР. Законы. Об отпусках и условиях труда подростков : Указ Президиума Верховного Совета СССР от 15 августа 1955 года. — Текст : электронный // Вики-тека : [сайт]. — URL: [https://ru.wikisource.org/wiki/Указ_Президиума_ВС_СССР_от_15.08.1955_об_отпусках_и_условиях_труда_подростков/Исходная_редакция_\(дата_обращения:_26.09.2022\)](https://ru.wikisource.org/wiki/Указ_Президиума_ВС_СССР_от_15.08.1955_об_отпусках_и_условиях_труда_подростков/Исходная_редакция_(дата_обращения:_26.09.2022)).

СССР. Законы. Об укреплении связи школы с жизнью и о дальнейшем развитии системы народного образования в СССР : Закон от 24 декабря 1958 года. — Текст : непосредственный // Ведомости ВС СССР. — 1959. — № 1. — Ст. 5.

СССР. Законы. Об улучшении трудоустройства подростков : Постановление Совета Министров РСФСР от 14 декабря 1963 года № 1411. — Текст : электронный // Электронный фонд нормативно-технической и нормативно-правовой информации Консорциума «Кодекс» : [сайт]. — URL: <https://docs.cntd.ru/document/885250262> (дата обращения: 26.09.2022).

СССР. Законы. Об усилении охраны труда подростков : Указ Президиума Верховного Совета СССР от 13 декабря 1956 года. — Текст : электронный // Вики-тека : [сайт]. — URL: [https://ru.wikisource.org/wiki/Указ_Президиума_ВС_СССР_от_13.12.1956_об_усилении_охраны_труда_подростков_\(дата_обращения:_26.09.2022\)](https://ru.wikisource.org/wiki/Указ_Президиума_ВС_СССР_от_13.12.1956_об_усилении_охраны_труда_подростков_(дата_обращения:_26.09.2022)).

СССР. Законы. Об установлении почетного звания «Заслуженный наставник молодежи РСФСР» : Указ Президиума ВС РСФСР от 16 июля 1981 года. — Текст : непосредственный // Ведомости ВС РСФСР. — 1981. — № 29. — Ст. 1009.

СССР. Законы. Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде : Закон СССР от 15 июля 1970 года № 2-VIII. — Текст : непосредственный // Ведомости ВС СССР. — 1970. — № 29. — Ст. 265.

СССР. Законы. Об утверждении Положения о правах профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации : Указ Президиума ВС СССР от 27 сентября 1971 года № 2151-VIII (ред. от 4 февраля 1988 г.). — Текст : непосредственный // Свод законов СССР. — Москва : Известия, 1990. — Т. 1. — Ст. 347.

СССР. Законы. Об утверждении Типового положения о профессиональном обучении рабочих на производстве : Постановление Госкомтруда СССР, Госпрофобра СССР, Секретариата ВЦСПС от 4 марта 1980 года № 50/4/4-85. — Текст : непосредственный // Бюллетень Госкомтруда СССР. — 1980. — № 5.

СССР. Законы. Об утверждении Указа Президиума Верховного Совета СССР от 10 августа 1964 года и внесении частичных изменений в статью 4 Закона СССР

«Об укреплении связи школы с жизнью и о дальнейшем развитии системы народного образования в СССР»: Закон СССР от 11 декабря 1964 года № 3096-VI. — Текст : непосредственный // Ведомости ВС СССР. — 1964. — № 51. — Ст. 576.

Ставцева, А. И. Проф. А. Е. Пашерстник. Право на труд / А. И. Ставцева. — Текст : непосредственный // Советское государство и право. — 1953. — № 2-3. — С. 172-174.

Статистический отчет Министерства торговли и промышленности за 1914 год. — Санкт-Петербург, 1915. — Текст : непосредственный.

Суходольский, Г. В. Основы психологической теории деятельности / Г. В. Суходольский. — [2-е изд.]. — Москва : Изд-во ЛКИ, 2008. — 165 с. — Текст : непосредственный.

Таль, Л. С. Очерки промышленного рабочего права / Л. С. Таль. — [2-е изд.]. — Москва : Моск. науч. изд-во, 1918. — 224 с. — Текст : непосредственный.

Тарусина, Н. Н. Социальные договоры в праве : [монография] / Н. Н. Тарусина, А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — Москва : Проспект, 2017. — 480 с. — Текст : непосредственный.

Типовое положение о непрерывном профессиональном и экономическом обучении кадров народного хозяйства (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Гособразования СССР, Секретариата ВЦСПС от 15 июня 1988 г. № 369/92-14-147/20/18-22). — Текст : непосредственный // Бюллетень Госкомтруда СССР. — 1988. — № 11.

Типовое положение о подготовке и повышении квалификации рабочих непосредственно на производстве (утв. Госкомтрудом СССР, Госпрофобром СССР, ВЦСПС 18 октября 1968 г.). — Текст : непосредственный // Бюллетень Госкомтруда СССР. — 1969. — № 4.

Тоффлер, Э. Третья волна / Э. Тоффлер. — Москва : АСТ, 2010. — 795 с. — Текст : непосредственный.

Уровень образования, национальный состав, возрастная структура и размещение населения СССР по республикам, краям и областям. По данным Всесоюзной переписи населения 1959 года. — Москва : Госстатиздат, 1960. — 38 с. — URL: <http://elib.uraic.ru/bitstream/123456789/12888/1/0017077.pdf> (дата обращения: 02.03.2021). — Текст : электронный.

Шварц, Г. И. Броня подростков в производстве / Г. И. Шварц. — Москва : Мол. гвардия, 1924. — 48 с. — Текст : непосредственный.

Шварц, Г. Основные пути вовлечения молодежи в фабрично-заводскую промышленность / Г. Шварц. — Текст : непосредственный // Регулирование труда молодежи : [сборник статей]. — Москва : Вопросы труда, 1926. — С. 49-64.

Шебанова, А. И. Проблемы правового регулирования труда молодежи (молодых рабочих и служащих) в СССР : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук / А. И. Шебанова. — Москва, 1973. — 28 с. — Текст : непосредственный.

Шерудилло, А. Перспективы труда и образования рабочей молодежи. Доклад на VIII съезде ВЛКСМ / А. Шерудилло. — Москва ; Ленинград : Мол. гвардия, 1928. — 39 с. — Текст : непосредственный.

Шувалова, М. Молодежная занятость: как вовлечь молодых людей в экономику уже на этапе получения образования, не мешая их обучению / М. Шувалова. — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — 2021, 3 нояб. — URL: <https://www.garant.ru/article/1492913/> (дата обращения: 06.02.2022).

Щепанская, Т. Б. Символика молодежной субкультуры. Опыт этнографического исследования системы, 1986–1989 гг. / Т. Б. Щепанская. — Санкт-Петербург : С.-Петерб. издат. фирма «Наука» РАН, 1993. — 340 с. — Текст : непосредственный.

Эриксон, Э. Идентичность: юность и кризис / Э. Эриксон. — Москва : Прогресс, 1996. — 340 с. — Текст : непосредственный.

Янг, М. Возвышение меритократии / М. Янг. — Текст : непосредственный // Утопия и утопическое мышление. — Москва : Прогресс, 1991. — С. 317–346.

Ярская, В. Н. Социальная работа: опыт философской рефлексии / В. Н. Ярская. — Текст : непосредственный // Социальная работа и социальная философия. — Москва : Владос, 1996. — С. 5–20.

Ярская-Смирнова, Е. П. Семья нетипичного ребенка. Социокультурные аспекты / Е. П. Ярская-Смирнова. — Саратов : Изд-во Поволж. фил. Рос. учеб. центра : Изд-во Саратов. гос. ун-та, 1996. — 189 с. — Текст : непосредственный.

Ярская-Смирнова, Е. П. Социокультурный анализ нетипичности / Е. П. Ярская-Смирнова. — Саратов : СГТУ, 1997. — 268 с. — Текст : непосредственный.

На английском языке

Allen-Meares, P. Social work with Children and Adolescents / P. Allen-Meares. — White Plains, NY : Longman Publishers, 1994. — 248 p. — Текст : непосредственный.

Almeida, R. Wage subsidies in developing countries as a tool to build human capital: Design and implementation issues / R. Almeida, L. Orr, D. Robalino. — Текст : электронный // IZA Journal of Labor Policy. — 2014. — Vol. 3, № 1. — Art. 12. — URL: <https://izajolp.springeropen.com/articles/10.1186/2193-9004-3-12> (дата обращения: 03.02.2022).

Apprentice Toolbox on the apprenticeship system in Germany. — Текст : электронный // Apprenticeship Toolbox : [сайт]. — URL: www.apprenticeship-toolbox.eu/germany/apprenticeship-system-in-germany/143-apprenticeship-system-in-germany (дата обращения: 27.09.2022).

Attanasio, O. Subsidizing vocational training for disadvantaged youth in Colombia: Evidence from a randomized trial / O. Attanasio, A. Kugler, C. Meghir. — Текст : электронный // American Economic Journal: Applied Economics. — 2011. — Vol. 3, № 3. — P. 188–220. — URL: <https://www.aeaweb.org/articles/pdf/doi/10.1257/app.3.3.188> (дата обращения: 04.05.2022).

Benedict, R. Culture and Motivation / R. Benedict. — Текст : непосредственный // Cross-Cultural Studies of Behavior / editors I. Al-Issa, W. Dennis. — New York : Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1970. — P. 155–158.

Botvin, G. Substance Abuse Prevention: Theory, Practice, and Effectiveness / G. Botvin. — Текст : непосредственный // Crime and Justice. — 1990. — Vol. 13 : Drugs and Crime. — P. 461–521.

Bravo, D. Effects of large-scale youth employment subsidies: Evidence from a regression discontinuity design : unpublished paper / D. Bravo, T. Rau. — 2013. — URL: https://conference.nber.org/confer/2013/SI2013/LS/Rau_Bravo.pdf (дата обращения: 01.12.2021). — Текст : электронный.

Brickman, A. S. A supervised independent-living orientation program for adolescents / A. S. Brickman, S. Dey, P. Cuthbert. — Текст : непосредственный // *Child Welfare*. — 1991. — Vol. LXX, № 1. — P. 69–80.

Caliendo, M. Fighting youth unemployment: The effects of active labor market policies / M. Caliendo, S. Künn, R. Schmidl. — Текст : электронный // *IZA Discussion Paper*. — 2011. — № 6222. — URL: <https://docs.iza.org/dp6222.pdf> (дата обращения: 20.12.2021).

Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training). Apprenticeship Review. Italy. Building Education and Training Opportunities Through Apprenticeships. — Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2017. — 131 p. — URL: https://www.cedefop.europa.eu/files/4159_en.pdf (дата обращения: 12.04.2022). — Текст : электронный.

Cedefop European database on apprenticeship schemes. — Текст : электронный // Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training) : [сайт]. — URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/apprenticeship-schemes/country-fiches/slovakia#ftn6> (дата обращения: 27.09.2022).

Chacaltana, J. Youth transitions and lifetime trajectory / J. Chacaltana, S. Elder, M. Lee. — Текст : электронный // *Employment Working Paper*. — 2019. — № 253. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_734499.pdf (дата обращения: 10.02.2022).

Clauwaert, S. The crisis and national labour law reforms: A mapping exercise / S. Clauwaert, I. Schömann. — Текст : электронный // *European Review of Labour and Research*. — 2013. — Vol. 19, № 1. — P. 121–124. — URL: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1024258912470242> (дата обращения: 13.04.2022).

Cohen, A. K. Delinquent Boys: The Culture of the Gang / A. K. Cohen. — Glencoe, Ill : Free Press, 1955. — 198 p. — Текст : непосредственный.

Corseuil, C. H. The effects of an apprenticeship program on wages and employability of youths in Brazil / C. H. Corseuil, M. Foguel, G. Gonzaga. — 2013. — URL: https://issuu.com/sae.pr/docs/efeitos_de_um_programa_-_en (дата обращения: 17.07.2022). — Текст : электронный.

Costa Dias, M. Treatment evaluation with selective participation and ineligibles / M. Costa Dias, H. Ichimura, G. J. van den Berg. — Текст : электронный // *Journal of the American Statistical Association*. — 2013. — Vol. 108, № 502. — P. 441–455. — URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01621459.2013.795447> (дата обращения: 16.07.2022).

Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP. — Текст : электронный // *EUR-Lex* : [сайт]. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A1999L0070> (дата обращения: 10.08.2021).

Dasgupta, S. As much to be gained by merchandise as manufacture? The role of services as an engine of growth / S. Dasgupta, K. B. Kim, L. Pinedo Caro. — Текст : электрон-

ный // *The Japanese Political Economy*. — 2019. — № 43 (1). — P. 1–29. — URL: https://www.researchgate.net/publication/330588907_As_much_to_be_gained_by_merchandise_as_manufacture_The_role_of_services_as_an_engine_of_growth (дата обращения: 20.02.2022).

De Stefano, V. Introduction: Crowdsourcing, the Gig Economy and the Law / V. De Stefano. — Текст : электронный // *Comparative Labor Law & Policy Journal*. — 2016. — № 37 (3). — P. 461–470. — URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2767383 (дата обращения: 23.05.2022).

Digital Labour Platforms and the Future of Work. Towards Decent Work in the Online World / J. Berg, M. Furrer, E. Harmon [et al.]. — Geneva : ILO, 2018. — 135 p. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf (дата обращения: 10.10.2021). — Текст : электронный.

Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work. — Текст : электронный // EUR-Lex : [сайт]. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32008L0104> (дата обращения: 01.06.2021).

Downes, D. The Delinquent Solution. A study in subcultural theory / D. Downes. — New York : Free Press, 1966. — 284 p. — Текст : непосредственный.

Drugs: Dilemmas and Choices. — London : Royal College of Psychiatrists and The Royal College of Physicians, 2000. — 304 p. — Текст : непосредственный.

EU Charter of Fundamental Rights. Article 32 — Prohibition of child labour and protection of young people at work. — Текст : электронный // European Union Agency for Fundamental Rights : [сайт]. — URL: <https://fra.europa.eu/en/eu-charter/article/32-prohibition-child-labour-and-protection-young-people-work> (дата обращения: 10.03.2022).

European Commission (EC). An agenda for new skills and jobs. A European contribution towards full employment. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. — 2010. — 21 p. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:en:PDF> (дата обращения: 12.08.2021). — Текст : электронный.

European Commission (EC). Employment in Europe 2010. — Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2010. — 197 p. — URL: <https://ec.europa.eu/social/BIobServlet?docId=6288&langId=en> (дата обращения: 12.09.2021).

European Commission (EC). Stimulating job demand. The design of effective hiring subsidies in Europe. — Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2014. — 56 p. — URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11950&langId=en> (дата обращения: 15.12.2021). — Текст : электронный.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). New forms of employment. — Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2015. — 160 p. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/new-forms-of-employment> (дата обращения: 21.04.2021). — Текст : электронный.

European Parents in the 1990s. Contradictions and Comparisons / edited by U. Bjoernberg. — New Brunswick, N.J. : Transaction, 1992. — 325 p. — Текст : непосредственный.

European Union. Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994. — Текст : электронный // EUR-Lex : [сайт]. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31994L0033> (дата обращения: 10.09.2020).

Eurostat. — Текст : электронный // European Commission : [сайт]. — URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database> (дата обращения: 02.02.2021).

Fox, L. Three Myths About Youth Employment in Africa and Strategies to Realize the Demographic / L. Fox. — Текст : электронный // Brookings Institution : [сайт]. — 2019, 7 Febr. — URL: <https://www.brookings.edu/blog/africa-in-focus/2019/02/07/three-myths-about-youth-employment-in-africa-and-strategies-to-realize-the-demographic-dividend/> (дата обращения: 25.12.2021).

Gersdorff, H. von. Complementing Chile's pensions with subsidized youth employment and contributions / H. von Gersdorff, P. Benavides. — Текст : электронный // Matching contributions for pensions: A review of international experience / edited by R. Hinz, R. Holzmann, D. Tuesta [et al.]. — Washington, D.C. : World Bank, 2013. — P. 179–192. — URL: https://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/9780821394922_CH09 (дата обращения: 03.04.2021).

Giddens, A. Sociology / A. Giddens. — Cambridge : Polity Press, 1993. — Текст : непосредственный.

Gilman, M. Harm reduction and educating those excluded from school or refusing school / M. Gilman. — Vienna, 1997. — 298 p. — Текст : непосредственный.

Global Employment Trends for Youth 2015. Scaling up investments in decent jobs for youth. — Geneva : ILO, 2015. — 92 p. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_412015.pdf (дата обращения: 12.09.2022). — Текст : электронный.

Global Employment Trends for Youth 2017. Paths to a better working future. — Geneva : ILO, 2017. — 115 p. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_598669.pdf (дата обращения: 01.06.2021). — Текст : электронный.

Global Employment Trends for Youth 2020. Technology and the future of jobs. — Geneva : ILO, 2020. — 184 p. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_737648.pdf (дата обращения: 12.09.2022). — Текст : электронный.

Graham, M. The Global Gig Economy: Towards a Planetary Labour Market? / M. Graham, M. A. Anwar. — Текст : электронный // First Monday. — 2019. — № 24 (4). — URL: <https://firstmonday.org/ojs/index.php/fm/article/view/9913/7748> (дата обращения: 05.04.2021).

Hebdige, D. Subculture. The meaning of style / D. Hebdige. — London : Routledge, 1979. — 195 p. — Текст : непосредственный.

How effective is drug abuse resistance education? A meta-analysis of Project DARE outcome evaluations / S. T. Ennett, N. S. Tobler, C. L. Ringwalt [et al.]. — Текст : непосредственный // American Journal of Public Health. — 1994. — № 84. — P. 1394–1401.

Ibourk, A. Contribution of labour market policies and institutions to employment, equal opportunities and the formalization of the informal economy: Morocco / A. Ibourk. — Текст : непосредственный // Employment Working Paper. — 2012. — № 123. — URL: <https://>

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_191244.pdf (дата обращения: 20.01.2020).

International Labour Office. The youth employment crisis: Time for action, Report V, International Labour Conference, 101st Session, Geneva, 2012 (Geneva). — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_345423.pdf (дата обращения: 04.05.2021). — Текст : электронный.

International Labour Office. Jobs and skills for youth: Review of policies for youth employment of the Russian Federation. — Geneva : ILO, 2014. — 120 p. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_385999.pdf (дата обращения: 18.02.2021). — Текст : электронный.

International Labour Office. Non-standard forms of employment. Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment. — Geneva : ILO, 2015. — 63 p. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf (дата обращения: 25.12.2021). — Текст : электронный.

International Labour Organization. Is the future ready for youth? Youth employment policies for evolving labour markets / editors J. Chacaltana, S. Dasgupta. — Geneva : ILO, 2021. — 246 p. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_776024.pdf (дата обращения: 15.02.2021). — Текст : электронный.

International Labour Organization. Work for a brighter future. Global Commission on the Future of Work. — Geneva : ILO, 2019. — 75 p. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf (дата обращения: 30.08.2021). — Текст : электронный.

Interventions to improve the labour market outcomes of youth: A systematic review of training, entrepreneurship promotion, employment services, mentoring, and subsidized employment interventions / J. Kluve, S. Puerto, D. Robalino [et al.]. — Oslo : Campbell Collaboration, 2017. — 288 p. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_508938.pdf (дата обращения: 09.09.2021). — Текст : электронный.

Jacobi, L. Before and after the Hartz Reforms: The performance of active labour market policy in Germany / L. Jacobi, J. Kluve. — Текст : электронный // IZA Discussion Paper. — 2006. — № 2100. — URL: <http://ftp.iza.org/dp2100.pdf> (дата обращения: 02.03.2022).

Jessor, R. Problem behavior and psychosocial development. A longitudinal study of youth / R. Jessor, S. L. Jessor. — New York : Academic Press, 1977. — 281 p. — Текст : непосредственный.

Kapsos, S. The Employment Intensity of Growth. Trends and Macroeconomic Determinants / S. Kapsos. — Текст : электронный // Labor Markets in Asia. Issues and Perspectives / edited by J. Felipe, R. Hasan. — London : Palgrave Macmillan, 2006. — P. 143–201. — URL: https://link.springer.com/chapter/10.1057/9780230627383_4 (дата обращения: 18.12.2021).

Keniston, K. Youth and Dissent. The Rise of a New Opposition / K. Keniston. — New York : Harcourt Brace Jovanovich, 1971. — 403 p. — Текст : непосредственный.

Kephart, W. M. The Family, Society, and the Individual / W. M. Kephart. — Boston : Houghton Mifflin Co, 1977. — 546 p. — Текст : непосредственный.

Kluve, J. Youth labor market interventions / J. Kluve. — Текст : электронный // IZA World of Labor. — 2014, Dec. — URL: <https://wol.iza.org/articles/youth-labor-market-interventions-in-oecd-countries/long> (дата обращения: 03.10.2021).

Lang, C. Atypical forms of employment contracts in times of crisis / C. Lang, I. Schömann, S. Clauwaert. — Текст : электронный // European Trade Union Institute Working Paper. — 2013. — № 2013.03. — URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/13%20WP%202013%2003%20Atypical%20forms%20Lang%20EN%20Web%20version.pdf> (дата обращения: 25.01.2022).

Larsson, L. Evaluation of Swedish youth labor market programs / L. Larsson. — Текст : электронный // Journal of Human Resources. — 2003. — Vol. 38, № 4. — P. 891–927. — URL: <https://www.jstor.org/stable/1558784> (дата обращения: 23.10.2021).

Life skills, employability and training for disadvantaged youth: Evidence from a randomized evaluation design / P. Ibararán, L. Ripani, B. Taboada [et al.]. — Текст : электронный // IZA Journal of Labor and Development. — 2014. — Vol. 3, № 1. — Art. 10. — URL: <https://izajold.springeropen.com/articles/10.1186/2193-9020-3-10> (дата обращения: 10.10.2021).

Light, D. Sociology / D. Light, S. Keller, C. Calhoun. — New York : Alfred A. Knopf, 1989. — 708 p. — Текст : непосредственный.

Mannheim, K. The problem of generations / K. Mannheim. — Текст : непосредственный // Essays on the sociology of knowledge / edited by P. Kecskemeti. — London : Routledge and Kegan Paul, 1952. — P. 276–320.

Manpower Training Act 56 of 1981. — Текст : электронный // The South African Department of Employment & Labour : [сайт]. — URL: <https://www.labour.gov.za/DocumentCenter/Acts/Skills%20Development%20Act/Act%20-%20Manpower%20Training%20Act,%201981.pdf> (дата обращения: 21.09.2021).

McCann, D. Regulating flexible work / D. McCann. — Oxford : Oxford Univ. Press, 2008. — URL: <https://global.oup.com/academic/product/regulating-flexible-work-9780199218790?cc=us&lang=en&#> (дата обращения: 27.09.2022). — Текст : электронный.

Miller, W. Lower class culture as a generating milieu of gang delinquency / W. Miller. — Текст : непосредственный // Journal of Social issues. — 1958. — Vol. 14, № 3. — P. 5–19.

Mourshed, M. Education to Employment: Designing a System That Works / M. Mourshed, D. Farrell, D. Barton. — McKinsey & Company, 2012. — 110 p. — URL: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sector/our%20insights/education%20to%20employment%20designing%20a%20system%20that%20works/education%20to%20employment%20designing%20a%20system%20that%20works.pdf> (дата обращения: 03.04.2021). — Текст : электронный.

Neumark, D. The employment effects of state hiring credits during and after the Great Recession / D. Neumark, D. Grijalva. — Текст : электронный // NBER Working Paper. — 2013. — № 18928. — URL: <https://www.nber.org/papers/w18928> (дата обращения: 19.10.2021).

New student work provisions step into force. — Текст : электронный // The Slovenia Times : [сайт]. — 2015, 1 Febr. — URL: <http://www.sloveniatimes.com/new-student-work-provisions-step-into-force> (дата обращения: 12.10.2021).

Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects. — Geneva : ILO, 2016. — 374 p. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf (дата обращения: 12.09.2022). — Текст : электронный.

O'Higgins, N. Rising to the Youth Employment Challenge: New Evidence on Key Policy Issues / N. O'Higgins. — Geneva : ILO, 2017. — 234 p. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_556949.pdf (дата обращения: 02.02.2022). — Текст : электронный.

O'Higgins, N. Trends in the youth labour market in developing and transition countries / N. O'Higgins. — Текст : электронный // Social Protection Discussion Paper. — Washington, D.C. : World Bank : Social Protection and Labor, 2003. — № 0321. — URL: https://www.researchgate.net/publication/23746812_Trends_in_the_Youth_Labour_Market_in_Developing_and_Transition_Countries (дата обращения: 27.09.2022).

Parker, H. Drug futures Changing patterns of use amongst English youth / H. Parker, F. Measham, J. Aldridge. — London : Institute for the Study of Drug Dependence, 1995. — 300 p. — Текст : непосредственный.

Pavlopoulos, D. Starting your career with a temporary job: Stepping-stone or dead end? / D. Pavlopoulos. — Текст : электронный // SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data Research. — 2009. — № 228. — URL: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.342787.de/diw_sp0228.pdf (дата обращения: 10.10.2021).

Payne, M. Modern social work theory: a critical introduction / M. Payne. — Houndmills ; Basingstoke ; Hampshire : Macmillan. 1991. — 285 p. — Текст : непосредственный.

Presidency Conclusions Cologne European Council 3 and 4 June 1999. — Текст : электронный // European Council. Council of the European Union : [сайт]. — URL: <https://www.consilium.europa.eu/media/21070/57886.pdf> (дата обращения: 24.10.2021).

Quintini, G. Starting well or losing their way? The position of youth in the labour market in OECD countries / G. Quintini, S. Martin. — Текст : электронный // OECD Social, Employment and Migration Working Papers. — 2006. — № 39. — URL: https://www.researchgate.net/publication/5205794_Starting_Well_or_Losing_their_Way_The_Position_of_Youth_in_the_Labour_Market_in_OECD_Countries (дата обращения: 01.02.2021).

Revision of the International Classification of Status in Employment (ICSE-93) : 19th International Conference of Labour Statisticians, 2–11 October 2013. — Текст : электронный // International Labour Office : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_223924.pdf (дата обращения: 27.09.2022).

Richardson, J. Do wage subsidies enhance employability? Evidence from Australian youth / J. Richardson. — Текст : электронный // CEP Discussion Papers. — 1998. — № 387. — URL: http://eprints.lse.ac.uk/20280/1/Do_wage_subsidies_Enhance_Employability_Evidence_from_Australian_Youth.pdf (дата обращения: 31.08.2021).

Ryan, P. The school-to-work transition: A cross-national perspective / P. Ryan. — Текст : электронный // Journal of Economic Literature. — 2001. — Vol. 39, № 1. — P. 34–92. — URL: <https://www.jstor.org/stable/2698454> (дата обращения: 12.09.2022).

Service Coordination for Early Intervention: Parents and Professionals / I. N. Zipper, C. Hinton, M. Weil [et al.]. — Cambridge, MA : Brookline Books, 1993. — 110 p. — Текст : непосредственный.

Social policy in a changing Europe / edited by Z. Ferge, J. E. Kolberg. — Frankfurt am Main ; Boulder Colo : Campus Verlag : Westview Press, 1992. — 318 p. — Текст : непосредственный.

Starting, switching, slowing and stopping : report for the Drugs Prevention Initiative integrated programme / F. Measham, H. Parker, J. Aldridge [et al.]. — London : Home Office, 1998. — 69 p. — Текст : непосредственный.

Sutton, S. Shock tactics and the myth of the inverted U / S. Sutton. — Текст : непосредственный // British Journal of Addiction. — 1992. — Vol. 87 (4). — P. 517–519.

The labor market impacts of youth training in the Dominican Republic / D. Card, P. Ibarraán, F. Regalia [et al.]. — Текст : электронный // Journal of Labor Economics. — Vol. 29, № 2. — P. 267–300. — URL: https://econpapers.repec.org/article/ucpjlabec/doi_3a10.1086_2f658090.htm (дата обращения: 07.07.2021).

The OECD action plan for youth. Giving youth a better start in the labour market. — Meeting of the OECD Council at Ministerial Level. Paris, 29–30 May 2013. — Paris, 2013. — 13 p. — URL: <https://www.oecd.org/employment/Action-plan-youth.pdf> (дата обращения: 09.07.2021). — Текст : электронный.

Tičar, L. Relationship between state law, collective agreement and individual contract: Case of Slovenia / L. Tičar. — Текст : электронный // Recent developments in labour law / edited by G. Kiss. — Budapest : Akadémiai Kiadó, 2013. — P. 44–62. — URL: https://mta-pte.ajk.pte.hu/downloads/MTA-PTE_Labour_Law_Research-Luka_ABSTRACT.pdf (дата обращения: 02.05.2021).

Wage subsidies and youth employment in South Africa: Evidence from a randomised control trial / J. Levinsohn, N. Rankin, G. Roberts [et al.]. — Текст : электронный // Stellenbosch Economic Working Papers. — 2014. — № 02/2014. — URL: <https://resep.sun.ac.za/wp-content/uploads/2017/10/wp-02-2014.pdf> (дата обращения: 04.02.2021).

Wang, C. Y. Apprenticeships in China: Experiences, Lessons and Challenges / C. Y. Wang. — OECD, 2014. — 4 p. — URL: https://www.oecd.org/els/emp/C_WANG-Apprenticeships%20in%20China%20Update.pdf (дата обращения: 03.05.2021). — Текст : электронный.

World Employment and Social Outlook. Trends 2016. — Geneva : ILO, 2016. — 94 p. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_443480.pdf (дата обращения: 08.08.2021). — Текст : электронный.

На немецком языке

Anger, C. Deutschland braucht zusätzliche Bildungsausgaben / C. Anger, A. Plünnecke. — Текст : электронный // Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/deutschland-braucht-zusaetzliche-bildungsausgaben-518909/> (дата обращения: 16.02.2022).

Ausbildungsreport 2017: Ausbildungsqualität endlich verbessern! — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/presse/++co++bde418c2-8d84-11e7-ac05-525400e5a74a> (дата обращения: 17.02.2022).

Ausschreibung für den DiscoverEU Learning Cycle veröffentlicht. — Текст : электронный // JUGEND für Europa : [сайт]. — URL: <https://www.jugendfuereuropa.de/news/11132-ausschreibung-fuer-den-discovereu-learning-cycle-veroeffentlicht/> (дата обращения: 20.02.2022).

Becker, K. Junge Gewerkschafter*innen kommentieren das angekündigte «Europäische Jahr der Jugend» und die Konferenz zur Zukunft Europas / K. Becker, T. Jarc, J. Wagner. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/internationale-und-europaeische-gewerkschaftspolitik/++co++cc7d4968-3e41-11ec-be80-001a4a160123> (дата обращения: 17.02.2022).

Deutsch-Französische Hochschule: 6.000 sagen «Ja» und «Oui». — Текст : электронный // Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/deutsch-franzoesische-hochschule-6000-sagen-ja-und-oui-375770/> (дата обращения: 16.02.2022).

Die Jugendstrategie der Bundesregierung. — Текст : электронный // Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend : [сайт]. — URL: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/kinder-und-jugend/jugendbildung/jugendstrategie/jugendstrategie-der-bundesregierung-77406> (дата обращения: 18.02.2022).

Erasmus+ und Europäisches Solidaritätskorps: Gegenwart und eine mögliche Zukunft ab 2021. — Текст : электронный // JUGEND für Europa : [сайт]. — URL: <https://www.jugendfuereuropa.de/news/10920-erasmus-und-europaeisches-solidaritaetskorps-gegenwart-und-eine-moegliche-zukunft-ab-2021/> (дата обращения: 20.02.2022).

EU-Jugendstrategie. — Текст : электронный // Europäische Union : [сайт]. — URL: https://europa.eu/youth/strategy_de (дата обращения: 20.02.2022).

Europäische Kommission schlägt Aufbauplan nach der Corona-Pandemie vor und fordert Mittelzuwachs für Erasmus+ und Europäisches Solidaritätskorps. — Текст : электронный // JUGEND für Europa : [сайт]. — URL: <https://www.jugendfuereuropa.de/news/10937-europaeische-kommission-schlaegt-aufbauplan-nach-der-corona-pandemie-vor-und-fordert-mittelzuwachs-fuer-erasmus-und-europaeisches-solidaritaetskorps/> (дата обращения: 22.02.2022).

Facebook? WhatsApp! — Текст : электронный // Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/facebook-whatsapp-209730/> (дата обращения: 16.02.2022).

Finanzierung der Jugendpolitik. — Текст : электронный // Das Portal der Kinder- und Jugendhilfe : [сайт]. — URL: <https://www.jugendhilfeportal.de/youthwiki/finanzierung-der-jugendpolitik/> (дата обращения: 18.02.2022).

Flake, R. Berufsausbildung: Jugendliche gezielter informieren / R. Flake. — Текст : электронный // Institut der deutschen Wirtschaft (IW) : [сайт]. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/regina-flake-jugendliche-gezielter-informieren.html> (дата обращения: 17.02.2022).

Flake, R. Image der Berufsausbildung verbessern / R. Flake. — Текст : электронный // Institut der deutschen Wirtschaft (IW) : [сайт]. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/regina-flake-image-der-berufsausbildung-verbessern.html> (дата обращения: 17.02.2022).

Flake, R. Trend zu höheren Berufsabschlüssen hält an / R. Flake, D. Werner. — Текст : электронный // Institut der deutschen Wirtschaft (IW) : [сайт]. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/regina-flake-dirk-werner-trend-zu-hoeheren-berufsabschluessen-haelt-an.html> (дата обращения 17.02.2022).

Friedmann, J. Zu wenige Lehrlinge, zu viele Abgehängte / J. Friedmann. — Текст : электронный // Der Spiegel : [сайт]. — URL: <https://www.spiegel.de/lebenundlernen/schule/bildung-in-deutschland-probleme-bei-migranten-inklusion-und-lehrstellen-a-974948.html> (дата обращения 20.02.2022).

Fünf Schritte gegen den Fachkräftemangel. Der DGB fordert entschiedenes Handeln, damit es künftig genügend Fachkräfte gibt. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++45054a38-89a7-11e5-81ed-001a4a160123> (дата обращения: 17.02.2022).

Geiger, R. Begleitung ist essenzieller Erfolgsgarant! / R. Geiger. — Текст : электронный // Deutscher Bildungsserver : [сайт]. — URL: <https://www.bildungsserver.de/innovationsportal/bildungplusartikel.html?artid=976> (дата обращения: 22.02.2022).

Geis-Thöne, W. Akademiker zieht es in die Metropolen / W. Geis-Thöne. — Текст : электронный // Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/akademiker-zieht-es-in-die-metropolen-496824/> (дата обращения: 16.02.2022).

Gute Bildung in Europa. Jetzt aber grenzenlos! — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++7981226e-2960-11e9-8430-52540088cada> (дата обращения: 17.02.2022).

Hafenegger, B. Jugend in Zeiten von Corona — ein Überblick / B. Hafenegger. — Текст : электронный // Das Portal der Kinder- und Jugendhilfe : [сайт]. — URL: <https://www.jugendhilfeportal.de/fokus/coronavirus/artikel/jugend-in-zeiten-von-corona-ein-ueberblick/> (дата обращения: 18.02.2022).

Herrmann, J. JIM-Studie 2021: Corona setzt Deutschlands Jugend zu / J. Herrmann. — Текст : электронный // Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/corona-setzt-deutschlands-jugend-zu-533186/> (дата обращения: 16.02.2022).

Hofman-van de Poll, F. Jugendpolitik für Europa / F. Hofman-van de Poll, M. Pelzer. — Текст : электронный // Deutsches Jugendinstitut : [сайт]. — URL: <https://www.dji.de/index.php?id=44908> (дата обращения: 20.02.2022).

Janssen, F. Schule vorm Bildschirm / F. Janssen. — Текст : электронный // Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/schule-vorm-bildschirm-533179/> (дата обращения: 17.02.2022).

Jugendliche in Deutschland. — Текст : электронный // Deutscher Bildungsserver : [сайт]. — URL: <https://www.bildungsserver.de/jugendliche-in-deutschland-12357-de.html> (дата обращения: 18.02.2022).

Kamann, L. Interview: «Verdienstchancen sind immer ein wichtiger Aspekt» / L. Kamann ; [Im Interview : R. M. Schüler]. — Текст : электронный // Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/interview-verdienstchancen-sind-immer-ein-wichtiger-aspekt-bei-der-berufswahl-528541/> (дата обращения: 16.02.2022).

Koalitionsvertrag von SPD, FDP und Grüne: Große Pläne, viele Fragen / V. Demary, H.-P. Klös, R. Henger [et al.]. — Текст : электронный // Institut der deutschen Wirtschaft (IW) : [сайт]. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/vera-demary-ralph-henger-tobias-hentze-hans-peter-kloes-juergen-matthes-axel-pluennecke-christoph-schroeder-thilo-schaefer-ruth-maria-schueler-oliver-stettes-dirk-werner-grosse-plaene-viele-fragen.html> (дата обращения: 16.02.2022).

Lesch, H. Woran es hapert / H. Lesch. — Текст : электронный // Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/woran-es-hapert-246746/> (дата обращения: 16.02.2022).

Luhmann, N. Politische Soziologie / N. Luhmann. — Berlin : Suhrkamp, 2010. — 499 s. — Текст : непосредственный.

Neu, S. Wenn Mediennutzung bei Jugendlichen zur Sucht wird / S. Neu. — Текст : электронный // Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/wenn-mediennutzung-zur-sucht-wird-533191/> (дата обращения: 13.02.2022).

Oberst, C. MLP Studentenwohnreport 2019 / C. Oberst, M. Voigtländer. — Текст : электронный // Institut der deutschen Wirtschaft (IW) : [сайт]. — URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/christian-oberst-michael-voigtlaender-mlp-studentenwohnreport-2019.html> (дата обращения: 17.02.2022).

Oberst, C. MLP Studentenwohnreport 2021 / C. Oberst, M. Voigtländer. — Текст : электронный // Institut der deutschen Wirtschaft (IW) : [сайт]. — URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/christian-oberst-michael-voigtlaender-mlp-studentenwohnreport-2021.html> (дата обращения: 17.02.2022).

Praktika sind anfällig für Mindestlohn-Missbrauch. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/themen/+++co++39ff68c6-5d4d-11e6-8c2f-525400e5a74a> (дата обращения: 17.02.2022).

Reinke, S. Jugendforschung: «Die Corona-Projekte kamen on top dazu» / S. Reinke. — Текст : электронный // Stiftung Universität Hildesheim : [сайт]. — URL: <https://www.uni-hildesheim.de/neuigkeiten/jugendforschung-die-corona-projekte-kamen-on-top-dazu/> (дата обращения: 20.02.2022).

Schäfer, H. Die Corona-Langzeitarbeitslosen kommen erst noch / H. Schäfer, D. Werner. — Текст : электронный // Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/die-corona-langzeitarbeitslosen-kommen-erst-noch-504095/> (дата обращения: 13.02.2022).

Schäfer, H. Jugendarbeitslosigkeit in Europa: Besserung in Sicht / H. Schäfer. — Текст : электронный // Institut der deutschen Wirtschaft (IW) : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/jugendarbeitslosigkeit-in-europa-besserung-in-sicht-504095/>

iwkoeln.de/studien/holger-schaefer-besserung-in-sicht-437829.html (дата обращения: 17.02.2022).

Schäfer, H. Jugendarbeitslosigkeit: Auf dem Weg der Besserung / H. Schäfer. — Текст : электронный // Institut der deutschen Wirtschaft (IW) : [сайт]. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemittelungen/holger-schaefer-auf-dem-weg-der-besserung.html> (дата обращения: 17.02.2022).

Schäfer, H. Junge Menschen verschieben Berufseinstieg / H. Schäfer. — Текст : электронный // Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/junge-menschen-verschieben-berufseinstieg-504092/> (дата обращения: 16.02.2022).

Schäfer, H. Weniger Jugendliche auf Jobsuche / H. Schäfer. — Текст : электронный // Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/weniger-jugendliche-auf-jobsuche-438506/> (дата обращения: 16.02.2022).

Schmiedendorf, B. BaFög-Reform für Schüler und Studenten nötig / B. Schmiedendorf. — Текст : электронный // Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/bafoeg-foerderung-fuer-schueler-und-studenten-ist-reformbeduerftig-521556/> (дата обращения: 16.02.2022).

Schmiedendorf, B. Die beliebtesten Studiengänge / B. Schmiedendorf. — Текст : электронный // Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/die-beliebtesten-studienfaecher-528563/> (дата обращения: 16.02.2022).

Schmiedendorf, B. Junges Calais, altes Dessau / B. Schmiedendorf. — Текст : электронный // Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/junges-calais-altes-dessau-453090/> (дата обращения: 16.02.2022).

Schmiedendorf, B. Wann zieht der Nachwuchs aus? / B. Schmiedendorf. — Текст : электронный // Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/wann-zieht-der-nachwuchs-aus-482052/> (дата обращения: 16.02.2022).

Schmiedendorf, B. Wohnungsnot der Studenten verschärft sich weiter / B. Schmiedendorf. — Текст : электронный // Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/wohnungsnot-der-studenten-verschaerft-sich-weiter-499592/> (дата обращения: 13.02.2022).

Schüler, R. M. Wo junge Fachkräfte am meisten verdienen können / R. M. Schüler. — Текст : электронный // Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/wo-junge-fachkraefte-am-meisten-verdienen-koennen-528242/> (дата обращения: 13.02.2022).

Voigtländer, M. Konkurrenzkampf um bezahlbaren Wohnraum in Unistädten / M. Voigtländer. — Текст : электронный // Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/konkurrenzkampf-um-bezahlbaren-wohnraum-in-unistaedten-486537/> (дата обращения: 17.02.2022).

Wagner, J. Gute Jobs statt «verlorener Generation» — Wo bleibt die «verstärkte» Jugendgarantie? / J. Wagner, L. Hochscheidt. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++adc38f4a-0c7f-11eb-989b-001a4a160123> (дата обращения: 17.02.2022).

Werner, D. Auf dem Bildungstrip / D. Werner. — Текст : электронный // Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/auf-dem-bildungstrip-84208/> (дата обращения: 16.02.2022).

Werner, D. Neue Wege oder Irrwege fuer den Ausbildungsmarkt? / D. Werner, P. Risius, A. Jansen. — Текст : электронный // Institut der deutschen Wirtschaft (IW) : [сайт]. — URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/dirk-werner-paula-risius-anika-jansen-neue-wege-oder-irrwege-fuer-den-ausbildungsmarkt.html> (дата обращения: 17.02.2022).

Wie erlebten Studierende das digitale Studieren und Studienaaltag waehrend der Corona-Pandemie? — Текст : электронный // Stiftung Universität Hildesheim : [сайт]. — URL: <https://www.uni-hildesheim.de/fb1/institute/institut-fuer-sozial-und-organisationspaedagogik/forschung/laufende-projekte/studico-studieren-in-der-pandemie/> (дата обращения: 20.02.2022).

На французском языке

Aeberhardt, R. Les politiques d'accès à l'emploi en faveur des jeunes: Qualifier et accompagner / R. Aeberhardt, L. Crusson, P. Pommier. — Текст : электронный // INSEE. Portrait social. — Paris, 2011. — URL: https://www.cnle.gouv.fr/IMG/pdf/Insertion_jeunes_INSEE_-_2011.pdf (дата обращения: 12.04.2020).

Loi № 12.00 portant institution et organisation de l'apprentissage. — Текст : электронный // CARFM : [сайт]. — URL: <http://carfm.ma/wp-content/uploads/2017/12/1-Loi-12-00.pdf> (дата обращения: 06.06.2021).

На датском языке

Bekendtgørelse af lov om erhvervsuddannelser. — Текст : электронный // Retsinformation : [сайт]. — URL: <https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2015/789> (дата обращения: 02.03.2022).

На испанском языке

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. — Текст : электронный // Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado : [сайт]. — URL: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> (дата обращения: 02.03.2021).

ГЛОССАРИЙ

Гиг-экономика — система, при которой компании предпочитают не нанимать сотрудников в штат, а привлекать независимых подрядчиков и фрилансеров, часто на неполный рабочий день.

Детский труд — привлечение детей к работе на регулярной основе.

Дискриминация по полу признаку — различие, исключение или ограничение по признаку пола, которое ослабляет или сводит на нет признание, использование или осуществление лицами обоего пола прав и свобод человека и гражданина.

Дистанционная работа — выполнение трудовой функции вне места нахождения работодателя.

Законодательство — издание законов, а также свод законов. Все нормативно-правовые акты, которые издаются в государстве.

Заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Интенсивность труда или **скорость труда** — социально-экономическая категория, характеризующая степень напряженности рабочей силы в процессе труда и измеряющаяся количеством труда, затрачиваемого работником в единицу времени.

Качество рабочих мест — характеристика, определяющаяся такими параметрами, как материальное окружение, интенсивность труда, качество рабочего времени, социальная среда, профессиональные навыки и повышение квалификации, перспективы служебного роста и заработка.

Молодежь — особая социально-возрастная группа, отличающаяся возрастными рамками и своим статусом в обществе, подразумевающим переход от детства и юности к социальной ответственности. Некоторыми учеными молодежь понимается как совокупность молодых людей, которым общество предоставляет возможность социального становления, обеспечивая их льготами, но ограничивая в возможности активного участия в определенных сферах жизни социума.

Возрастные рамки, позволяющие относить людей к молодежи, различаются в зависимости от конкретной страны. Как правило, низшая возрастная граница молодежи — 13–15 лет, средняя — 16–24, высшая — 25–36 лет.

Наемный работник — лицо, выполняющее работу по найму и заключившее письменный трудовой договор, контракт или устное соглашение

с работодателем (руководителем организации любой формы собственности, индивидуальным предпринимателем или физическим лицом) об условиях трудовой деятельности, за которую оно получает оговоренную при найме (при заключении договора) оплату наличными деньгами или в натуральной форме.

Пандемия — необычайно сильная эпидемия, распространившаяся на территории стран, континентов; высшая степень развития эпидемического процесса. Пандемия является наиболее опасной формой эпидемии, охватывающей подавляющее большинство стран мира.

Политика равных возможностей — политика, при которой все назначения, повышения по службе и переводы на другие должности, а также другие решения, влияющие на трудоустройство работников, принимаются без учета национальности, происхождения, пола, вероисповедания и т. п.

Предприниматель — человек, осуществляющий предпринимательскую деятельность.

Профессиональный союз (профсоюз) — добровольное общественное объединение людей, связанных общими интересами по роду их деятельности на производстве, в сфере обслуживания, культуре и т. д. Объединения создаются с целью представительства и защиты прав работников в трудовых отношениях, а также социально-экономических интересов членов организации, с возможностью более широкого представительства наемных работников.

Профессиональные навыки — знания и умения, необходимые кандидату для работы на той или иной должности.

Работодатель — физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Рабочее время — время, в течение которого работник должен исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора.

Равные возможности — практическое обеспечение равных условий для реализации мужчинами и женщинами прав и свобод человека и гражданина в соответствии с Конституцией и законами Российской Федерации, а также общепринятыми принципами и нормами международного права.

Самозанятость — форма получения вознаграждения за труд непосредственно от заказчиков, в отличие от наемной работы.

Социализм — политическая, социальная и экономическая философия, направленная на достижение всеобщего равноправия, социального равенства и справедливости, чего предполагается добиться в том числе через общественную собственность на средства производства.

Социальная среда — совокупность материальных, экономических, социальных, политических и духовных условий существования, формирования и деятельности индивидов и социальных групп. Включает культуру,

в которой человек получил образование и в которой живет, а также людей и учреждения, с которыми он взаимодействует. Взаимодействие может происходить лично или через средства массовой информации, даже анонимно или в одностороннем порядке. Социальная среда — более широкое понятие, чем «социальный класс» или «социальный круг».

Социально-трудовые отношения — взаимосвязи и взаимоотношения, существующие между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью. Социально-трудовые отношения возникают и развиваются с целью регулирования качества трудовой жизни.

Урбанизация — процесс повышения роли городов, городской культуры и «городских отношений» в развитии общества, увеличение численности городского населения по сравнению с сельским и «трансляция» сформировавшихся в городах высших культурных образцов за их пределы.

Условия труда — совокупность факторов производственной (рабочей) среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека.

Физические факторы риска — совокупность природных и появившихся в результате человеческой деятельности показателей, которые потенциально могут воздействовать на здоровье человека.

Фрилансер — свободный работник.

Цифровая экономика (веб-, интернет-экономика, электронная экономика) — экономическая деятельность, которая основана на цифровых технологиях, связана с электронным бизнесом, электронной коммерцией и производимых и сбываемых ими цифровыми товарами и услугами. Расчеты за услуги и товары цифровой экономики часто производятся цифровой валютой (электронными деньгами).

Цифровизация — использование цифровых технологий для изменения бизнес-модели и предоставления новых возможностей получения доходов и создания ценности; процесс перехода к цифровому бизнесу.

СЕРИЯ «СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ»

В серии Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов «Социально-трудовые конфликты», открытой в 2017 году, публикуются труды видных специалистов в области конфликтологии и представителей российских профсоюзов

1. МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ: ТЕОРИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

Рассматриваются концептуальные подходы к изучению социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт мониторинга социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

2. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ПЕРСПЕКТИВНЫЕ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Рассматриваются теоретические и методологические проблемы построения моделей социального партнерства в контексте социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт моделирования социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах и перспективных моделях социального партнерства. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

3. ТРУДОВОЙ АРБИТРАЖ В СФЕРЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ СПОРОВ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Монография отражает исследование деятельности трудовых арбитров на этапах посредничества и трудового арбитража, содержит анализ роли государства как гаранта обеспечения соблюдения и защиты прав и свобод граждан, в частности трудовых прав и свобод. Рассмотрены история зарождения трудового арбитража, правовые и организационные условия деятельности трудовых арбитров и посредников, опыт разрешения коллективных трудовых споров в правовых рамках.

4. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В РОССИИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2005–2015)

В монографии представлен комплексный взгляд на тенденции развития и последствия трансформации российского профсоюзного движения в 2005–2015 годах. Особое внимание уделено влиянию профсоюзов на развитие социального партнерства. Авторы проводят сравнительный анализ эффективности деятельности различных профсоюзных объединений страны по защите социально-трудовых интересов работников.

5. ПРОФСОЮЗЫ НА ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ: ОПЫТ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Монография отражает исследование деятельности профессиональных союзов, связанной с контролем за исполнением трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, содержит анализ влияния профессиональных союзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

Рассмотрены особенности правозащитной деятельности Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области, способы реализации защитной функции профессиональными союзами, пути совершенствования трудового законодательства и усиления влияния профсоюзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

6. СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография отражает исследование судебной практики разрешения социально-трудовых споров в современной России, содержит анализ правозащитной деятельности профессиональных союзов, в частности анализ судебной защиты как способа обеспечения этой деятельности.

Рассмотрены основные тенденции совершенствования правового регулирования и развития судебной практики по рассмотрению социально-трудовых споров в России.

7. РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Монография посвящена исследованию системы социального партнерства в субъектах Российской Федерации на современном этапе. В исследовании рассмотрены особенности становления и развития социального партнерства в России, проведен анализ деятельности трехсторонних комиссий в регионах субъектов РФ, выявлены проблемы и проведена оценка эффективности их работы, разработаны рекомендации по совершенствованию социального партнерства на региональном уровне.

8. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2010–2017)

Монография отражает тенденции развития профсоюзного движения в двух крупнейших регионах России — Санкт-Петербурге и Ленинградской области. В исследовании, охватывающем период с 2010 по 2017 год, анализируются эффективность защиты профсоюзными объединениями социально-трудовых интересов работников, их место и роль в системе социального партнерства, динамика изменения профсоюзного членства.

9. КУЛЬТУРА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография подготовлена по материалам научного исследования на одноименную тему. В работе анализируются широкий круг феноменов, отражающих различные стороны трудовых отношений и определяющих культуру мотивации трудовой деятельности, социальной справедливости, социального и человеческого капитала, социального партнерства.

10. СМИ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (Конфликтологический анализ)

В монографии анализируется актуальная проблема участия СМИ в социально-трудовых конфликтах. Работа построена на обобщении значительного объема эмпирического материала, отражающего различные аспекты и модели влияния СМИ на социально-трудовые конфликты — как конструктивного, так и деструктивного. Рассматривается специфика освещения социально-трудового конфликта на различных этапах его протекания.

11. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК МЕХАНИЗМ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируется исторический опыт становления и развития коллективно-договорных отношений, рассматриваются различные аспекты реализации потенциала коллективного договора как механизма и формы социального партнерства на уровне предприятия, виды и содержание коллективных договоров в России и зарубежных странах, направления оптимизации содержания и процедур заключения и оценки выполнения коллективного договора.

12. ПЕРЕГОВОРЫ КАК РЕГУЛЯТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: КОНЦЕПЦИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

В монографии рассматриваются различные аспекты переговорного процесса в системе социально-трудовых отношений. Основное внимание уделяется анализу субъектов переговоров, в качестве которых выступают участники социального партнерства — работодатели, профсоюзы, органы государственного управления; технологическим аспектам переговоров. Центральное место в работе занимают технологии разрешения социально-трудовых конфликтов, основанные на переговорных методиках.

13. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируются актуальные вопросы включения работников в процесс управления организацией в контексте профилактики социально-трудовых конфликтов. Рассматриваются отечественный и зарубежный опыт участия работников в управлении организацией, правовые и организационные аспекты управления с участием персонала на различных уровнях — от предприятия (организации) в целом до рабочего места.

14. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ПОСТСОВЕТСКОЙ РОССИИ: НАЦИОНАЛЬНО-КУЛЬТУРНАЯ СПЕЦИФИКА, ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ, РЕСУРСЫ И СТРАТЕГИИ ОПТИМИЗАЦИИ

В монографии характеризуются структура и проблемы становления социальнотрудовых отношений постсоветской России, анализируется национально-культурная специфика социально-трудовых конфликтов, предложена комплексная национально ориентированная система стратегий и условий оптимизации социально-трудовых отношений и профилактики конфликтов.

15. КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ КАК ТЕХНОЛОГИЯ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

В монографии рассматриваются историко-культурные предпосылки формирования и развития конфликтологического консультирования, анализируются его коммуникационно-управленческие аспекты, специфика социального взаимодействия и проблемы, возникающие в процессе консалтинговой деятельности. Особое внимание уделяется методике и технологиям конфликтологического консультирования в социально-трудовой сфере, его роли в разрешении коллективных трудовых споров.

16. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ УЧАСТИЯ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

В монографии анализируются история становления и развития различных форм включения работников в управление предприятиями за рубежом, правовое обеспечение участия работников в решении производственных, экономических, организационных и иных вопросов. Отдельно рассматривается влияние российского опыта на зарубежную практику вовлечения трудящихся в управленческие процессы на предприятиях.

17. ЗАБАСТОВОЧНОЕ ДВИЖЕНИЕ В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Монография посвящена исследованию особенностей и основных тенденций развития забастовочного движения в странах Европейского союза. В работе приводится статистика современного забастовочного движения в странах ЕС. Большое внимание уделяется сравнительному анализу законодательства европейских стран о забастовках, вопросам эффективности участия профсоюзов в организации и проведении забастовок.

18. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УЧАСТИЯ ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В монографии рассматриваются объединения работодателей как сторона социального партнерства в России и зарубежных странах, раскрываются понятие и стороны социального партнерства, обобщается опыт социального диалога на малых и микропредприятиях стран ЕС. Характеризуются структуры представительства в социальном диалоге, основные тенденции его развития, прослеживается эволюция моделей социального диалога и представительства работников.

19. ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ

В монографии анализируются современные проблемы эффективности социального диалога и социального партнерства, рассматривается правовое обеспечение взаимоотношений его сторон, дается характеристика сторон и органов социального партнерства различных уровней. Особое внимание в работе уделяется особенностям правового обеспечения социального партнерства, вопросам подготовки проектов и заключения коллективных договоров и соглашений, порядка их действия.

20. МОДЕЛИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ (ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ)

В монографии рассматриваются вопросы формирования и эволюции различных моделей профсоюзного движения в странах Европы и Северной Америки. В книге подробно исследованы вопросы становления законодательства о профсоюзах, развития их организационного строения, участия в общественно-политической жизни общества, форм и методов профсоюзной работы.

21. ИСТОРИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ

Монография посвящена истории развития социально-трудовых отношений в России. В книге исследуются вопросы становления социального диалога, формирования трудового законодательства, а также влияния профсоюзного движения на развитие социально-трудовых отношений. В работе также рассматривается эволюция государственной политики в сфере социально-трудовых отношений.

22. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ ЗА РУБЕЖОМ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

В монографии исследуется исторический опыт управления социально-трудовыми отношениями в развитых зарубежных странах. В книге подробно рассматриваются актуальные вопросы становления и развития социального диалога между работниками, предпринимателями и государством, развития социально-трудового законодательства. Большое внимание уделяется анализу последствий влияния глобализации на эволюцию социально-трудовых отношений.

23. ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ ПРЕОДОЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ

Монография посвящена исследованию исторического опыта преодоления социально-трудовых конфликтов в России. Авторы работы раскрывают особенности урегулирования социально-трудовых конфликтов на различных этапах истории российского государства. В монографии рассматривается эволюция законодательства о разрешении социально-трудовых конфликтов, анализируются формы и методы действий властей, предпринимателей и работников в условиях конфликта.

24. ТЕНДЕНЦИИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

(На примере современной России)

В монографии исследуются основные тенденции в сфере занятости в экономике России в посткризисный период (с 2010 г. по настоящее время). Помимо обзора динамики общих показателей рассматриваются демографические аспекты занятости, проблемы трудовой миграции, молодежной занятости, а также влияние факторов научно-технического прогресса и процессов деиндустриализации на ситуацию на российском рынке труда.

25. ОПТИМИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

В монографии анализируются эффективность трудовой деятельности и влияющие на нее психологические и социальные факторы, рассматриваются феномен профессионального выгорания и различные аспекты его деструктивного влияния на личность и коллектив, приемы совладания со стрессом и выгоранием. Основное внимание уделяется профессиональному выгоранию в контексте социально-трудовых отношений. Раскрывается конфликтный потенциал профессионального выгорания, обосновываются институциональные механизмы его профилактики и преодоления, такие как социальный аудит, мотивационный менеджмент, формирование корпоративной культуры, привлечение работников к управлению предприятием и др.

26. РЫНОК ТРУДА В ГЕРМАНИИ: ИСТОРИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И СОВРЕМЕННЫЕ РЕАЛИИ

В монографии рассматриваются основные тенденции, характеризующие развитие рынка труда в Германии на современном этапе. Основное внимание уделяется структурным аспектам динамики занятости и безработицы, законодательному регулированию условий труда отдельных категорий работников, влиянию установок Евросоюза на формирование политики занятости в Германии. Анализируются деятельность немецких профсоюзов, проблемы иностранных граждан на немецком рынке труда, а также влияние цифровизации на динамику и структуру рабочих мест.

27. ВЛИЯНИЕ ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЙ НА КОНФЛИКТОГЕННЫЕ ФАКТОРЫ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

В коллективной монографии исследуется влияние политических партий на конфликтогенные факторы в социально-трудовых отношениях в различные периоды истории России. Авторы рассматривают особенности воздействия политических партий на возникновение и развитие социально-трудовых конфликтов.

В монографии проведен анализ программ основных политических партий в сфере социально-трудовых отношений, показана их роль в развитии организованного рабочего движения, влияние на становление социального диалога в стране.

28. ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ СОЮЗОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

Монография посвящена истории становления союзов предпринимателей и их влиянию на формирование социального партнерства на различных этапах истории России.

В монографии рассмотрены предпосылки и экономические основания воссоздания предпринимательских объединений в современной России. Показаны специфические особенности их возникновения и деятельности в условиях перехода от централизованной плановой к либерально-рыночной экономической модели.

29. КОНФЛИКТОГЕННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ НЕТРАДИЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ И ПУТИ ЕГО СНИЖЕНИЯ

В монографии рассматриваются как теоретические, так и прикладные вопросы, связанные с развитием новых типов и форм занятости. Анализируются условия и факторы распространения нетрадиционной занятости, ее влияние на сферу социально-трудовых отношений. Особое внимание уделяется анализу конфликтогенных аспектов нетрадиционной занятости и путей снижения ее негативного влияния на сферу социально-трудовых отношений.

30. СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ В РОССИИ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

В монографии исследуется российское и международное законодательство, которое регулирует деятельность профессиональных союзов, обеспечивающую представительство и защиту прав и законных интересов членов профсоюзов в части индивидуальных трудовых споров и других отношений, непосредственно связанных с трудовой деятельностью, а также коллективных прав и интересов работников вне зависимости от их членства в профсоюзе. Проводится анализ судебной практики. Большое внимание уделяется нарушению прав профсоюзов и предложениям по разрешению таких ситуаций.

31. АНАЛИЗ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

(По итогам аналитических обзоров, выполненных СПбГУП в 2020 г. на материалах ЛФП за 2018–2019 гг.)

В монографии проанализированы процессы, происходящие в социально-трудовой сфере, обобщены и классифицированы проблемы, имеющиеся в конкретных областях социально-трудовых отношений. Разработаны научно обоснованные рекомендации, направленные на предупреждение негативных тенденций, которые способны привести к социальному напряжению, а также прогнозирование возникновения негативных ситуаций в социально-трудовой сфере.

32. ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

В монографии рассматриваются основные аспекты, характеризующие особенности развития рынка труда в ЕС на современном этапе. Основное внимание уделено общей характеристике становления рынка труда в рамках европейской интеграции, проблемам трудовой миграции внутри ЕС, анализу воздействия цифровой трансформации на процессы трудовой дифференциации в странах Европы, а также особенностям функционирования рынка труда ЕС в условиях пандемии COVID-19.

33. ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Монография посвящена изучению эволюции гендерных отношений в социально-трудовой сфере. В книге рассматриваются особенности использования женского труда в условиях становления и развития капитализма; исследуется эволюция законодательства о положении женщин в трудовой сфере; анализируется влияние профсоюзного движения на достижение гендерного равенства в социально-трудовых отношениях; исследуются различные формы дискриминации по признаку пола в трудовых отношениях.

34. САМОЗАНЯТОСТЬ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ЮРИДИКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПО ИТОГАМ 2019–2021 ГОДОВ

Монография подготовлена на основе исследовательской работы, посвященной рассмотрению промежуточных итогов введения Федерального закона РФ от 27 ноября 2018 года № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима „Налог на профессиональный доход“». Исследование проведено при финансовой поддержке МОН.

В книге рассматриваются вопросы правового обеспечения самозанятости, социально-экономического положения и профессиональной ориентации самозанятых, а также конфликтности, связанной с их деятельностью. Определены основные проблемы, сдерживающие развитие индивидуального труда граждан; сформулированы предложения о законодательном обеспечении самозанятости и мерах защиты трудовых и социальных прав самозанятых; сделаны выводы о роли и перспективах дальнейшего развития этого вида трудовой деятельности в России.

35. ПРОБЛЕМЫ НАСИЛИЯ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

В монографии представлен сравнительно-правовой анализ проявления насилия в сфере труда, раскрыты особенности использования насилия сторонами социально-трудовых отношений, показана эволюция законодательства о правовом регулировании ответственности за применение насилия в социально-трудовых конфликтах. Большое внимание уделяется изучению российского и зарубежного опыта профилактики насильственных действий в социально-трудовой сфере.

36. ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО И ИНВЕСТИЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

В монографии рассматриваются теоретические, правовые, институциональные аспекты государственно-частного партнерства, система финансирования государственно-частных инвестиционных проектов, отечественный и зарубежный опыт их подготовки и реализации в сфере социального обслуживания. Значительное внимание уделяется оценке эффективности проектов, методам управления рисками, инструментам защиты инвесторов и повышения инвестиционной привлекательности проектов, анализу правовых и инвестиционных аспектов социального предпринимательства и рекомендациям по развитию государственно-частного партнерства в сфере социального обслуживания.

37. АНАЛИЗ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

(По итогам аналитических обзоров, выполненных СПБГУП в 2021 г. на материалах ЛФП за 2020 г. и первое полугодие 2021 г.)

В монографии проанализированы процессы, происходящие в социально-трудовой сфере, обобщены и классифицированы проблемы, возникающие в конкретных областях социально-трудовых отношений. По результатам исследования выработаны способы снижения рисков нарушения прав работников и возникновения социальной напряженности.

Научное издание

**МОЛОДЕЖЬ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ:
ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ**

Ответственный редактор *З. Н. Киселева*

Редакторы: *Е. А. Бессонова, В. Г. Даниленко, Т. В. Никифорова*

Дизайнер *А. В. Костокевич*

Технический редактор *Л. В. Климкович*

Корректоры: *Я. Ф. Афанасьева, Т. А. Кошелева*

Подписано в печать с оригинал-макета 07.11.22
Формат 60x90/16. Гарнитура Times New Roman
Усл.-печ. л. 18,5. Тираж 500 экз. Заказ № 22289

Санкт-Петербургский Гуманитарный
университет профсоюзов
192238, Санкт-Петербург, ул. Фучика, д. 15

Отпечатано в ООО «Типография «НП-Принт»
197110, Санкт-Петербург, Чкаловский пр., д. 15

ISBN 978-5-7621-1203-1



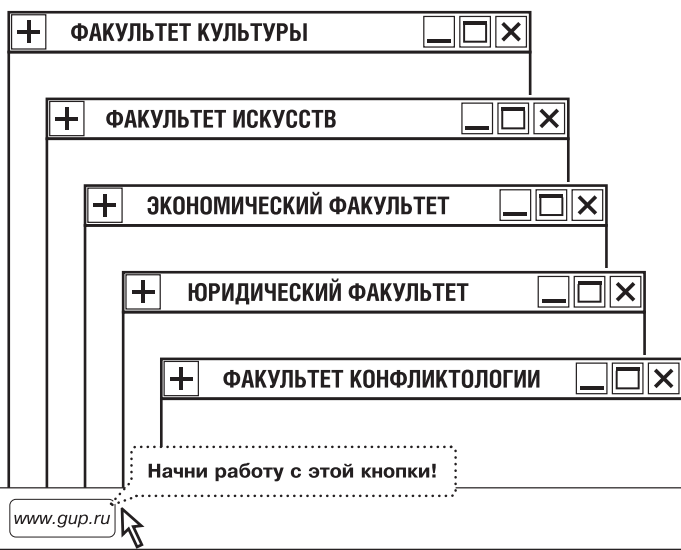
9 785762 112031



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

www.gup.ru

ОФИЦИАЛЬНЫЙ САЙТ СПБГУП



Предлагаем также посетить сайт «Площадь Лихачева»

www.lihachev.ru

основные рубрики сайта:

Научное наследие
Д. С. Лихачева

Библиография
Лихачева

Международные
Лихачевские чтения

Декларация прав
культуры

и другие материалы