

УДК 378.014.543(4)

Н. В. РЕХТИНА,

*кандидат социологических наук, Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации, г. Москва*

Г. А. КРАСНОВА,

*доктор философских наук, профессор, Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации, г. Москва*

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ В РОССИИ (ПО МАТЕРИАЛАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)

В статье отражены результаты социологического исследования по проблемам трудоустройства молодежи в возрасте от 17 до 30 лет в России, проведенного специалистами РАН-ХиГС в 2015 г. Исследование выявило основные сложности, с которыми сталкивается молодежь при получении первого опыта работы: неформальная занятость, нарушение трудовых прав, неравенство в оплате труда и др. Сложившуюся ситуацию авторы исследования связывают с низкой эффективностью государственной политики, профориентационной работы в образовательных учреждениях, устаревшими социальными установками, а также негласным консенсусом работодателей, которые стремятся сократить риски, связанные с наймом молодых людей. Перспективными направлениями в решении занятости молодежи авторы считают повышение эффективности мер регулирования рынка труда; перестройку системы профессиональной ориентации, организации обучения (стажировок) и др.

Ключевые слова: молодежь, трудовая социализация, неформальная занятость, возрастная дискриминация, молодежная безработица, неравенство, трудовые права.

Теоретические основы проблемы занятости молодежи. С точки зрения социологии и экономики труда молодежь является одной из групп риска в контексте построения государственной политики, направленной на вовлечение в занятость всех категорий населения [1, с. 53]. С переходом к рыночным отношениям в России распространились практики, призванные сократить издержки работодателей путем создания неформального сектора занятости. Особенно такие практики затрагивают труд наименее квалифицированных и при этом наиболее молодых граждан, которые, согласно законодательству Российской Федерации, могут вступать в трудовые отношения с 15 лет. Такое положение дел ухудшает условия воспроизводства рабочей силы, а в среде молодежи развиваются «антимотивы» и «антистимулы» к труду [1, с. 113].

Социологическая наука видит в проблеме трудоустройства молодежи еще более широкий контекст: труд рассматривается как одна из форм социализации и адаптации [2, с. 2]. Поскольку эти процессы регулируются правовыми нормами, их успешность можно оценить, исследовав фактическое отклоне-

ние от соблюдения этих норм посредством социологического исследования. В рамках такого исследования также можно точно оценить масштабы отклонений и от социальных норм, характерных для социализации современной молодежи. К таким особенностям, к примеру, можно отнести стремление молодежи совмещать учебу с трудовой деятельностью, почти не связанной с личными интересами или получаемой специальностью [3, с. 49].

В рамках проведенного исследования молодежной занятости и безработицы в Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС) в 2015 г. были рассмотрены основные проблемы трудовой социализации молодежи в возрасте от 17 до 19 лет. Важность дальнейшей социализации именно этой группы связана в первую очередь с тем, что ее численность крайне мала. К моменту вступления в активную трудовую деятельность она должна будет заменить куда более многочисленное старшее поколение, уходящее на пенсию. Сохранение текущего положения самых молодых работников грозит в будущем обернуться усилением напряженности и диспропорций на рынке труда.

Официальная статистика констатирует наличие востребованности российским рынком труда молодежных рабочих ресурсов. При существующем уменьшении общего числа молодежи в Российской Федерации эта востребованность экономически активной молодежи компенсируется сокращением уровня безработицы в молодежной среде. Между тем молодежь, наряду с работниками пенсионного возраста, является одной из самых незащищенных групп на рынке труда, особенно если эта трудовая занятость носит временный характер и сочетается с получением образования. Как правило, к такой группе молодежи относятся девушки и юноши в возрасте от 15 до 19 лет. Они являются самой молодой группой экономически активных граждан, занятых в экономике России, то есть они представляют собой будущее рынка труда, которое наступит через 3–5 лет. В то же время получение первого опыта трудоустройства у данной возрастной группы связано с рядом характерных негативных факторов, которым посвящена данная статья.

Согласно методологическому подходу Федеральной службы государственной статистики, к «молодежи» относится возрастная группа населения от 15 до 29 лет [4], а в ней выделяются следующие подгруппы: 15–19 лет, 20–24 года, 25–29 лет.

Группа молодежи в возрасте 15–19 лет составляет 4,8 % от общей численности населения Российской Федерации, причем именно для этой группы характерно самое интенсивное падение численности. С точки зрения вовлечения молодежи в рынок труда наблюдается сокращение численности экономически активной и экономически неактивной молодежи. Эта тенденция присуща и рассматриваемой группе молодых людей от 15 до 19 лет.

С 2004 г. численность экономически неактивных представителей этой группы сократилась с 10 403 тыс. человек до 6945 тыс. человек в 2013 г., тогда как численность экономически активных девушек и юношей упала с 2 млн до 637 тыс. человек в эти же годы.

По данным статистики, в возрастной группе 15–19 лет занятые в экономике составляют 73,9 %, безработные – 26,1 %. Данная ситуация традиционно связана с более сильной ориентацией молодого поколения на продолжение обучения в различных учебных заведениях.

Методология исследования. Исследование построено с учетом методических материалов Международной организации труда (МОТ) при проведении аналогичных исследований в России и других странах [5].

Для проведения опроса была спроектирована репрезентативная выборка молодежи в возрасте от 17 до 30 лет, основанная на данных Всероссийской переписи населения 2010 г. и Переписи населения Крымского федерального округа (далее – ФО) в 2014 г. Объем выборки исследования – 1500 респондентов.

Классификация субъектов Российской Федерации проводилась по уровню безработицы в соответствии с методологией, предложенной в работе Н. А. Ивановой и И. К. Бурмистровой [6], были отобраны 27 субъектов Российской Федерации. Дополнительно в выборку включены Москва, Санкт-Петербург, Республика Крым и город Севастополь. Построенная по предложенной методике выборка одновременно репрезентирует молодежь в целом по стране, группам регионов с различным уровнем безработицы, типу населенных пунктов, полу и возрастным группам.

Низкая занятость молодых людей. Низкий уровень занятости молодежи, в первую очередь, обусловлен значительным числом молодых людей, включенных в формальное образование. В самой молодой возрастной группе (15–19 лет) с 2004 по 2013 г. уровень занятости упал практически в два раза с 11,6 до 6,7 %. В этой же группе наблюдается самый высокий уровень безработицы. В 2013 г. он составил 26,1 % от экономически активного населения соответствующей возрастной группы, что в пять раз превышает данные по безработице по стране в целом.

Несмотря на специальные субсидии из бюджета Российской Федерации, направленные на стимулирование занятости молодых людей в возрасте 14–18 лет, почти половина из выпускников средней школы (46 %) не планирует трудоустройство в ближайшее время. В целом же выпускники школ составляют 33 % от незанятой молодежи.

Самые молодые люди не спешат выходить на рынок труда. Не исключено, что такая тенденция связана с тем, что, впервые приступая к работе, юноши и девушки в возрасте 15–19 лет сталкиваются с наиболее неблагоприятными условиями труда, несмотря на ряд льгот, предусмотренных для них законодательством. В первую очередь, уязвимое положение связано с их низкой квалификацией и отсутствием опыта работы. По данным статистики на 2013 г., из числа безработных в возрасте 15–19 лет доля имеющих опыт работы составляет всего 15,6 %. Тем не менее представители этой группы тратят меньше других молодежных групп времени на поиск работы: среднее время поиска работы составляет 4,8 месяца. Самыми частыми причинами ухода с прежнего места работы являются: поступление на учебу – 21,4 % и окончание срока

действия срочного трудового договора – 17,9 %. Следует обратить внимание на то, что у молодежи до 19 лет значительную роль в выборе места работы играет семья. Так, 50 % отказались от предлагаемой работы из-за ее неодобрения членами семьи. Это может быть обусловлено тем, что родители хотят видеть своего ребенка на престижном месте работы, поэтому не всегда поощряют его желание пойти зарабатывать деньги не по специальности.

Примитивная структура занятости. Низкая квалификация и малый опыт работы обуславливают отраслевую структуру занятости самых молодых работников. Чаще всего они трудятся в качестве неквалифицированных рабочих по общим специальностям для всех видов экономической деятельности (28,3 %), квалифицированных работников сельского, лесного, охотничьего хозяйства, рыбоводства и рыболовства (24,8 %), а также работников сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности (20,3 %) и др.

Если типичный трудовой старт для молодых людей в Российской Федерации – это оплачиваемая работа по найму у работодателя вне зависимости от уровня образования на момент поиска первой работы (от 85 до 100 % представителей различных групп), то среди молодых людей, окончивших 9 классов школы, – это более редкий вариант.

Реже других с оплачиваемой работы по найму начинали свою трудовую жизнь молодые люди, окончившие 9 классов школы, а каждый четвертый начинал с бесплатной работы на свою семью.

После 11-го класса некоторые молодые люди находили для себя стажировку и производственную практику, но такие возможности получили не более 2 % опрошенных.

Неформальная занятость и правовая уязвимость. С точки зрения юридического оформления трудовых отношений с работодателями, представители исследуемой возрастной группы являются самыми уязвимыми по сравнению с другими молодежными группами. Девушки и юноши в возрасте 17–19 лет чаще других трудятся на основе устного соглашения и договора гражданско-правового характера и реже других заключают письменный трудовой договор.

Иными словами, 66 % трудящихся молодых людей этого возраста лишены полностью или частично базовых прав, гарантированных трудовым законодательством другим россиянам. Такое положение дел можно объяснить низкой квалификацией молодых работников. Устная договоренность и договор гражданско-правового характера – это самые распространенные способы оформления отношений у работников со средним полным общим образованием по сравнению с более образованными группами молодых людей.

В то же время работодатель стремится избавиться от рисков, связанных с ограничениями, которые налагает на него законодательство в случае найма несовершеннолетнего гражданина. Трудовой кодекс Российской Федерации ограничивает рабочую неделю и рабочий день таких работников, запрещает

использовать их на тяжелом или опасном для здоровья и развития производстве, обязывает предоставлять отпуск по первому требованию, а также вынуждает работодателя заручиться согласием Государственной инспекции по труду и комиссии по делам несовершеннолетних при расторжении договора с несовершеннолетним сотрудником. Поэтому в возрастной группе 15–19 лет самый высокий процент работающих не по найму – 27,4 %, тогда как в группе 20–29 лет – только 5,3 %.

Тем не менее исследование выявило, что молодые работники 15–19 лет чаще трудятся неполный рабочий день. В среднем на одного занятого представителя возрастной группы 15–19 лет приходится 32,4 часа, отработанных в неделю, при этом около четверти молодых работников работали менее 20 часов, тогда как работники в возрасте 20–29 лет в среднем трудятся по 38 часов в неделю. Это говорит о том, что фактически некоторые ограничения работодателями все же соблюдаются, а сами молодые люди не готовы отдавать все свое время работе.

Молодые специалисты 17–19 лет чаще представителей других возрастных групп заключают срочные трудовые договоры: 47 % от общего числа договоров против 12–19 % у более старших возрастных групп. Они подписывают срочные договоры на выполнение специальных задач (40 %) или на сезонные работы (30 %). Этот возраст подразумевает наличие летних студенческих каникул, во время которых молодежь стремится подрабатывать. Договоры сроком менее 6 месяцев чаще всего заключают молодые люди 17–19 лет (84 %), а также работники, не имеющие высшего образования (40 %), или студенты очной формы обучения (50 %). Почти каждый четвертый работодатель стремится к установлению отношений с ограниченным сроком, не ориентируясь на длительные отношения, что называется, с первого шага.

Неравные условия труда и проблемы заработной платы. С точки зрения удовлетворенности условиями договора молодые люди в возрастной группе 17–19 лет чаще других групп молодежи отмечали, что трудовое соглашение не дает необходимой гарантии занятости: 88 % неудовлетворенных этим условием находятся именно в исследуемой возрастной группе. Вторая причина неудовлетворенности, которая тревожит юношей и девушек, – это неравенство по сравнению с другими работниками. «У меня меньше прав, чем у других работников», – такой ответ на вопрос о неудовлетворенности условиями договора дали 50 % опрошенных.

В то же время исследуемую возрастную группу совершенно не тревожит отсутствие перспектив личного или карьерного роста в рамках заключенного трудового договора. Это свидетельствует о том, что молодые работники не рассматривают первое место работы как старт для карьеры и не строят долгосрочных планов до завершения образования.

Как и следовало ожидать, самая юная возрастная группа молодых работников получает наименьшую заработную плату. Большинство молодых людей 17–19 лет последнюю зарплату на основной работе получили в размере

10–15 тыс. рублей (21 %) и 15–20 тыс. рублей (21 %), в то время как в возрасте 20–22 лет большинство респондентов заработали за последний месяц 15–20 тыс. рублей (18 %). В более старшем возрасте преобладает группа работников с зарплатой 25–30 тыс. рублей.

Основные обладатели «серых» зарплат – молодежь 17–19 лет. Доля наемных рабочих этого возраста, получающих всю зарплату в конверте, составляет 26 %. Официальный заработок имеют только чуть более половины респондентов (54 %). Для сравнения приведем цифры для работников в возрасте 28–30 лет. Доля «белых» зарплат составляет 82 %, доля зарплат в конверте – лишь 3 %. Таким образом, молодые работники не только получают в среднем более низкий доход, но и получают этот доход неофициально, лишаясь тем самым отчислений в Пенсионный фонд России и Фонд социального страхования России.

У работников исследуемой возрастной группы также наиболее ощутимы отклонения от общепринятых схем выплат. Заработную плату один раз в месяц получает большинство респондентов (37 %). Также в этой группе значимыми в сравнении со средними значениями по выборке в целом и показателями по группам работников более старших возрастов являются выплаты один раз в неделю (17 %) и ежедневные (10 %).

Что касается льгот, то работникам в возрасте 17–19 лет работодатель не предлагает никаких льгот и поощрений, ни обязательных, ни добровольных (20 %), тогда как в среднем по всем молодежным группам льгот лишены только 6 % респондентов.

Выводы и рекомендации. Исходя из обозначения проблем: в рамках исследования были выявлены основные проблемы трудоустройства самой молодой группы российской молодежи. Во-первых, это проблема низкой вовлеченности данной группы в трудовые отношения в рамках российской экономики при одновременном сокращении удельного веса этой группы. Это связано как с психологическими и социальными установками молодых россиян, так и с неблагоприятными условиями, которыми характеризуется первый опыт трудовой деятельности. Относительно позднее вступление в трудовые отношения программирует завышенные ожидания и затрудняет профессиональную ориентацию. Ранняя занятость у молодежи носит довольно примитивный характер, поэтому получаемый опыт в сельском хозяйстве и на низкоквалифицированных специализациях не позволяет использовать его ни в процессе профориентации, ни при выходе на рынок труда после окончания профессиональных и высших учебных заведений.

Во-вторых, выявлена проблема формализации отношений: самые молодые работники значительно чаще, чем представители других возрастов, вступают в неформальные отношения с работодателями, не закрепленные никаким договором и, таким образом, попадают в зону повышенной уязвимости (36 % данной группы). Они же чаще других работают по гражданско-правовым договорам, которые существенно урезают минимальные трудовые права.

Из неформальной занятости проистекает третья проблема: неравенство молодых работников, которое проявляется главным образом в размере и характере оплаты труда. Зарботок молодежи настолько низкий, что является самой частой причиной отказа от поиска работы или оставления текущего рабочего места у данной возрастной группы. При этом самые молодые работники чаще других работают за «серую» или «черную» зарплату, а также получают ее реже двух раз в месяц.

Принимая во внимание малый социальный опыт молодых работников, сложившееся положение дел формирует у молодежи толерантность к пренебрежению трудовыми правами или негативные представления и установки, которые проявятся на более поздних этапах трудовой социализации.

Едва ли все вышеперечисленные проблемы можно объяснить только естественно более низкой конкурентоспособностью молодых людей в возрасте 17–19 лет. Сложившаяся ситуация обусловлена низкой эффективностью государственной политики, профориентационной работы в образовательных учреждениях, а также устаревшими социальными установками, которые культивируются в семьях. Тем не менее, на наш взгляд, главным фактором является негласный консенсус работодателей, которые стремятся сократить издержки и риски, связанные с наймом молодых людей. Это подтверждается предложенными работодателями в ходе опроса мерами, направленными на решение проблем трудоустройства молодежи с низкой квалификацией. Эти меры связаны с введением льготной системы налогообложения для предприятий со значительной долей молодых сотрудников (71 %), снижением отчислений во внебюджетные фонды с заработной платы молодых специалистов (48 %) и также снижением отчислений с заработной платы молодых людей 17–22 лет, совмещающих работу и обучение. Иными словами, работодатели выступают за легализацию фактически сложившихся на рынке труда отношений с молодыми работниками.

Отчасти признавая правоту практиков, ограничиться предложенными мерами нельзя. Необходимо также:

- расширение возможностей занятости и трудового опыта молодежи или приобретение молодежью трудового опыта путем производственного обучения (стажировок);

- поддержка частного сектора, создающего достойные рабочие места для молодежи;

- повышение эффективности мер регулирования рынка труда в целях расширения перспектив молодежной занятости;

- сопровождение центрами занятости проведения более эффективной работы при трудоустройстве и после трудоустройства в течение трех лет;

- проведение анализа и перестройки системы профессиональной ориентации.

Список использованных источников

1. Экономика и социология труда: (социально-трудовые отношения) [Электронный ресурс] : учеб. / под ред. В. А. Гаги. – Томск : Изд-во Том. гос. ун-та. – 2008. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskoe-osmyslenie-fenomena-detskogo-truda-v-kontekste-neformalnyh-sotsialno-ekonomicheskikh-otnosheniy>. – Дата доступа: 20.04.2016.
2. Самсонова, Т. И. Трудовая социализация молодежи: проблемы и тенденции / Т. И. Самсонова // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. – 2012. – № 4 (14). – С. 41–50.
3. Федотова, Е. П. Теоретическое осмысление феномена детского труда в контексте неформальных социально-экономических отношений / Е. П. Федотова // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 6.
4. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту на 1 января 2014 г. (статистический бюллетень) [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_111/Main.htm. – Дата доступа: 28.05.2015.
5. Росас, Д. Руководство по составлению национальных планов действий в области молодежной занятости [Электронный ресурс] / Д. Росас, Д. Россиньотти. – Режим доступа: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/.../wcms_140782.pdf. – Дата доступа: 10.06.2015.
6. Иванова, Н. А. Классификация регионов России по уровню безработицы [Электронный ресурс] / Н. А. Иванова, И. К. Бурмистрова // Экон. науки. – 2015. – № 3 (124). – С. 11–17. – Режим доступа: http://ecs.n.ru/files/pdf/201503/201503_11.pdf. – Дата доступа: 10.06.2015.

N. V. REKHTINA, G. A. KRASNOVA

THE PROBLEMS OF YOUTH EMPLOYMENT IN RUSSIA**Summary**

The article devotes to the results of sociological survey on problems of youth employment in the age from 17 to 30 years old in Russia, conducted by experts of The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration in 2015. The survey identified the main challenges faced by youth in obtaining the first job experience: informal employment, labour rights violation, inequality in salary, etc. This situation authors of the study connect with the low effectiveness of government policies of vocational guidance in educational institutions, outdated social attitudes, as well as a tacit consensus of employers, which seek to reduce the risks associated with hiring young people. Promising areas in addressing youth employment, the authors see in improving the effectiveness of regulation of the labor market, restructuring of the system of professional orientation, education (internship), etc.

Keywords: youth, labor socialization, unreported employment, age discrimination, youth unemployment, inequality, labor rights.

Поступила 18.11.2016 г.