



**СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ОСНОВА
РЕАЛИЗАЦИИ ЭФФЕКТИВНОЙ
МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ**

Информационно-аналитическая записка

Москва, 2017 г.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»
ИНСТИТУТ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ОСНОВА
РЕАЛИЗАЦИИ ЭФФЕКТИВНОЙ
МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

Информационно-аналитическая записка

Москва, 2017 г.

Удовенко И.П., Чекменев А.И.

Социальное партнерство как основа реализации эффективной молодежной политики.

Информационно-аналитическая записка. – М. : ИИЦ «АТиСО», 2017. – 88с.

В настоящей информационно-аналитической записке проведен анализ состояния и тенденций занятости молодежи, представлен краткий обзор современной международной практики реализации молодежной политики в социально-трудовой сфере, рассмотрен опыт государственной и корпоративной молодежной политики, принимаемых мер по защите социально-трудовых прав молодежи в коллективных договорах и соглашениях. На основе обобщенной информации разработаны рекомендации по повышению эффективности молодежной политики в рамках системы социального партнерства в Российской Федерации. Информационно-аналитическая записка адресована профсоюзным работникам и активистам, принимающим участие в разработке и реализации профсоюзной молодежной политики и работе с молодежью.

Авторы:

Удовенко И.П., ведущий научный сотрудник Научного центра профсоюзных исследований ИПД ОУП ВО «АТиСО», кандидат педагогических наук,

Чекменев А.И., руководитель Научного центра профсоюзных исследований ИПД ОУП ВО «АТиСО».

Ответственный за выпуск:

Демидова С.Е., вице-президент – исполнительный директор ИПД ОУП ВО «АТиСО», кандидат экономических наук.

ISBN

© Институт профсоюзного движения
ОУП ВО «АТиСО», 2017.

Содержание

	Стр.
Глава I. Условия и предпосылки реализации молодежной политики на основе социального партнерства	4
1.1. Состояние и тенденции занятости молодежи за рубежом и в Российской Федерации	4
1.2. Международные принципы и опыт реализации молодежной политики	14
Глава II. Молодежная политика в социально-трудовой сфере Российской Федерации	27
2.1. Государственная молодежная политика в Российской Федерации	27
2.2. Корпоративная политика работодателей в отношении молодежи	39
2.3. Реализация молодежной политики в системе социального партнерства	49
2.4. Перспективы повышения эффективности молодежной политики на основе социального партнерства	63
Список источников, литературы и интернет-ресурсов	72

Глава I.

Условия и предпосылки реализации молодежной политики на основе социального партнерства

1.1. Состояние и тенденции занятости молодежи за рубежом и в Российской Федерации

Согласно информации Организации Объединенных Наций (ООН), современное поколение молодежи – самое многочисленное в истории человечества, и найти работу для молодых людей становится все труднее. Для раскрытия потенциала 1,8 млрд. молодых людей приоритетом на всех уровнях социального партнерства должно стать содействие созданию для них достойных рабочих мест¹.

В последние годы все более отчетливо проявляется тенденция ухудшения и сближения условий найма молодежи в разных странах.

Включение в конкуренцию за рабочие места работников «многолюдных» экономик развивающихся стран приводит к появлению значительного числа молодых людей в развитых странах, которые не просто не могут найти работу, но даже не предпринимают попыток сделать это². Обострение вопросов занятости для молодежи в результате разделения труда и региональной специализации производства характеризуется усилением конкуренции как среди молодых людей за становящимися все более дефицитными рабочими местами, так и между работодателями за высококвалифицированную молодую рабочую силу.

¹ URL: <https://ria.ru/world/20160824/1475208337.html?rubric=world>

² См.: Садовая Е.С., Сауткина В.А. *Качество жизни населения мира: измерение, тенденции, институты.* – М.: ИМЭМО РАН, 2012. – 208 с

Особенно тревожным является тот факт, что правительства весьма низко оценивают шансы молодых людей найти работу. Такие шансы имеет лишь каждый третий безработный молодой человек¹.

Показатели молодежной безработицы в мире растут на протяжении последнего десятилетия и в два раза превышают показатели для взрослого населения. Численность молодых безработных в 2015 году в мире оценивалась в районе 73 млн. человек². Даже нашедшие работу молодые люди чувствуют шаткость своего положения, поскольку 42% из них работают по временным контрактам, что в четыре раза выше, чем у взрослых.

По прогнозам Международной Организации Труда (МОТ), рост молодежной безработицы во всем мире продолжится вплоть до 2018 года. В 2007 году молодежная безработица составляла 11,61%, в 2013 году – 12,85%, а к 2018 году показатель возрастет до 13,3%³. Данный прогноз был сделан до начала крупномасштабных боевых действий в Сирии, а также кризиса на Украине, и последовавшего за ними всплеска миграции в первую очередь молодых людей. В связи с чем с большой долей вероятности можно предположить, что показатели молодежной безработицы по факту окажутся выше.

Наиболее остро вопрос молодежной безработицы стоит на Ближнем Востоке, где без работы в 2012 году оказались 28,3% молодых людей, то есть безработным был каждый четвертый представитель экономически активной молодежи. По существующим прогнозам в 2018 году в регионе этот уровень может

¹ См.: Садовая Е.С. *Международные стандарты в сфере труда: институты и механизмы реализации (опыт развитых стран и России)*. – М.: ИМЭМО РАН, 2013. – 205 с

² URL.: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/2016/07/world-youth-skills-day/>

³ URL.: <http://www.webeconomy.ru/index.php?page=cat&cat=mcat&mcat=189&type=news&p=3&newsid=2292>

возрасти до 30%¹. Самый высокий уровень безработицы – почти 45% – зафиксирован среди девушек на Ближнем Востоке и в Северной Африке². Сложное положение с молодежной безработицей складывается и в Европе – 23,5%.

По текущей оценке мировой уровень молодежной безработицы в 2016 году составил 13,1%, что на 0,2% выше, чем в предыдущем году. Темпы безработицы среди молодежи начали расти после трехлетнего периода относительной стабилизации³.

В то же время в Восточной Европе уровень молодежной безработицы будет снижаться. Безработица в данном регионе, по расчетам МОТ, достигнет 16,6% в 2016 году (17,1% в 2015 году) с дальнейшим снижением до 16,2% в 2017 году. В Центральной и Западной Азии безработица среди молодежи возрастет до 17,1% в 2016 году с 16,6% в 2015 году.

По оценкам МОТ, в развивающихся странах в 2017 году без работы будет находиться 53,5 миллиона молодых людей. Связано это со значительным экономическим замедлением в ряде крупных развивающихся стран. Свыше 40% молодежи в настоящее время либо не имеют работы, либо живут в бедности, несмотря на наличие рабочего места. По оценкам на 2016 год, в странах с развивающейся экономикой 156 миллионов молодых людей живут в бедности. Они работают, но живут на сумму менее 3,5 долл. США в сутки. Безработными в этих странах становятся, как правило, дети из бедных семей, члены которых живут менее чем на 1,25 долл. США в сутки. Работа для них – это не просто возможность социализироваться и вписаться в современное общество, а вопрос физического выживания. Между тем правительства данных стран не располагают необходимыми

¹ URL.: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_309647.pdf

² URL.: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_425159.pdf

³ URL.: <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/youth/2016/lang--en/index.htm>

средствами для проведения активной политики по расширению предложения рабочих мест для молодежи.

Одним из следствий такого положения дел является рост масштабов политического и социального протеста молодежи с требованиями создания рабочих мест, которые имеют острый и интенсивный характер.

Складывающаяся демографическая ситуация во многих странах выводит проблему занятости молодежи на первый план, опережая по социально-политической остроте проблему «работающих бедных». В проблеме занятости молодежи исследователи разных стран начинают видеть основную угрозу социальному миру. Так, в рамках демографических теорий войн активно развивается «теория преобладания молодежи». Ее сторонники считают, что сочетание большого количества молодых мужчин с нехваткой постоянной мирной работы ведет к большому риску войны. Теория преобладания молодежи фокусируется на несоответствии между количеством бедных, не наследующих имущества молодых мужчин, и доступных рабочих позиций в существующей социальной системе разделения труда.

Следствием осознания угрозы беспрецедентных масштабов молодежной безработицы является активность правительств в Европе. Цель, которую ставят перед собой европейские страны – добиться того, чтобы уровень занятости молодежи составлял не менее 75% от уровня занятости взрослого населения.

Характерная тенденция удлинения сроков образования перестает быть решением вопроса трудовой занятости в развитых странах. По данным Евростата¹, более половины (55,5%) окончивших учебное заведение и получивших профессиональную подготовку молодых людей в ЕС не работают, хотя 70% их них хотят работать. Отмечается зависимость: если молодые люди оказываются безработными в самом начале своей трудовой карьеры, затем это негативно сказывается на всей их трудовой

¹ URL.: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/5848129/KS-RA-10-009-EN.PDF/fbaff784-8e78-417b-8b51-7f8fd2f3031>

жизни, прежде всего в плане стабильности занятости и размеров оплаты труда.

По данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР)¹, в 2015 году к категории тех, кто не обучается, не занят и не проходит профессиональную подготовку (NEET), относилось 15% молодежи, проживающей в странах ОЭСР, то есть около 40 млн. молодых людей. Более 60% из них не занимались активным поиском работы. Общий валовой доход, который мог бы быть генерирован этой категорией, составляет от 360 до 605 млрд. долларов США или 0,9–1,5% ВВП всей зоны ОЭСР.

В странах ОЭСР за период с 2007 по 2014 годы было сокращено каждое десятое рабочее место, которое занимали работники младше 30 лет. В Испании, Греции и Ирландии число трудоустроенных молодых людей сократилось вдвое. Основной удар от такого сокращения рабочих мест пришелся на молодежь, прекратившую учебу после первого этапа среднего образования. Даже если некоторым странам и удалось восстановить уровень занятости молодежи до уровня, предшествовавшего кризису, экономика восстанавливается слишком медленно для серьезного улучшения перспектив молодежи во многих странах. Низкий уровень квалификации делает молодежь особенно уязвимой. Молодежь с уровнем образования не выше первого этапа среднего образования составляет более 30% категории NEET, а вероятность войти в эту категорию у таких молодых людей в три раза выше, чем у тех, кто имеет университетское образование. Однако низкий уровень образования связан не только с формальной квалификацией. У молодежи со слабыми навыками грамотности и счета вероятность войти в категорию NEET намного выше. Только около 30% безработных молодых людей получают пособие по безработице, в то время как среди безработных в возрасте 30 лет и старше более 40% получают пособие. Приблизительно каждый восьмой молодой человек

¹ См.: Ежегодный доклад ОЭСР «Society at a Glance 2016»

живет в состоянии бедности. Процент бедных среди молодежи выше, чем среди пожилых людей.

Проблема занятости молодежи существует и в лидирующей мировой экономике США. По данным Министерства труда США, 98,6% молодых людей в возрасте от 18 до 25 лет имели хотя бы одну работу, при этом в среднем молодой человек менял более шести рабочих мест. То есть эта занятость была временной. Большинство молодых людей работали неполный рабочий день или летом. В то же время, по мнению американской молодежи, только полный рабочий день и постоянная работа может выступать в качестве пути к экономической независимости¹.

По оценке международных экспертов, в свете нынешнего экономического кризиса наиболее эффективным способом повышения сопротивляемости, при его дальнейшем углублении для Российской Федерации, должно стать решение вопросов занятости молодежи².

«Демографический дивиденд», позволивший нивелировать «русский крест» – убыль трудоспособного населения 1990-х годов, обеспечил исторический максимум численности населения в рабочих возрастах (20–64 лет). Наибольший прирост (5,1 млн. человек) пришелся на 2005–2011 годы, когда порог 20-летнего возраста перешагивали многочисленные поколения 1987–1990 годов рождения, а 65-летия достигали и выходили из состава рабочих возрастов малочисленные поколения 1942–1945 годов рождения³.

Данная ситуация нашла отражение в показателях занятости молодежи. В период с 2007 по 2012 год уровень безработицы среди молодежи в России вырос с 14,4 % до 14,8%, при этом более половины работающих молодых россиян в этот период

¹ URL.: <http://www.youth.gov/youth-topics/youth-employment>.

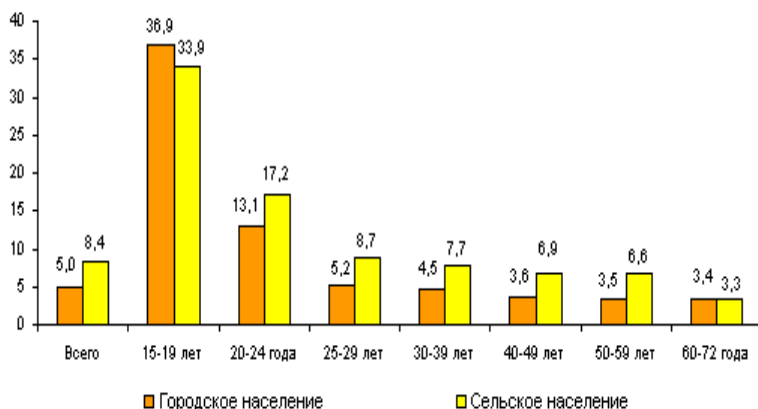
² См.: «Social programmes and job promotion for the BRICS youth» The International Policy Centre for Inclusive Growth, UNDP Working Paper number 130 October, 2014

³ См.: Данные центра изучения демографии НИУ ВШЭ

были заняты неформально, что свидетельствует о фактическом сокращении рынка труда для молодежи¹.

По данным Госкомстата России², средний возраст безработных в декабре 2015 года составил 35,8 года. Молодежь до 25 лет среди безработных составляет 23,8%. Высокий уровень безработицы отмечался в возрастной группе 15–19 лет (35,4%) и 20–24 лет (14,1%).

**Уровень безработицы по возрастным группам и виду поселения
в декабре 2015 года**
(в % от экономически активного населения; без корректировки сезонных колебаний)



В среднем среди молодежи в возрасте 15–24 лет уровень безработицы в декабре 2015 года составил 16,0%, в том числе среди городского населения – 14,5%, среди сельского населения – 19,9%. Коэффициент превышения уровня безработицы среди молодежи в среднем по возрастной группе 15–24 лет, по сравнению с уровнем безработицы населения в возрасте 30–49 лет, составляет 3,3 раза, в том числе среди городского населения –

¹ См.: Кризис в сфере занятости молодежи: Время действовать. Международная конференция труда, 101-я сессия, 2012

² URL.: http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d06/16.htm

3,5 раза, сельского населения – 2,7 раза. Самый низкий уровень безработицы молодежи, соответствующий критериям МОТ, отмечался в Центральном федеральном округе, самый высокий – в Северо-Кавказском федеральном округе¹.

Однако, в отличие от большинства других стран, демографические процессы в Российской Федерации будут способствовать снижению молодежной безработицы в ближайшее десятилетие. На 1 января 2016 года численность населения в возрасте от 15 до 29 лет составила 27,5 млн. человек² и стала пиком численности молодежи.

Начиная с 2017 года, выход из молодежного возраста многочисленного поколения 1987–1990 годов рождения (более 8 млн. человек) приведет к значительному сокращению молодых работников на рынке труда. Одновременно с этим к рубежу пенсионного возраста в этот же период будут подходить около 5,6 млн. человек³. Уже в краткосрочном прогнозе численность рабочей силы снизится на 1,2 млн. человек – с 72,7 млн. человек в 2016 году до 71,5 млн. человек в 2019 году, а сокращение населения трудоспособного возраста за этот период составит 3,7 млн. человек⁴.

Рассматривая средний вариант прогноза демографического развития до 2027 года, можно констатировать, что будет происходить повышение социальной нагрузки на фонды оплаты труда молодых работников, то есть будут формироваться объективные ограничения к росту доходов молодых работников.

¹ URL.: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d06/16.htm

² Рассчитано по данным URL.: http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_111/Main.htm «Численность населения Российской Федерации по полу и отдельным возрастным группам на 1 января 2016 года»

³ Рассчитано по данным URL.: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#

⁴ URL.: http://economy.gov.ru/wps/wcm/connect/9dd9931d-3960-454c-a8db-ec6fc1ab4bfc/prognoz_2017_2019.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=9dd9931d-3960-454c-a8db-ec6fc1ab4bfc

В ближайшие 10–15 лет демографический тренд станет основным ограничением реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года¹ и выполнения задачи создания 25 млн. высокотехнологичных, модернизированных рабочих мест (ВПМР)². Сокращение численности населения в основном будет связано с когортами 20–40-летних, экономическая активность которых выше среднего уровня. Экономическая активность молодой части населения может сдерживаться ростом спроса на высшее образование. В то же время уровень экономической активности населения в возрасте 25–59 лет в Российской Федерации выше среднего, а среди молодых женщин является наиболее высоким в мире³. В связи с этим в особо затруднительном положении могут оказаться молодые работники с семейными обязанностями, родители детей-инвалидов, молодежь, имеющая ограничения трудоспособности по состоянию здоровья.

Запланированный переход к инновационной экономике приведет к изменению сложившейся структуры занятости, перераспределению работников по секторам экономики, расширению сферы услуг, развитию инновационных направлений деятельности и возникновению новых направлений занятости. При этом наибольшее сокращение занятости за период 2012–2030 годы будет происходить в отраслях реального сектора экономики (сельском хозяйстве, промышленных видах деятельности, строительстве, транспорте и связи) – на 24%. Высвобождаемые

1 См.: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 г. № 1662-р (ред. от 08.08.2009 г.) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года»

2 См.: Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике».

3 См.: Прогноз долгосрочного социально-экономического развития России на период до 2030 года

из производственных секторов работники будут находить работу в сфере услуг и торговле. Численность занятых в этих сферах к 2030 году вырастет на 11%¹.

Вместе с тем снижение численности молодых людей будет способствовать увеличению доли возрастной когорты, получающих высшее профессиональное образование. Сейчас в вузы поступает более 75% молодых людей². Это ведет к относительному снижению качества подготовки выпускников высшей школы при одновременном росте их запросов к качеству рабочих мест, условиям труда и уровню заработной платы. Дополнительным фактором является рост числа в российских вузах студентов из Казахстана и Беларуси, которые теперь на законной основе смогут претендовать на работу в Российской Федерации после окончания учебы. С одной стороны, это нивелирует снижение численности российской молодежи, а с другой – повысит конкуренцию за высокооплачиваемые рабочие места и может приводить к снижению заработной платы молодых специалистов. Складывающаяся ситуация будет способствовать увеличению потока молодежи из России, стремящейся получить образование и работу за рубежом.

Выбор приоритетов миграционной политики в пользу привлечения трудовых ресурсов из стран СНГ, прежде всего Кыргызстана, Таджикистана и Узбекистана, окажет ключевое значение для положения на рынке труда «коренной» молодежи. Активизация заявленных мер по подготовке рабочих кадров для России на территории указанных государств существенно обострит конкуренцию в сегментах рынка труда, в которых сейчас трудятся молодые россияне.

Сегментирование рынка труда для молодежи в России уже приводит к значительному ухудшению условий найма и размыванию понятия «работодатель» как одной из сторон классиче-

1 URL.: <http://www.rosmintrud.ru/employment/employment/353>

2 URL.: <http://shkola5sosva.ru/golodets-sochla-vy-sshee-obrazovanie-nenuzhny-m-dlya-dvuh-tretej-naseleniya.html>

ских социально-трудовых отношений, ответственной за качество трудовой жизни работников. Расслоение по оплате труда внутри отраслей приводит к тому, что молодые люди оказываются на самых низкооплачиваемых позициях рынка труда. В то же время заработная плата имеет для молодежи приоритетное значение в отличие от «особенностей технологического процесса» для более старших возрастных групп. Таким образом, у наиболее активной части широких слоев молодежи будет формироваться потребность в защите своих социально-трудовых прав.

1.2. Международные принципы и опыт реализации молодежной политики в социально-трудовой сфере

В разработанной и принятой Организацией Объединенных Наций (ООН) «Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года»¹ одно из центральных мест занимает профессиональная подготовка и трудоустройство молодых людей. Цель устойчивого развития под номером 4.4 предусматривает «к 2030 году существенно увеличить число молодых и взрослых людей, обладающих востребованными навыками, в том числе профессионально-техническими навыками, для трудоустройства, получения достойной работы и занятий предпринимательской деятельностью».

В рамках Программ развития ООН разработана молодежная стратегия «Расширение прав и возможностей молодежи, устойчивое будущее». Данная стратегия призвана оказать содействие работе Посланника Генерального секретаря ООН по делам молодежи и сети ООН по вопросам развития молодежи в выполнении Общесистемного плана действий ООН по вопросам молодежи (UN YOUTH-SWAP)², особенно в сфере занятости молодежи.

1 URL.: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/291/92/PDF/N1529192.pdf?>

2 [http://www.undg.org/docs/13099/UN%20Systemwide%](http://www.undg.org/docs/13099/UN%20Systemwide%20Strategy%20for%20Youth%20Employment.pdf)

Содействие молодым людям в переходе к более высокому уровню образования и занятости является одним из приоритетов международной политики. Странами-участницами G20 принята цель по сокращению до 2025 года на 15% численности молодежи, имеющей низкую квалификацию, молодежи, не охваченной ни образованием, ни работой, ни профессиональной подготовкой (NEET), и молодежи, занятой в теневой экономике¹. Для контроля за выполнением этой цели действует дополнительный формат работы «двадцатки» – «Youth-20»².

Концептуальной основой реализации молодежной политики на наднациональном уровне в настоящее время является «Глобальная инициатива ООН в отношении создания достойных рабочих мест для молодежи»³ (далее – Инициатива).

Инициатива уделяет особое внимание «зеленым рабочим местам» для молодежи, качественным программам ученичества, обучению работе с компьютером, созданию технологических центров («tech-hubs»), поддержке молодых людей в сельских районах, содействию переходу из неформальной экономики в формальную и продвижению молодежного предпринимательства.

Оператором Инициативы является Международная организация труда (МОТ), что предполагает участие социальных партнеров как в ее разработке, так и в реализации на национальном уровне. Более 75% стран-членов МОТ реализуют меры молодежной политики в рамках национальных программ занятости при участии социальных партнеров⁴.

20Action%20Plan%20on%20Youth%20%283%29.pdf

1 URL.: См.:Ежегодный доклад ОЭСР «Society at a Glance 2016»

2 URL.: <http://kremlin.ru/supplement/5037/print>

3 URL.: <http://www.unic.ru/event/2016-02-01/v-oon/v-oon-obyavleno-onovoi-initsiative-po-sozdaniyu-dostoinykh-uslovii-truda-dly>

4 См.:МБТ: Кризис в сфере занятости молодежи: Время действовать. Доклад V. Международная конференция труда, 101-я сессия. Женева. 2012

По содержанию Инициатива является развитием Программы по занятости молодежи МОТ¹ (далее Программа), которая была разработана в 2005 году для решения глобальных целей в области развития и национальных проблем, обеспечения молодых людей возможностями для достойного труда. Основной целью Программы является оказание помощи странам в разработке согласованных и скоординированных мер по обеспечению занятости молодежи. Программа предлагает широкий спектр услуг поддержки, включая исследования, информационную деятельность, консультирование по вопросам национальной политики и технической помощи в поддержке трехсторонних участников МОТ (правительств, работодателей и работников организаций). Программа поддерживается технической командой в штаб-квартире в Женеве через глобальную сеть Интернет и представителями МОТ в более чем 60 офисах по всему миру.

Программа включает в себя:

- ✓ сбор данных о характере и аспектах занятости молодежи, безработицы и неполной занятости;
- ✓ анализ эффективности политики и программ занятости молодежи;
- ✓ консультации для правительств, организаций работодателей и работников по вопросам политики в целях укрепления рынка труда и программ занятости молодежи и наращивания его потенциала;
- ✓ техническую помощь в разработке и осуществлении национальных программ трудоустройства молодежи, посвященных проблемам занятости, инвестиций, развития навыков молодежного предпринимательства, доступа к финансированию и других целенаправленных активных мер рынка труда;
- ✓ информационно-пропагандистские и информационно-просветительские мероприятия по содействию достойному труду для молодежи с акцентом на занятость, трудоустройство и права трудящихся;

1 URL.: http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/WCMS_192889/lang--en/index.htm

✓ создание стратегического партнерства в области занятости молодежи между государственным и частным секторами на международном, региональном и национальном уровнях;

✓ содействие международных и глобальных сетей для обмена передовой практикой и опытом между трехсторонними участниками МОТ и другими заинтересованными сторонами.

Одной из форм реализации молодежной политики МОТ в рамках Программы сотрудничества с Российской Федерацией¹ является Проект сотрудничества «Партнерства в сфере занятости молодежи Содружества Независимых Государств»². Данный проект, реализуемый при участии социальных партнеров в России, направлен на повышение эффективности политики и программ занятости молодежи в Азербайджане, Казахстане и Российской Федерации. Проект реализуется по следующим направлениям:

✓ проведение национальных обзоров в сфере занятости молодежи;

✓ вовлечение социальных партнеров в вопросы продвижения занятости молодежи;

✓ расширение информации о рынке труда и услуг трудоустройства для молодых людей, в том числе в большей степени подверженных риску безработицы.

Проект реализуется в трех регионах Российской Федерации³.

Наиболее детализированная политика в отношении молодежи в социально-трудовой сфере проводится в Европейском

¹ URL.: *RUS_PoC_Russian_Federation_2013-2015_06_12_2012-itog.doc*

² URL.: http://www.ilo.org/moscow/projects/WCMS_247773/lang--ru/index.htm

³ В рамках проекта "Партнерство в сфере занятости молодежи СНГ" проведено два мероприятия: в 2013 году на базе Астраханского областного объединения профсоюзов для молодых профсоюзных активистов Прикаспия и в 2016 году для активистов Свердловской и Мурманской областей.

союзе (ЕС). Повышение занятости молодежи занимает центральное место в политике занятости в ЕС в контексте Стратегии роста Европы до 2020 года. Трудоустройство является одним из восьми направлений деятельности «Молодежной стратегии ЕС» (2010–2018).

Различные меры в сфере занятости молодежи ЕС представлены в следующих документах:

✓ Инициатива «Молодежь в действии» (2010) – представляет полный пакет образования и мер по трудоустройству для молодежи, включает в себя:

«Возможности молодежной инициативы» (2011), направленные на сокращение безработицы среди молодежи;

«Ваша первая работа» – схема мобильности, которая помогает молодым людям найти работу, стажировку или обучение в разных странах ЕС;

✓ «Пакет занятости молодежи» (2012), в том числе:

«Гарантии для молодежи» – приняты Советом ЕС в 2013 году, направлены на обеспечение всех молодых людей в возрасте до 25 лет после окончания формального образования и оказавшимся безработными правом получить качественное предложение о работе, возможность повышения квалификации, обучения или стажировки в течение четырех месяцев;

«Основы обеспечения качества стажировок», принятые Советом ЕС в 2014 году, предполагают возможности для стажеров приобрести качественный опыт работы в безопасных и достойных условиях труда на всей территории ЕС;

«Европейский альянс ученичества» представляет собой совместное участие государственных органов и социальных партнеров для продвижения программ обучения молодежи в ЕС;

✓ «Инициатива по обеспечению занятости молодежи» (2013) – является развитием «Пакета занятости молодежи». В этом документе выделяется приоритет поддержки молодых людей в регионах, где уровень безработицы среди молодежи выше 25%. На период 2014–2020 годы запланировано выделение бюджета в размере 6 млрд. евро;

✓ «Призыв к действию по проблеме безработицы среди молодежи» (2013) предусматривает меры, направленные на ускорение реализации «Гарантий для молодежи» посредством стимулирования инвестиций в молодежь и содействия найму молодежи.

В «Докладе о развитии творческого и инновационного потенциала молодых людей посредством неформального обучения способами, которые имеют отношение к трудоустройству» ЕС (2014)¹ подчеркивается необходимость совершенствования работы по развитию партнерства и межсекторных инноваций и расширению возможностей профессионального наставничества.

Развитие инноваций и предпринимательства молодежи на основе стратегического партнерства и транснациональных молодежных инициатив предусматривается Программой «ERASMUS+» (2014–2020)².

В ряде стран ЕС защита прав молодежи в социально-трудовой сфере достигается путем принятия отдельных отраслевых и межотраслевых законодательных и подзаконных актов, направленных на формирование и осуществление молодежной политики³.

В Финляндии «Акт о молодежи»⁴ был принят в 1972 году. Законодательством предусматривается его актуализация каждые десять лет. Целью «Акта о молодежи» является поддержка развития независимости молодых людей, продвижение активной гражданской позиции, предоставление возможностей для

¹ URL.: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32006H0962>

² Перевод URL.: http://ec.europa.eu/youth/policy/youth-strategy/employment-entrepreneurship_en

³ См.: Аналитическая записка «Правовое регулирование молодежной политики проблемы занятости в современных зарубежных государствах: сравнительно-правовой анализ» «Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации» Москва - 2015 год.

⁴ URL.: <http://ec.europa.eu/youth/policy/documents/finland.pdf>

молодых людей. На правительство возлагается обязанность принятия программы развития молодежной политики, которая определяет основные направления такой политики каждые четыре года.

Основными субъектами реализации молодежной политики в Финляндии являются общественные молодежные организации, финансируемые правительством. Финансирование происходит двумя способами: выделяются общие и специальные гранты. Общие гранты идут на административные расходы и текущую деятельность, а специальные гранты расходуются на поддержку конкретных проектов по следующим направлениям: молодежная занятость, доходы, жилье, образование и профессиональная подготовка, здравоохранение и досуг. Для того, чтобы получить финансирование, молодежная организация должна предоставить информацию о своей деятельности, доказав, что она имеет не менее 1 тыс. членов и что не менее 2/3 из них находятся в возрасте до 29 лет. Для этого все молодежные организации обязаны вести учет своих членов. Контроль за деятельностью молодежных организаций осуществляется областными государственными ведомствами под руководством Министерства образования и культуры Финляндии.

Специальное правовое регулирование молодежной политики в социально-трудовой сфере реализовано в Федеративной Республике Германия. Законодательство в этой сфере представлено федеральными и региональными правовыми актами: «О защите молодых людей на рабочем месте», «О молодежных судах», «О профессиональном воспитании». Реализацию проектов и мероприятий в отношении молодежи Германии преимущественно организуют негосударственные общественные организации. К основным задачам общественных организаций по работе с молодежью относятся дополнительное образование и профессиональное ориентирование.

Во Франции также действует программа, совместно реализуемая государством и общественными организациями, нацеленная на предоставление молодым людям, не имеющим трудо-

вого опыта, постоянного места работы и возможности сделать карьеру.

В Великобритании реализуется программа «Содействие молодежи в реализации ее потенциала»¹, которая предусматривает расширение возможностей получения молодыми людьми среднего общего и специального профессионального образования и создание благоприятных условий для трудоустройства и роста благосостояния молодых людей.

В Нидерландах действует правительственная программа «Все возможности для каждого ребенка», в рамках которой из государственного бюджета финансируются так называемые «общественные школы» – организации, соединяющие в себе элементы образовательных учреждений и центров общественной занятости. Образование в общественных школах сочетается с общественно-полезной деятельностью, оказанием социальных услуг лицам с ограниченными возможностями, помощью семьям в воспитании детей.

В Польше социально-трудовые права молодежи сформулированы в отраслевых законах об образовании и труде. В профильных министерствах существуют подразделения (департамент, бюро), сферой деятельности которых является выявление и защита интересов молодого поколения. В законодательстве Польши предусматривается поддержка добровольных трудовых отрядов².

Крупнейшими организациями, разрабатывающими программы развития и совершенствования молодежи в Соединенных Штатах Америки (США), являются государственные агентства по развитию молодежи «Молодежные инициативы» (Youth Initiative) и Институт молодежной политики (Youth Policy Institute)³.

1 URL.: http://www.coe.int/t/dg4/youth/Source/Resources/Forum21/Issue_No_13/N13_YP_UK_ru.pdf

² См. : *Материалы пленарного заседания Российско-Польского Молодежного форума в Общественной палате РФ от 07 декабря 2015 г.*

3 URL.: <http://www.ypiusa.org/>

Приоритетными направлениями молодежной политики государственных и общественных структур США являются: здоровье молодежи в возрасте до 18 лет, борьба с наркотиками, а также программы трудоустройства молодежи.

Правовое регулирование молодежной политики в США в основном представлено в ювенальном законодательстве. Законодательство конкретных штатов является независимым и не обязано соответствовать федеральному законодательству страны, что создает вариации при определении понятия «молодежь». Каждый штат принимает собственную программу развития молодежи согласно действующему законодательству штата и определяет приоритетные задачи, исходя из политики штата, локальных потребностей и возможностей финансирования.

В США существует ряд стратегий, реализуемых партиями и общественными организациями, в том числе объединениями работодателей. Молодежные организации в США являются коммерческими и некоммерческими образованиями, не входящими в состав какой-либо правительственной структуры и самостоятельно определяющими сферу своей деятельности в молодежной среде. Часть из них была основана при поддержке государства (Национальный комитет молодежи и детства, Форум развития молодежи) и выполняет в основном аналитические и исследовательские задачи. Большинство молодежных организаций в США имеют ярко выраженную идеологию: скаутские организации, политические и религиозные движения. Их деятельность направлена на развитие не только молодежи в своей стране, но на осуществление взаимодействия с молодежными организациями других государств при поддержке USAID¹.

1 Агентство США по международному развитию (АМР США) (англ. United States Agency for International Development, USAID) – центральный орган государственного управления Соединённых Штатов Америки в области оказания помощи за рубежом

Законодательство Японии в сфере молодежной политики представлено законом «О содействии развитию и поддержке детей и молодежи». Стратегия молодежной политики Японии изложена в «Национальной политике по развитию молодежи»¹. В 2001 году Кабинет министров Японии создал Комитет содействия развитию молодежи, в этом же году была принята «Белая Книга» о молодежи, которая публикуется ежегодно. Одним из значимых институтов парламентаризма этой страны является молодежная палата.

Государственная молодежная политика в Австралии закреплена в Национальной стратегии молодежи. Документально оформлен «Договор с молодыми австралийцами»² – обязательство со стороны правительства Австралии вместе с правительствами штатов и территорий в отношении образования и обучения трудовым навыкам молодежи в возрасте до 25 лет. В рамках данного договора выплачиваются специальные молодежные пособия и финансируются неправительственные молодежные организации, деятельность которых включает в себя и разработку молодежной политики по вовлечению молодежи.

Правое регулирование молодежной политики в социально-трудовой сфере осуществляется также в странах БРИКС³.

В 2013 году в Бразилии принят «Акт о молодежи», который определяет принципы работы молодежных программ, оговаривает права молодежи и предусматривает функционал Национальной молодежной системы⁴.

Программы и инициативы по развитию молодежи в Бразилии координируются Секретариатом Национального совета по делам молодежи, который является инициатором государственных программ развития образования и трудоустройства среди

1 URL.: http://scjournal.ru/articles/issn_1997-292X_2013_2-2_40.pdf

2 URL.: См.: «Молодежь России 2000-2025: развитие человеческого капитала» М 2013 год

3 URL.: <https://ru.wikipedia.org/wiki/БРИКС>

4 См.: «Молодежь России 2000-2025: развитие человеческого капитала» М 2013 год

молодежи, проводимых в партнерстве с министерствами труда и образования. Молодежные программы рассчитаны на разные возрастные группы молодых людей, поскольку каждая из них обладает собственной спецификой. Наибольшее число программ задействует молодежь в возрасте 18–25 лет и способствует получению образования и трудоустройству молодых бразильцев. Одним из интересных направлений молодежной политики в Бразилии является кредитование молодежи. Молодые люди в возрасте от 16 до 29 лет могут взять кредит с трехлетним льготным периодом погашения сроком до 10 лет и процентной ставкой 1% в год для фермерской деятельности. Одним из условий кредита является участие молодых людей в образовательных программах, организуемых правительством¹.

В Индии вопросы профессиональной подготовки, трудоустройства и повышения квалификации молодежи находятся в ведении Министерства труда и повышения квалификации. Помимо государственных органов, ответственных за реализацию молодежной политики в государстве, вопросами правового положения молодежи занимается ряд общественных организаций: Индийский молодежный конгресс и Национальный студенческий союз Индии, Всеиндийская федерация студентов и Всеиндийская федерация молодежи.

В Китае действует закон «О молодежи Китая». В нем обозначены приоритеты молодежной политики: обеспечение рабочими местами и жильем, поддержка молодых семей, выплата пособий по безработице и другие. Текущая работа с молодежью осуществляется в соответствии с решениями Коммунистической партии Китая. Самая массовая молодежная организация в Китае – Коммунистический союз молодежи Китая² (КСМК) – является одной из крупнейших в мире. Под руководством и координацией КСМК находятся общественные организации мо-

1 См.: «Social programmes and job promotion for the BRICS youth» *The International Policy Centre for Inclusive Growth, UNDP Working Paper number 130 October, 2014*

2 URL.: <http://www.abirus.ru/content/564/623/627/635/763.html>

лодежи: Всекитайская федерация молодежи, Всекитайская федерация студентов, Всекитайская христианская ассоциация молодых людей, Общество китайской молодежи по содействию хозяйственному развитию, Всекитайская федерация молодых предпринимателей, Всекитайская ассоциация молодых научно-технических работников, Федерация молодежи центральных государственных учреждений и другие объединения.

В ЮАР действует «Национальная программа молодежного развития», определяющая молодежную политику страны. Актуальными направлениями деятельности в сфере занятости молодежи в ЮАР являются:

- ~ обучение молодого поколения профессиональным навыкам и развитию лидерских качеств;
- ~ предоставление субсидии компаниям, нанимающим молодых людей;
- ~ создание в рамках государственных агентств занятости баз данных с вакансиями для молодежи.

Стратегия развития молодежи в ЮАР включает в себя деятельность молодежных организаций, в частности, Молодежного движения ЮАР, являющегося государственной молодежной организацией.

Поиск информации об опыте реализации молодежной политики в ряде стран Южной Америки, Азии и Африки показывает, что в них жизнедеятельность молодых людей в различных областях не регулируется нормативно-правовыми актами.

Причиной такого подхода может являться объективная возрастная дифференциация среди молодых людей. Молодежь как социально-демографическая группа включает в себя и детей, получающих общее образование, и людей, имеющих трудовую занятость, которые сами уже могут быть родителями. Это создает сложности для комплексной разработки и реализации молодежной политики, в том числе и в социально-трудовой сфере. Вероятно, поэтому в ряде стран проводится разграничение между детьми и взрослыми без выделения молодежи как отдельной группы населения.

Необходимо отметить, что в Европейских странах в рамках развития концепции «эйджизма» формулируются подходы о недопустимости установления предпочтений в связи с возрастными характеристиками человека, в том числе и в сфере занятости, так как это всегда сопряжено с ограничением возможностей для других людей.

Так, в Бельгии принят закон, направленный на искоренение дискриминации по возрасту, в том числе в части недопущения снижения возможности трудоустройства для людей, когда они достигают среднего возраста из-за предпочтений для молодежи¹.

Вместе с тем разработка и реализация мер в сфере труда и занятости молодежи, в силу объективных экономических процессов на современном этапе, становится одним из актуальных направлений внутренней политики все большего числа как развитых, так и развивающихся стран.

В государствах с федеративной формой устройства законодательство, касающееся молодежной политики, принимается как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов федерации. Следует отметить, что в настоящее время за рубежом расширяется практика регламентации вопросов молодежной политики и форм ее реализации на местном уровне. При ее осуществлении особый акцент делается на усилия муниципальных органов власти как наиболее приближенных к конкретным потребителям и учитывающих демографические, социально-экономические, этнические и иные особенности населения территории при активном участии общественных объединений молодежи.

В тех странах, где наиболее активно проводится молодежная политика, участие в ее разработке и реализации принимают социальные партнеры.

¹ URL.: https://ru.wikipedia.org/wiki/Дискриминация_по_возрасту.

Глава II.

Молодежная политика в социально-трудовой сфере Российской Федерации

2.1. Государственная молодежная политика Российской Федерации

Первым органом в сфере государственной молодежной политики в Российской Федерации стал созданный в 1992 году Комитет по делам молодежи при Правительстве Российской Федерации, реорганизованный в Комитет Российской Федерации по делам молодежи¹. В том же году был принят Указ Президента Российской Федерации «О первоочередных мерах в области государственной молодежной политики»².

В 1993 году Верховным Советом Российской Федерации было принято постановление³, утвердившее «Основные направления государственной молодежной политики в Российской Федерации», которые являются действующими в настоящее время и содержание которых определяет цели государственной молодежной политики (ГМП), в том числе в социально-трудовой сфере.

Одним из значимых подходов, заложенных в принятой на этом этапе нормативно-правой базе, является поддержка создания общественных организаций. Таким образом возникли Союз

¹ См.: Указ Президента Российской Федерации от 30.09.1992 г. № 1148 «О структуре центральных органов федеральной исполнительной власти»

² См.: Указ Президента Российской Федерации от 16.09.1992 г. № 1075 «О первоочередных мерах в области государственной молодежной политики», в ред. Указа Президента Российской Федерации от 12.04.1999 г. № 456

³ См.: Постановление Верховного Совета Российской Федерации от 03.06.1993 г. № 5090-1, утвердившее «Основные направления государственной молодежной политики в Российской Федерации»

МЖК России¹, «Детские и молодежные социальные инициативы» (ДИМСИ)² и Российская ассоциация профсоюзных организаций студентов вузов (РАПОС)³. Координация деятельности этих организаций была возложена на «Национальный совет молодежных объединений».

В 1993 году был утвержден День молодежи – 27 июня⁴.

В 1994 году Комитет Российской Федерации по делам молодежи был реорганизован в Комитет Российской Федерации по делам молодежи, физической культуре и туризму, но через полгода ему вновь вернули прежнее название⁵.

В июне 1994 года был образован Комитет Государственной думы по делам женщин, семьи и молодежи⁶.

Прогрессивным явлением стало создание в том же году Совета по делам молодежи при Президенте Российской Федерации, просуществовавшего до 2000 года⁷.

1 Союз молодежных строительных кооперативов России См.: Сайт Союза МЖК России <http://soyuz-mgk.ru/>

2 Общероссийская общественная организация «Детские и молодежные социальные инициативы» См.: сайт - <http://www.dimsi.ru/>

3 Российская ассоциация профсоюзных организаций студентов вузов (РАПОС) См.: Сайт РАПОС <http://www.rapos.ru/>

4 Распоряжение Президента Российской Федерации от 24.06.1993 г. № 459-рп «О праздновании Дня молодежи»

5 Указ Президента Российской Федерации от 30.05.1994 г. № 1109 «О внесении изменений и дополнений в Указ Президента Российской Федерации от 10.01.1994 г. № 66 “О структуре федеральных органов исполнительной власти”». Документ утратил силу

6 Постановление Государственной думы Федерального собрания Российской Федерации от 17.01.1994 г. № 10-1-ГД «Об образовании комитетов Государственной думы». Документ утратил силу

7 См.: Распоряжение Президента Российской Федерации от 10.06.1994 г. № 295-рп. Этим же распоряжением утверждено Положение о Совете. Распоряжением Президента Российской Федерации от 01.07.1994 г. № 344-рп утвержден состав Совета. Упразднен распоряжением Президента Российской Федерации от 19.04.2000 г. № 128-рп.

Основными задачами Совета были:

- ~ информирование Президента Российской Федерации о процессах, происходящих в молодежной сфере в стране и за рубежом;
- ~ разработка предложений о стратегии молодежной политики и по формированию приоритетных направлений в ее развитии;
- ~ анализ и экспертиза проектов, законодательных актов по вопросам молодежи;
- ~ подготовка предложений по заключению межгосударственных соглашений по молодежным вопросам;
- ~ участие в подготовке официальных документов и материалов Президента Российской Федерации по молодежным вопросам.

В 1995 году по предложению Совета по делам молодежи при Президенте был создан Национальный фонд молодежи¹ и принят закон, регламентирующий государственную поддержку молодежных объединений, согласно которому финансирование мероприятий по поддержке молодежных объединений предусматривалось осуществлять за счет средств федеральных целевых программ в области молодежной политики². Также по запросам молодежных объединений федеральный орган исполнительной власти по реализации государственной молодежной политики должен организовывать подготовку и переподготовку кадров этих объединений и оказывать информационную поддержку.

В настоящее время профильным органом государственной власти в сфере молодежной политики является Федеральное агентство по делам молодежи – Росмолодежь³.

1 См.: Указ Президента Российской Федерации от 06.03.1995 г. № 242

2 См.: Федеральный закон от 28.06.1995 г. № 98-ФЗ "О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений"

3 См.: Постановление Правительства Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 409 «О Федеральном агентстве по делам молодежи»

Основными полномочиями Росмолодежи в установленной сфере деятельности являются¹:

~ организация реализации мер государственной молодежной политики;

~ разработка и реализация планов мероприятий в сфере ГМП, направленных на формирование системы развития талантливой и инициативной молодежи, социализацию молодежи, находящейся в трудной жизненной ситуации, вовлечение молодежи в социальную практику;

~ разработка и реализация молодежных проектов, проведение комплексов мероприятий, направленных на вовлечение молодежи в инновационную, творческую, предпринимательскую, добровольческую деятельность, а также на развитие гражданской активности молодежи и формирование здорового образа жизни;

~ осуществление мер по гражданскому и патриотическому воспитанию молодежи, воспитанию толерантности в молодежной среде, формированию правовых, культурных и нравственных ценностей среди молодежи, а также распространению эффективных форм участия молодежи в общественной жизни;

~ осуществление мер по развитию международного молодежного сотрудничества, вовлечению молодежи в международные проекты в сфере инноваций, предпринимательства, творчества и добровольчества;

~ осуществление информационного обеспечения реализуемых мер, направленных на профессиональную ориентацию молодежи, формирование ее жизненных планов, карьерных устремлений, организацию ее занятости, отдыха и досуга.

Анализ деятельности Росмолодежи в социально-трудовой сфере показывает, что она ограничивается проведением «event-мероприятий» с незначительным охватом молодежи и не предусматривает разработку и внедрение постоянных форм защиты

1 См.: Постановление Правительства Российской Федерации от 21.05.2013 г. № 429

социально-трудовых прав молодежи¹. На протяжении последних нескольких лет бюджетная обеспеченность «Росмолодежи» находится на низком уровне.

Наибольший объем прямых бюджетных расходов на государственную молодежную политику проходит по подразделу «Молодежная политика и оздоровление детей» раздела «Образование» федерального бюджета, а также консолидированных бюджетов субъектов Российской Федерации и внебюджетных фондов. Однако до 2015 года непосредственно на государственную молодежную политику направлялись только 10–20%, остальные 80–90% средств расходовались на оздоровление детей.

В федеральном бюджете на 2013 год и плановый период 2014–2015 годы² расходы на молодежную политику составляли около 1 млрд.руб. В федеральном бюджете на 2014 год и на прогнозный период 2015–2016 годы эти объемы сокращены до 663,6 млн. руб. в 2015 году и 655,0 млн. руб. в 2016 году³.

Средства, предусмотренные на государственную молодежную политику в федеральном бюджете на 2016 год, в основном осваиваются в рамках государственных программ «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016–2020 годы»⁴ и «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации»⁵.

1 URL:<https://fadm.gov.ru/activity/scope/3/details>

2 См.: Федеральный закон от 03.12.2012 г. N 216-ФЗ "О федеральном бюджете на 2013 год и на плановый период 2014 и 2015 годов"

³ См.: Федеральный закон "О федеральном бюджете на 2014 год и на плановый период 2015 и 2016 годов" от 02.12.2013 N 349-ФЗ (действующая редакция, 2016)

4 См.: Государственная программа «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016-2020 годы». Утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.12.2015 г. № 1493.

5 См.: Государственная программа Российской Федерации «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации». Утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 г. № 3235.

Анализ данных программ показывает, что финансирование мер по содействию занятости молодежи ими не предусмотрено. В разделе «Молодежная политика» отчетно-планового документа Министерства образования и науки Российской Федерации¹, являющегося основным исполнителем программы «Патриотическое воспитание», предусматриваются только ведомственные мероприятия, такие как: всероссийский студенческий форум, конкурс программ развития деятельности студенческих объединений образовательных организаций высшего образования, всероссийские студенческие олимпиады, всероссийская военно-спортивная игра «Победа» и т.д. Вместе с тем мероприятий в сфере формирования трудовой культуры, профессиональной ориентации, распространения системы производственного образования и профессионального наставничества в мероприятиях Минобрнауки России не представлено.

Аналогичная ситуация наблюдается и в рамках программы «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации». Например, несмотря на существование в рамках Федеральной целевой программы «Жилище» подпрограммы «Обеспечение жильем молодых семей», систематическая работа по решению проблемы не ведется. По заявлениям федеральных руководителей, региональные власти часто сами не должным образом готовят заявки на субсидии. Так, в 2016 году к конкурсу на распределение субсидий на софинансирование программ по обеспечению молодежи жильем не были допущены 11 регионов из 76, подавших заявки в Минстрой России, хотя выделенных средств хватило бы на покрытие расходов всех регионов².

1 См.: Доклад Министра образования и науки Российской Федерации Д.В.Ливанова 16 марта 2016 г. «Об итогах деятельности Министерства образования и науки Российской Федерации за 2015 год и планах на 2016 год».

2 См.: Информация круглого стола «Опыт регионов в решении жилищных проблем молодёжи» Государственная Дума Российской Федерации 18 мая 2016 года.

Увеличение финансирования имеет только «Программа социальной поддержки граждан Российской Федерации, самостоятельно поступивших в ведущие иностранные образовательные организации и обучающихся в них по специальностям и направлениям подготовки, качество обучения по которым соответствует лучшим мировым стандартам, и обеспечения их трудоустройства в организации, зарегистрированные на территории Российской Федерации, в соответствии с полученной квалификацией»¹. Так, в 2016 году размер гранта на одного участника Программы увеличился и стал рассчитываться исходя из необходимости покрытия расходов на один год обучения в сумме до 2 млн. 763,6 тыс. рублей. Собственники и юрисдикция компаний, в которые должен трудоустроиться молодой человек на территории Российской Федерации, в программе не конкретизируются.

Развитие ГМП осложняется отсутствием единообразия при постановке ее цели и задач, которые на сегодняшний день представлены в:

- ~ Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года;
- ~ Основах государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года;
- ~ Стратегии государственной молодежной политики в Российской Федерации (на период до 2016 года);
- ~ Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы;
- ~ Концепции общенациональной системы выявления и развития молодых талантов;
- ~ Концепции государственной молодежной политики в субъектах Российской Федерации Северо-Кавказского федерального округа до 2025 года;

1 URL.: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/56570470/>

~ Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года.

Актуализация данных о проектах «Доброволец России», «Карьера», предусмотренных «Стратегией государственной молодежной политики» 2006 года, свидетельствует об их нулевой реализации¹.

Разрозненные меры стимулирования занятости молодежи содержатся только в Стратегии развития Российской Федерации на период до 2020 года, которые имеют узконаправленный характер. Например, в контексте программы по содействию занятости на 2012 год были запланированы меры по повышению мобильности молодых людей из депрессивных регионов. Итогов применения данных мер в открытых источниках не обнаружено.

Динамика значений «молодежного» индикатора из перечня показателей достойного труда в Российской Федерации² свидетельствует о жесткой корреляции числа незанятых молодых людей с колебаниями экономической ситуации. Такое положение дел является следствием фактического отсутствия стабилизирующих механизмов государственной молодежной политики в социально-трудовой сфере в Российской Федерации.

По данным последнего комплексного исследования в 2010 году³, существенно сокращаются возможности решения жилищного вопроса молодежи за счет трудовых доходов. Доля молодых семей, состоящих на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, возросла с 5,7% в 1995 году до 14,1% в 2009 году. Сворачивание государственных программ по обеспечению жильем молодых семей в последние годы, очевидно, повысило этот показатель к настоящему времени.

1 См.: «Стратегия государственной молодежной политики» Утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 18.12.2006 г. № 1760-р.

2 URL.: gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/ind-dtr.xls

3 URL.: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2011/MOLODEG_RUS_2010.pdf

Фиксируется исключение реальных индикаторов благополучия молодых семей из фиксируемых социально-значимых показателей. Например, в 2013 году в ходе корректировки индикаторов и ключевых значений по итогам реализации Государственной программы города Москвы «Социальная поддержка жителей города Москвы на 2012–2016 годы» были исключены показатели доли бедных семей с детьми и вклад социальных выплат в сокращение дефицита доходов семей с детьми.

Единственным инструментом, предусмотренным законодательством в целях оценки состояния молодежи, является «Общероссийский мониторинг состояния физического здоровья населения, физического развития детей, подростков и молодежи». Данный мониторинг проводит анализ, оценку и прогноз состояния только физического развития подростков и молодежи.

Методы по государственному стимулированию занятости молодежи ограничиваются незначительными преференциями и ограничениями для работодателей. Так, работодатели, создающие рабочие места для студентов – членов студенческих строительных отрядов, не подлежат обложению страховыми взносами в Пенсионный фонд Российской Федерации на выплаты и иные вознаграждения, осуществляемые в пользу обучающихся в образовательных учреждениях среднего профессионального, высшего профессионального образования по очной форме обучения¹.

Согласно статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации² испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, а также лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности.

1 См.: Федеральный закон от 28.12.2010 г. № 428-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части развития движения студенческих отрядов»

2 См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ

До настоящего времени законами Российской Федерации не установлены определения таких основных понятий, как молодежь, государственная молодежная политика, молодая семья, молодежная организация и другие. Отсутствие закрепленных законами понятий создает неопределенность в правоприменительной практике и осложняет деятельность органов государственной власти и органов местного самоуправления.

Отсутствие законодательного регулирования молодежной политики не позволяет установить ее цели и задачи, основные принципы, то есть законодательно установить позицию государства при реализации ГМП.

Принятые законы о молодежи на уровне субъектов Российской Федерации отличаются не только своим уровнем регулирующего воздействия, но и существенными качественными характеристиками: количеством предоставляемых молодежи прав, предметным содержанием, структурой и практической значимостью. Практическая реализация положений законодательства на региональном уровне происходит на фоне реорганизации структур в этой сфере (например, ликвидация в 2013 году Департамента семейной и молодежной политики города Москвы).

Вместе с тем анализ законодательства свидетельствует о дискриминации молодежи, имеющей трудовую занятость. При наличии норм для отстаивания своих прав организациями учащейся молодежи механизмов защиты социально-трудовых прав работающей молодежи посредством их объединений не представлено.

Так, в соответствии с принципами государственной политики в интересах детей¹ предусматривается, что администрация образовательных учреждений не вправе препятствовать созданию учащимися общественных объединений (организаций). Администрация образовательных учреждений может заключать с органом общественной самодеятельности договор о содействии в реализации прав и законных интересов учащихся. Также

¹ См.: «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»

обучающиеся и воспитанники образовательных учреждений могут проводить не в учебное время собрания и митинги по вопросам защиты своих нарушенных прав¹. Администрация образовательного учреждения не вправе препятствовать проведению таких собраний и митингов, в том числе на территории и в помещении образовательного учреждения, если выборными представителями обучающихся, воспитанников выполнены условия проведения указанных собраний и митингов, установленные уставом образовательного учреждения.

Вместе с тем учащиеся, осваивающие основные образовательные программы среднего общего, среднего профессионального и высшего образования, имеют право создавать студенческие отряды, представляющие собой общественные объединения, целью деятельности которых является организация временной занятости таких обучающихся, изъявивших желание в свободное от учебы время работать в различных отраслях экономики².

В июне 2016 года на рассмотрение Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации в качестве законодательной инициативы внесен проект федерального закона «О государственной молодежной политике в Российской Федерации»³.

Данный законопроект, в случае его принятия, устраняет правовой пробел в определениях и устанавливает основные направления ГМП. К основным направлениям в данном законопроекте отнесены: содействие трудовой адаптации и занятости молодежи, формирование здорового образа жизни и организация отдыха и оздоровления молодежи, содействие в улучшении жилищных условий для молодых семей.

1 См.: Федеральный закон от 19.06.2004 г. № 54-ФЗ «О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях»

2 См.: Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

3 URL: [http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/\(SpravkaNew\)?OpenAgent&RN=663594-6&02](http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/(SpravkaNew)?OpenAgent&RN=663594-6&02)

Однако в пояснительной документации данного законопроекта указано, что разработка финансово-экономического обоснования не требуется в связи с тем, что финансовое обеспечение государственной молодежной политики осуществляется за счет уже предусмотренных на эти цели средств в бюджете Российской Федерации, бюджетах субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и внебюджетных средств.

Ретроспектива деятельности государственных органов исполнительной власти в социально-трудовой сфере для молодежи свидетельствует о ее фактическом отсутствии. Достижение экономической самостоятельности и реализация права молодых граждан на труд, указанные в качестве цели государственной молодежной политики на этапе формирования рыночной модели экономики 1990-х годов¹, хотя в полной мере и отражала правильную постановку цели, оказалась декларацией. Эпизодическое инициирование Правительством России молодежной тематики так и не обеспечило до настоящего времени практических результатов по созданию условий для формирования квалифицированных и экономически активных молодых трудовых ресурсов.

Отсутствие программно-целевого подхода государственной молодежной политики не позволит осуществлять ее активную реализацию в дальнейшем без решения следующих задач:

- ~ выделения в существующих программах комплексных мер по стимулированию создания достойных рабочих мест для молодежи;
- ~ разграничения полномочий между федеральными и региональными структурами молодежной политики;
- ~ внедрения целевого управления финансированием молодежной политики;
- ~ создания условий для участия работодателей в целевых программах в сфере занятости молодежи.

1 См.: Постановление Верховного совета Российской Федерации от 03.06.1993 г. № 5090-1 «Об основных направлениях государственной молодежной политики в Российской Федерации».

Повышение эффективности государственной молодежной политики в Российской Федерации является возможным в рамках системы социального партнерства как организационной основы для выстраивания взаимосвязей между субъектами молодежной политики, прежде всего в социально-трудовой сфере, и обеспечения взаимодействия потенциалов и ресурсов государственных и негосударственных структур.

2.2. Корпоративная политика работодателей в отношении молодежи

Основным направлением деятельности работодателей в сфере реализации корпоративной молодежной политики является привлечение и закрепление квалифицированной молодежи и ее профессиональная подготовка.

Причиной активной политики работодателей в этом направлении стала проблема нехватки квалифицированных кадров, которая, опережая административные барьеры, вышла на первое место в качестве ограничений для ведения экономической деятельности в России к середине 2000-х годов¹.

Дальнейшая коммерциализация профессионального образования все сильнее затягивает «квалификационную петлю» для работодателей. Квалификационные ограничения становятся столь же важным препятствием для экономического развития, как и сокращение численности рабочей силы по демографическим причинам.

В дополнение к Социальной хартии российского бизнеса Российским союзом промышленников и предпринимателей² (РСПП) разработана и рекомендуется для использования в корпоративной практике система базовых индикаторов по основным результатам деятельности компаний, адаптированных к российской системе учета и законодательства. Одним из инди-

¹ URL.: <https://www.newsko.ru/articles/nk-299745.html>

² URL.: <http://rspp.ru/12/6273.pdf>

каторов деятельности компаний в рамках этой системы является участие в развитии местного сообщества, в том числе в сфере работы с молодежью и развитии профессионального образования.

Углубление несоответствия между потребностями рынка труда и профессиональным образованием с середины 2000-х годов побудило РСПП к выстраиванию взаимодействия с профильными органами власти по формированию финансовых механизмов развития профессионального образования молодежи.

В 2006 году РСПП был разработан законопроект, который предполагал создание «эндаументов» – фондов целевого капитала, как дополнительного способа инвестирования социальной сферы, преимущественно в сфере развития профессионального образования. Схема работы фонда основывается на передаче предпринимателями – «жертвователями» в собственность некоммерческой организации денежных средств на формирование целевого капитала. Некоммерческая организация размещает эти средства в ценные бумаги, акции, депозиты. Прибыль от инвестирования средств не должна облагаться налогами и направляться на социальные цели. Закон был принят¹, но его реализация имела ограниченный эффект вследствие заложенных в принятом документе параметров освобождения от налогообложения средств, доступных только небольшому числу «жертвователей». Примерами созданных по данному законодательству фондов целевого капитала являются фонды Московской школы управления «Сколково», Финансовой академии и фонда «Образование и наука ЮФО».

В 2006–2007 годах РСПП принял участие в конкурсном отборе инновационных программ обучения среди учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования в рамках приоритетного национального проекта «Образование». По оценке РСПП, через этот конкурс в 2007 году удалось при-

¹ См.: Федеральный закон "О порядке формирования и использования целевого капитала некоммерческих организаций" от 30.12.2006г. № 275-ФЗ

включать в начальное и среднее профессиональное образование инвестиции на сумму не менее 1 миллиарда рублей.

В 2007 году Постановлением Правительства Российской Федерации¹ был поддержан проект РСПП по государственной поддержке образовательного кредитования, осуществляемой в форме субсидии федерального бюджета. Механизмом реализации является соглашение о возмещении за счет средств федерального бюджета части расходов по договорам поручительства по образовательным кредитам, предоставленным студентам образовательных учреждений профессионального образования. Соглашение заключалось с Федеральным агентством по образованию, а работодателю возмещалась в форме субсидии часть его расходов по образовательным кредитам.

В 2007 году РСПП и Министерство образования и науки Российской Федерации подписали Соглашение², которым предусмотрено партнерство по созданию и развитию национальной системы квалификаций, профессиональных стандартов и государственных образовательных стандартов профессионального образования и системы независимой оценки качества образования и сертификации квалификаций, а также современных инновационных профессиональных образовательных программ. Систематическая работа в рамках Соглашения началась в 2012 году, когда необходимость разработки и введения профессиональных стандартов была закреплена в одном из «майских» указов Президента РФ³.

1 См.: Постановление Правительства РФ от 23.08.2007г. № 534 "О проведении эксперимента по государственной поддержке предоставления образовательных кредитов студентам образовательных учреждений высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию"

² URL.:<http://media.rspp.ru/document/1/c/e/ce50ec894497b80387b94a161b6740b7.pdf>

3 См.: Указ Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»

Профессиональный стандарт является новой формой определения квалификации работника по сравнению с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих. Порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Применение профессиональных стандартов работодателями с 1 июля 2016 г. стало обязательным в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения трудовой функции, если такие требования установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В 2015 году Комитет РСПП по профессиональному обучению и профессиональным квалификациям выступил с инициативой повышения детализации и точности результатов мониторинга трудоустройства выпускников образовательных организаций высшего образования¹. Министерству образования и науки РФ было рекомендовано ежегодно публиковать актуальные результаты мониторинга трудоустройства выпускников в открытом доступе и доступной для обработки форме.

Также РСПП разработал предложения по введению реестра сведений о документах об образовании и квалификации, документах об обучении и перспективе использования базы данных Пенсионного фонда Российской Федерации (ПФР) для анализа трудоустройства и рынка труда молодых специалистов. Данные предложения были включены в проект «Концепции непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года» и технико-экономического обоснования создания и ведения «Федерального реестра независимой оценки квалификаций».

¹ URL.: <http://graduate.edu.ru>

Флагманом активности работодателей в сфере молодежной политики является ЛУКОЙЛ. В Социальном кодексе ЛУКОЙЛа¹ содержится раздел «Социальная политика в отношении молодых работников», предусматривающий:

- ~ создание рабочих мест для молодых работников;
- ~ сочетание трудовых обязанностей молодых работников с возможностью продолжения образования, повышения квалификации и профессионального развития;
- ~ содействие в обеспечении жильем молодых работников и их семей;
- ~ развитие программ материальной помощи при переезде и обустройстве молодого работника и его семьи на новом месте работы в организациях компании.

В кадровой политике ЛУКОЙЛа предусматривается организация конкурсов научно-технических разработок среди молодых специалистов и материальное стимулирование молодежи, обучающейся в профильных учебных заведениях профессионального образования. В 2012 году МОТ и концерн «ЛУКОЙЛ» подписали договор о партнерстве. ЛУКОЙЛ взял обязательство оказывать поддержку МОТ в разработке и внедрении проекта технического сотрудничества «Партнерство в сфере занятости молодежи в странах СНГ». ЛУКОЙЛ также сотрудничает с Бюро по деятельности работодателей МОТ в проведении обучения и взаимодействию в сфере обмена опытом.

Анализ молодежной политики работодателей на локальном уровне предприятий можно проводить на основе оценки локальных документов корпоративной политики и материалов нефинансовых отчетов российских компаний, обобщаемых и размещаемых РСПП в «Национальном Регистре нефинансовых отчетов»².

В ПАО «Газпром» молодые работники являются целевой группой персонала при осуществлении выплат социального ха-

¹ URL.: <http://www.lukoil.ru/static.asp?id=62>

² URL.: <http://pcnn.pф/simplepage/157>

рактера. Действует «Школа подготовки молодых специалистов «Газпром», применяющая трехступенчатую программу после-вузовского обучения, направленную на сокращение сроков адаптации молодых специалистов, понимание корпоративных традиций, повышение квалификации. В компании действует программа по отбору наиболее перспективных сотрудников для подготовки «Перспективный менеджер», программы языковой подготовки и зарубежные стажировки.

В Группе ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» с 2007 года для молодых работников реализуется жилищная программа «Помощь молодым семьям в приобретении жилья». Отбор для участия в программе осуществляется по итогам конкурсов профессионального мастерства и научно-технических конференций. Ежегодно 12–16 молодых семейных работников получают субсидии и возможность приобрести квартиру по более низкой стоимости (на 20–30% ниже рыночной).

Вместе с тем примеры ЛУКОЙЛа, «Газпрома» и Магнитогорского металлургического комбината являются скорее исключением из правила. Наиболее распространенной практикой является производственная подготовка, общую идеологию которой можно привести на примере нефинансового отчета пивоваренной компании «Балтика». В описании концепции «Корпоративного учебного центра» данной компании указано, что «любая инвестиция должна быть направлена на развитие бизнеса и связана с результатами работы, поэтому компания инвестирует только в те образовательные программы, которые имеют непосредственное отношение к работе и приведут к положительным изменениям в бизнесе. В случае значительных инвестиций на индивидуальное обучение с сотрудником заключается дополнительное соглашение, согласно которому он подтверждает намерение продолжить работу в компании в течение определенного срока после окончания обучения».

Распространенной формой организации профессиональной подготовки является традиционное производственное обучение.

Например, в Объединенной компании РУСАЛ в 2006 году был создан Департамент – «Корпоративный университет РУСАЛ». Деятельность Департамента направлена на проведение образовательных программ и тренингов по совершенствованию профессиональной подготовки рабочих основных производственных специальностей на основе модульных программ обучения, осуществляемых единой командой инструкторов производственного обучения. В связи с расширением территории присутствия с 2006 года «Корпоративный университет РУСАЛа» реализует программу отбора и направления молодых гвинейцев на обучение в Россию для подготовки кадров для представительства компании в Гвинее.

В ряде случаев сложилась практика заимствования зарубежных мотивационных методик. Примером является программа развития молодых сотрудников «Talent Pool» в ПАО «Северсталь», которая направлена на выявление и развитие молодых специалистов с высоким лидерским потенциалом. С 2007 года в компании действует интернациональная программа подготовки резерва руководителей международных проектов Global Leadership Program. В программе используются различные формы и методы обучения – встречи с руководителями, групповые дискуссии, семинары, тренинги, анализ case-study, коучинг, бизнес-симуляции, электронное обучение, а главное, работа в реальном проекте на предприятии.

В ПАО «МРСК Сибири» действует программа взаимодействия с учебными заведениями на территориях присутствия. Программа включает 17 направлений работы с учащимися школ, учреждений профессионального образования, их родителями и преподавателями, в том числе: Сибирским федеральным университетом, Алтайским государственным техническим университетом имени И.И. Ползунова, Забайкальским государственным университетом, Омским промышленно-экономическим колледжем и Гусиноозерским энергетическим техникумом. Целью этой деятельности является повышение лояльности к компании и мотивация к продолжению обучения по востребо-

ванным в компании специальностям. Например, для учащихся учебных заведений среднего общего, среднего и высшего профессионального образования проводится мероприятие «Неделя ПАО «МРСК Сибири», в рамках которой организуются встречи с учащимися, презентации компании, экскурсии на энергообъекты. В 2015 году в мероприятии приняли участие 9 125 школьников и студентов.

Молодежная политика ПАО «Россети» также ориентирована на привлечение внимания студентов и учащихся к работе в компании. В 2015 году «Россети» активно участвовали в отраслевых и региональных молодежных проектах, в числе которых: Северо-Кавказский молодежный форум «Машук–2015», молодежная площадка Международного форума по энергосбережению и энергоэффективности ENES. Ежегодно «Россети» выступает организатором Международного молодежного форума (ММФ) в рамках официальной программы Петербургского международного экономического форума (ПМЭФ). В 2015 году в рамках V международного форума энергетиков и промышленников «Форсаж» был проведен корпоративный поток электросетевого комплекса «Будущие лидеры Группы компаний «Россети», в котором приняли участие 105 перспективных и талантливых молодых специалистов.

В ГК «Норильский никель» осуществляется профориентационная работа, нацеленная на детей и молодежь в возрасте от 4 до 35 лет. Проводятся конкурсы «Я б в рабочие пошел!», «Мечтая о будущей карьере!», фестиваль научных открытий Arctic Wave, научно-технический марафон «АрктикPRO». Основная часть мероприятий проводится в рамках корпоративного проекта Компании «Клуб «Профнавигатор». В 2015 году при поддержке компании в Норильске стартовала деловая игра «Покопиратели Севера», проводимая в рамках программы «Профессиональный старт», в которой приняли участие около 200 студентов со всей России.

ОАО «РЖД» в рамках целевой программы «Молодежь ОАО «РЖД» проводит ежегодный Слет молодежи. В 2014 году в VIII Слете молодежи ОАО «РЖД» приняли участие более 500

человек. Основным тематическим направлением работы Слета стало формирование резерва молодых руководителей компании. В работе международной секции Слета участвовали делегации 21 железнодорожной администрации и компании Европы и Азии, а также представители штаб-квартиры Международного союза железных дорог. Лучшие участники Слета получили направление на обучение в Корпоративном университете ОАО «РЖД», а также в отечественных и зарубежных бизнес-школах.

Корпорация «Ростелеком» реализует программу «Ты – предприниматель», направленную на развитие молодежного предпринимательства. Заказчиками программы выступают региональные органы исполнительной власти. Также в сотрудничестве с Межрегиональной молодежной общественной организацией «Объединение студентов, изучающих экономику и управление «АЙСЕК» «Ростелеком» реализован проект «ИТ-РОСТ», цель которого – дать возможность старшеклассникам разобраться в ИТ-технологиях, познакомить их с перспективными высокотехнологичными услугами в области фиксированной и мобильной связи. В 2015 году в рамках проекта «ИТ-РОСТ» в Москве, Санкт-Петербурге, Краснодаре, Красноярске и Челябинске успешные молодые специалисты и иностранные волонтеры провели более 600 интерактивных семинаров на английском языке. Занятия проходили на базе 18 школ. Общее количество охваченных проектом школьников – 1,5 тыс. человек. Обучение проводили иностранные студенты из разных стран мира: Бразилии, Колумбии, Индии, Китая, Египта, Турции, Италии, Венгрии.

Реализация корпоративной политики в отношении молодежи в российских компаниях осуществляется специализированными корпоративными службами. В том числе в партнерстве с профсоюзами, поскольку в данном вопросе интересы администрации и профсоюза, как защитника прав всех возрастных категорий, совпадают. Задача профсоюза – детализировать эту политику и сделать так, чтобы она как можно меньше зависела от сиюминутных проблем, чтобы поддерживалась вся молодежь, а не отдельные группы. Профсоюз заинтересован в закреплении

мероприятий по социальной поддержке молодежи в коллективном договоре. В некоторых случаях это удается, но в целом бизнес избегает придавать социальным расходам на молодежь статус гарантий и формировать какую-либо жесткую систему предоставления социальных льгот.

Эта позиция четко формулируется менеджментом компаний: «Мы работаем в этом направлении достаточно гибко. Сейчас есть необходимость в инновационном развитии – мы делаем акцент на мерах по привлечению и адаптации молодых конструкторов. Возникнут новые проблемы – мы сменим акценты. Нет необходимости разрабатывать жесткую программу, которая, будучи принята как документ, сковывала бы нашу мобильность»¹.

Наиболее отчетливой тенденцией в решении проблем работодателей по привлечению молодежи является восстановление контактов с профильными учреждениями начального, среднего и высшего профессионального образования. Вместе с тем развитие профессиональной мобильности рабочей силы на основе реформирования системы профессионального образования всех уровней, развития системы непрерывного профессионального образования, системы профессиональной подготовки на производстве и профессионального наставничества не может быть реализовано работодателями и правительством самостоятельно. Обязательным элементом решения данной задачи является профессиональная мобилизация работников, обеспечить которую возможно только в рамках согласованных мер на основе системы социального партнерства.

¹ См.: https://www.hse.ru/data/2014/04/02/1318044525/JISP_12_1_Козина_Чеглакова_перевод.pdf

2.3. Реализация молодежной политики в системе социального партнерства

На федеральном уровне социального партнерства в действующем Генеральном соглашении¹ закреплено обязательство сторон по разработке и реализации мер, способствующих расширению возможностей трудоустройства молодежи, и проведение консультаций по вопросу совершенствования нормативной правовой базы в части предоставления первого рабочего места молодым людям.

В плане действий по выполнению Генерального соглашения предусмотрено проведение мониторинга разработки, реализации и достаточности финансирования региональных программ содействия занятости. По результатам мониторинга запланирована при необходимости подготовка предложений, в том числе по стимулированию притока молодого трудоспособного населения на территории, отнесенные к Арктической зоне, к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям. Актуальных решений Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, касающихся реализации молодежной политики и занятости молодежи, не обнаружено.

На региональном уровне социального партнерства в большинстве соглашений предусматривается раздел, регулирующий вопросы в сфере молодежной политики.

В соглашении по Центральному федеральному округу² содержатся рамочные обязательства в области молодежной политики без фиксируемых показателей. В частности, стороны:

1 См.: Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 –2016 годы

2 См.: Соглашение между органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, находящихся в пределах Центрального федерального округа, Ассоциацией территориальных объединений организаций профсоюзов Центрального федерального округа, Координаци-

~ реализуют меры по социально-трудовой адаптации молодежи, разрабатывают и реализуют в организациях программы по адаптации молодых работников на производстве, развитию наставничества;

~ взаимодействуют с общественными молодежными организациями, обобщают и распространяют положительный опыт работы с молодежью в организациях на территории Округа;

~ способствуют увеличению представительства молодежи в органах исполнительной власти всех уровней, в органах местного самоуправления, в органах объединений профсоюзов и работодателей;

~ рассматривают на заседаниях трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений вопросы, касающиеся работы с молодежью, и мер правовой и социальной защиты молодежи;

~ оказывают организационную поддержку, создают условия для работы молодежных трудовых отрядов, в том числе предоставляя по взаимному согласованию временные и сезонные рабочие места;

~ обеспечивают меры по проведению мероприятий в области охраны труда и здоровья молодежи, по пропаганде здорового образа жизни;

~ содействуют привлечению молодежи к участию во всероссийских, межрегиональных культурно-спортивных мероприятиях, а также проводят региональные олимпиады, соревнования, туристические слеты, фестивали, смотры-конкурсы, конференции, форумы и др.

В Соглашении по Уральскому федеральному округу вопросы молодежной политики также выделены в отдельный блок и имеют более конкретный характер. Стороны принимают обязательства по содействию разработке и реализации целевых про-

онным Советом Российского союза промышленников и предпринимателей Центрального федерального округа на 2014-2016 годы (продлён до 2018 года)

грамм в субъектах РФ, направленных на поддержку молодежи, обеспечение ее занятости, социальной защиты, качественного образования и профессионального обучения, решение жилищных проблем молодых семей, физическое и культурное воспитание молодежи; содействие введению в трехсторонние соглашения положений, предусматривающих прохождение практики студентами старших курсов учреждений профессионального образования на рабочих местах, планируемых для их последующего трудоустройства.

В большинстве вновь заключенных региональных соглашений присутствуют отдельные разделы, касающиеся молодежи.

Вместе с тем можно констатировать, что положения региональных трехсторонних соглашений в отношении молодежи зачастую содержат изложение норм законодательства и расплывчатые, неконкретные обязательства («усилить внимание», «принимать всесторонние меры», «при наличии финансовых возможностей» и т.п.).

Например:

- ~ содействовать обеспечению временной занятости молодежи;
- ~ обеспечивать в установленном порядке финансирование мероприятий. Проводить согласованную политику в области молодежного отдыха;
- ~ содействовать созданию в организациях всех форм собственности молодежных советов;
- ~ создавать условия, стимулирующие молодежь к осуществлению предпринимательской деятельности, профессиональному росту и социальной активности.

Однако в ряде трехсторонних региональных соглашений содержатся организационные положения, не имеющие других правовых оснований, и являющиеся мерами дополнительной социальной поддержки молодежи.

Так, в Московском трехстороннем соглашении на 2016–2018 годы¹, в рамках обязательства сторон обеспечивать функ-

1 URL.: mtuf.ru/files/napravlenie%20deiatelnosty/MTK/15.pdf

ционирование системы гарантированного предложения места первой работы выпускникам, функционирует Центр содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций города Москвы. Центр координирует службы содействия трудоустройству студентов и выпускников образовательных организаций и обеспечивает контакт с предприятиями, организациями и органами исполнительной власти города Москвы в целях трудоустройства выпускников. В мае 2016 года создан специализированный «Центр занятости молодежи города Москвы». В январе–июне 2016 года в поисках работы обратились 1593 выпускника, ищущих работу впервые, трудоустроено 853 человека.

В Московском трехстороннем соглашении также содержится обязательство Правительства сохранить льготный проезд на всех видах городского пассажирского транспорта для обучающихся по программам среднего и высшего профессионального образования. В ранее заключаемых соглашениях действовали обязательства Правительства по субсидированию из бюджета города Москвы оказания материальной помощи нуждающимся студентам и проведению их диспансеризации.

В Волгоградской области на основе соглашения администрация предусматривает в областном бюджете средства для исполнения Закона Волгоградской области «О квотировании рабочих мест для отдельных категорий молодежи в Волгоградской области».

В Республике Башкортостан стороны разрабатывают и реализуют мероприятия по строительству для молодых семей жилья с использованием средств организаций, бюджетных и внебюджетных источников, предоставлению жилья на льготных условиях в рассрочку, а также по привлечению молодежи к строительству и приобретению собственного жилья.

В Краснодарском крае работодатели обеспечивают закрепление наставников за молодыми работниками, осуществляют доплату наставникам.

В Магаданской области работодатели обеспечивают проведение социально-культурной и спортивной работы, предусматривая на эти цели в коллективных договорах и соглашениях выделение средств не менее 0,15% от фонда заработной платы.

Одной из распространенных мер, предусматриваемых в региональных соглашениях, является обеспечение временной занятости молодежи. В Курской области, Удмуртской Республике стороны договорились содействовать обеспечению временной занятости молодежи в свободное от учебы время и в период каникул.

В Вологодской области работодатели обязались предоставлять временные и сезонные рабочие места для работы несовершеннолетних граждан.

Часто встречаются в соглашениях вопросы прохождения производственной практики. Работодатели Республики Мордовия обязались обеспечивать прохождение производственной практики для студентов и учащихся учреждений профессионального образования.

В Вологодской области работодатели обязались способствовать внедрению практико-ориентированной модели профессионального обучения молодежи через содействие в организации практического обучения на предприятиях. Во многих региональных соглашениях отражены меры по трудоустройству выпускников общеобразовательных учреждений, а также учреждений среднего и высшего профессионального образования.

В Саратовской области стороны обязались обеспечивать осуществление мер по трудоустройству выпускников, развитию наставничества, расширению форм и объемов стажировок, в том числе на условиях совместного финансирования.

В Республике Марий-Эл стороны договорились участвовать в разработке системы взаимодействия образовательных организаций высшего образования с работодателями в вопросах трудоустройства выпускников этих образовательных организаций.

В Омской области стороны обязуются оказывать поддержку молодым специалистам в процессе трудовой адаптации, разрабатывать и обеспечивать реализацию положений о наставничестве.

стве, включать их в качестве приложений в отраслевые соглашения, коллективные договоры.

Мониторинг планов работы региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений показывает, что вопросы молодежи в основном рассматриваются в контексте детской оздоровительной компании.

Единственным обнаруженным примером решения регионального органа социального партнерства, непосредственно относящимся к реализации молодежной политики в социально-трудовой сфере, является решение Московской трехсторонней комиссии. В постановляющей части решения принято:

1. Рекомендовать Правительству Москвы:

1.1. Разработать при участии социальных партнеров города Москвы:

1.1.1. Программу мероприятий по профориентации выпускников общеобразовательных организаций с целью популяризации рабочих и инженерных профессий, вовлечению молодежи в инновационную сферу города Москвы (далее – профориентационные мероприятия) на основании данных о потребностях рынка труда города Москвы.

1.1.2. Программу для повышения квалификации специалистов, участвующих в профориентационных мероприятиях.

1.2. Поддерживать и развивать в системе среднего профессионального образования создание образовательных комплексов «школа-колледж» с организацией предпрофильной и профильной подготовки обучающихся.

1.3. Использовать технологическую базу инженеринговых центров для подготовки и повышения квалификации специалистов в сфере инженеринга.

2. Рекомендовать Московской Конфедерации промышленников и предпринимателей (работодателей):

2.1. Обеспечивать проведение необходимой информационной и практической работы, направленной на профориентацию учащихся средних образовательных организаций.

2.2. Принимать участие в создании центров молодежного инновационного творчества, проектирования, прототипирова-

ния и производства в рамках государственно-частного партнерства.

2.3. Создавать условия для прохождения производственной практики, организации части процесса обучения обучающихся в образовательных организациях высшего и профессионального образования на рабочих местах.

2.4. Проводить совместно с органами исполнительной власти города Москвы работу по информированию обучающихся по инженерным профессиям и молодых инженеров о перспективных планах развития промышленности, предусмотренных государственными программами.

2.5. Провести в ноябре 2014 года при участии Правительства Москвы II Московский Международный Инженерный Форум по вопросам популяризации рабочих и инженерных профессий, вовлечению молодежи в инновационную сферу города Москвы с приглашением представителей органов исполнительной власти Российской Федерации, Федерации Независимых Профсоюзов России и Российского союза промышленников и предпринимателей.

2.6. Осуществить с участием Правительства Москвы формирование перечня профессий, ориентированных на инновационную деятельность с целью их дальнейшей популяризации среди молодежи

3. Сторонам социального партнерства:

3.1. Предусматривать в рамках заключаемых соглашений между органами исполнительной власти города Москвы, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей на всех уровнях системы социального партнерства в городе Москве, коллективных договоров организаций, расположенных на территории города Москвы, проведение мероприятий по «закреплению» молодых специалистов в организации, включая обеспечение достойного уровня заработной платы, необходимых социальных гарантий.

3.2. Привлекать к проведению конкурсов профессионального мастерства и участию в профориентационных мероприятиях в

городе Москве организации, осуществляющие деятельность на территории города Москвы, с целью укрепления взаимовыгодного сотрудничества и определения наиболее перспективных направлений развития экономики города Москвы¹.

Около 70% вновь заключенных отраслевых соглашений имеют отдельный раздел, посвященный молодежной политике. В 15% соглашений вопросы молодежной занятости освещены в разделе содействия занятости населения и еще 15% соглашений не освещают данные вопросы².

В большинстве заключенных отраслевых соглашениях предусмотрены следующие меры по регулированию молодежной занятости:

~ содействие в обеспечении работой молодых специалистов – выпускников профильных учреждений высшего профессионального образования;

~ содействие повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых специалистов (работников);

~ создание условий для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов;

~ обеспечение правовой и социальной защиты работающих молодых специалистов (работников).

В Отраслевом соглашении по Центральному Аппарату и территориальным органам Федеральной службы судебных приставов³ предусмотрено квотирование рабочих мест для вы-

¹ См.: *Решение Московской трехсторонней комиссии от 24.04.2014 г. «О направлениях работы по популяризации рабочих и инженерных профессий, вовлечению молодежи в инновационную сферу города Москвы».*

² См.: *Информационная записка «Итоги коллективно-договорной кампании 2015 года» Приложение № 1 к постановлению Исполкома ФНПР от 18.05.2016 г.*

³ URL.: <http://docs.cntd.ru/document/420261977>

пускников профильных учреждений профессионального образования, а также для возвращающихся в организации системы ФССП России после прохождения ими военной службы по призыву.

В соглашениях, заключенных Российским профсоюзом работников химических отраслей промышленности по организациям нефтеперерабатывающей отрасли промышленности и системы нефтепродуктообеспечения и по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности, работодатели обязуются совместно с профсоюзами осуществлять моральное и материальное поощрение молодых работников, совмещающих эффективную производственную и общественную работу, определять и закреплять в коллективном договоре или локальном нормативном акте порядок и условия предоставления:

~ материальной помощи молодым работникам, возвратившимся на работу в организации после прохождения военной службы;

~ льгот молодым работникам для обучения в высших и средних учебных заведениях;

~ работы по специальности выпускникам учебных заведений, прибывшим в организации по их предварительным заявкам.

В Отраслевом соглашении по государственным учреждениям и общественному обслуживанию Российской Федерации работодатели обязуются поощрять молодых специалистов, добившихся высоких показателей в службе и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации, а также принимать на производственную практику студентов.

Отраслевым соглашением между Министерством Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации установлено, что стороны проводят конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

Анализ отраслевых соглашений федерального уровня показывает, что на их основе могут быть реализованы меры социально-экономической защиты молодежи, а именно установление надбавок в оплате труда для молодых специалистов, стимулирование применения механизмов квотирования рабочих мест для молодежи и льготного кредитования молодых семей.

Например:

~ персональные надбавки к оплате труда молодых работников и специалистов в размере не менее 1 МРОТ;

~ доплаты к заработной плате молодым работникам, получающим образование без отрыва от производства в размере не менее 1/2 МРОТ;

~ беспроцентные ссуды для оплаты за обучение в высших и средних специальных учебных заведениях¹;

~ ежегодное квотирование рабочих мест для выпускников профильных учебных заведений, а также для работников, ранее работавших в организации и принятых в организацию после прохождения ими военной службы по призыву в соответствии с порядком, закрепленным в коллективном договоре²;

~ оплата обучения в высших и средних специальных учебных заведениях молодым работникам, направленным на обучение организациями на основании соответствующих договоров в рамках программ целевой подготовки специалистов, формируемых в организациях;

~ доплата к стипендии в период обучения в размере не менее 50% при наличии хороших или отличных показателей в учебе, на условиях, предусмотренных коллективным договором³;

1 Отраслевое соглашение по радиоэлектронной промышленности Российской Федерации на 2015-2017 годы.

2 См.: Отраслевое тарифное соглашение по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности Российской Федерации на 2016–2018 годы.

3 См.: Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке на 2015-2017 годы.

~ ежемесячные доплаты к стипендии учащимся вузов, средних специальных учебных заведений, направленным на обучение организациями, при условии отличной и хорошей учебы¹.

В региональных отраслевых соглашениях образования молодым специалистам, впервые приступившим к работе в учреждениях образования, устанавливаются зарплаты на 20% выше должностного оклада сроком на три года; молодые педагоги, вышедшие из отпуска по уходу за ребенком, пользуются правом установления повышающего коэффициента квалификации, который они имели до ухода в отпуск.

В региональных отраслевых соглашениях здравоохранения Кемеровской, Астраханской, Московской и Ростовской областей предусматриваются периодические выплаты молодым специалистам, впервые поступившим на работу.

Мониторинг программ и положений, включенных в коллективные договоры предприятий и организаций, свидетельствует о разнообразии применяемых форм поддержки молодых работников.

ПАО «Московская объединенная электросетевая компания» с целью закрепления молодых и высококвалифицированных работников осуществляет их поддержку в порядке и на условиях, определенных локальными нормативными актами, включая: организацию системы наставничества; преимущественное право на предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, обучающимся по направлению работодателя без отрыва от производства, в удобное для них время; создание условий для самообразования работников; содействие участию работников в региональных жилищных программах в установленном порядке; содействие участию молодых работников в творческих и научно-практических конкурсах.

1 См.: Отраслевое соглашение по авиационной промышленности Российской Федерации на 2014-2016 годы.

В целях повышения качества профессиональной подготовки молодых работников с учетом финансовых и материально-технических возможностей работодатель: предоставляет образовательным учреждениям профессионального образования возможность проведения производственной практики на безвозмездной основе; предоставляет возможность прохождения стажировки на производстве преподавательскому составу профессиональных образовательных учреждений; развивает сотрудничество с профессиональными образовательными учреждениями путем направления высококвалифицированных специалистов для участия в образовательном процессе.

В ОАО «Северсталь-метиз» на основании коллективного договора работодатель принимает на себя следующие обязательства: обеспечить прохождение практики учащимися начальных, средних профессиональных учреждений и студентами высших учебных заведений, обучающимся по востребованным профессиям, заключившими договор с Обществом, и принимать их на работу после окончания учебных учреждений при наличии вакансий; выделять средства на проведение внутренних спортивных и культурно-массовых мероприятий, а также на участие в отраслевых, городских, областных, региональных мероприятиях в пределах бизнес-плана (турслеты, фестивали юмора, посвящение в молодые работники, спартакиады и т.д.); привлекать молодых работников к участию в спортивно-оздоровительных и культурных мероприятиях подразделений Общества; закреплять за вновь принятыми молодыми работниками наставников и через них проводить индивидуальную работу по адаптации молодежи в структурных подразделениях Общества; предоставлять председателю Совета молодежи Общества один день в месяц с оплатой по среднему заработку для выполнения своих обязанностей, прохождения обучения и др.

Коллективным договором ОАО «РЖД» утверждено Положение о молодом специалисте ОАО «РЖД», в котором предусмотрены дополнительные льготы и компенсации молодым специалистам, работающим в отдаленной местности (включая БАМ) с отсутствующей или неразвитой социальной инфра-

структурой. В пакет поддержки входит: единовременное пособие (подъемные) для обустройства в размере 250 тыс. руб.; единовременная выплата вознаграждения в размере 0,5 месячного должностного оклада по окончании первого и второго года работы; обеспечение на весь период работы жилым помещением либо частичная компенсация средств на аренду жилья; выплата ежемесячного пособия в размере 50% минимальной заработной платы, установленной в ОАО «РЖД», при отсутствии дошкольных образовательных учреждений либо невозможности одного из родителей устроиться на работу из-за отсутствия предложений на рынке труда.

В ОАО ТКЗ «Красный котельщик» действует Положение о предоставлении целевого займа молодым работникам завода. Заем предоставляется работникам в возрасте до 30 лет и может быть израсходован на оплату обучения или лечения, поддержку молодой семьи, в том числе при рождении ребенка, на приобретение школьных товаров. Срок возврата займа не более двух лет.

В ПАО «ЗМЗ» (*нет расшифровки. – III*) членам выборного состава совета молодежи, не освобожденным от основной работы, для выполнения общественных обязанностей предоставляется время с оплатой по среднему заработку – восемь часов в месяц.

В ОАО «Абдулинский ПРМЗ «Ремпутьмаш» разработана программа оздоровления работников в санаториях, профилакториях, пансионатах и домах отдыха. Путевки предоставляются работнику по медицинским показаниям один раз в два года независимо от стажа работы на заводе. Работник оплачивает от 10 до 30% стоимости путевки в зависимости от времени года.

В ОАО «Химпром» (холдинг «Ренова Оргсинтез») молодым работникам выплачивается надбавка к должностному окладу в размере 20% в течение трех лет и возмещается 50% стоимости за аренду жилья и/или предоставляются места иногородним в общежитии с компенсацией 50% стоимости проживания, дается поручительство по кредитам, получаемым в кредитных организациях на приобретение и строительство жилья, субсидируются процентные ставки по ипотеке.

В коллективном договоре ФГУП «Производственное объединение «Завод имени Серго» – POZIS молодому специалисту предусмотрена ежемесячная надбавка к зарплате 15% – имеющим высшее и 10% – имеющим среднее профессиональное образование. Молодому специалисту при непрерывном стаже работы от одного года до пяти лет выплачивается материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

В ОАО «Ил» молодым работникам, продолжающим обучение в учебных заведениях высшего образования, выплачиваются стипендии ОАО «Ил» и предоставляется частичная компенсация расходов на аренду жилья молодым работникам.

В коллективном договоре ОАО «КумАПП» для молодых работников установлена ежемесячная доплата к зарплате в течение двух лет с момента трудоустройства: в размере 1500 рублей для инженерно-технических работников и 1000 рублей для рабочих. Вернувшимся из армии сотрудникам выплачивается единовременное вознаграждение в размере 5000 рублей.

В АО УНПП «Молния» предусмотрена выдача ссуды молодым специалистам в возрасте до 33 лет на оплату жилья и приобретение автомобиля.

В ПАО «Компания «Сухой» студенты могут заключить с предприятием контракт, который дает возможность неполной занятости; получения стипендии им. П.О. Сухова в размере от 2,3 до 5 тыс. рублей в зависимости от успеваемости. Применяется надбавка для молодого специалиста в размере 40% в течение четырех лет.

В ОАО «ГПТП «Гранит» для молодых специалистов предусмотрены гарантированный уровень заработной платы 33 100 руб.; «подъемные» при устройстве на работу в размере 5 МРОТ; возможность получения целевых займов на строительство (приобретение) жилья до 1 млн. рублей и целевой заем на обустройство до 100 000 руб.

Различные реальные формы социально-экономической поддержки для молодых работников также содержат коллективные договоры ОАО НПФ «Геофизика», ПАО «НПО "Сатурн"», ОАО «Ярославский радиозавод», ОАО Уральский оптико-

механический завод, КБ Московский вертолетный завод им. М.Л. Миля и других крупных предприятий, проводящих кадровую политику в рамках системы социального партнерства.

2.4. Перспективы повышения эффективности молодежной политики на основе социального партнерства

Принятые инициативы и программы в сфере политики в отношении молодежи на наднациональном уровне предусматривают активное участие социальных партнеров как в их разработке, так и в реализации.

Анализ международной практики показывает, что приоритетным направлением молодежной политики является обеспечение занятости молодых людей, а субъектами ее реализации выступают государственные органы и неправительственные организации.

Для Российской Федерации в целях определения и решения актуальных задач молодежной политики в социально-трудовой сфере наиболее приемлемой является модель, при которой государство создает условия для деятельности общественных объединений молодежи, имеющей профессиональную занятость, посредством субсидирования, привлечения материально-технических ресурсов работодателей и кадрового обеспечения профессиональных союзов.

Различия социально-демографической динамики численности молодежи в зарубежных странах и России предопределяют приоритетные направления отечественной молодежной политики в социально-трудовой сфере в ближайшие годы. Ими должны стать: реализация программ территориальной мобильности, проведение патерналистской миграционной и образовательной политики, повышение качества профессионального образования и социальных услуг для молодых людей.

Перспективным направлением международного сотрудничества в молодежной сфере является развитие информационного обмена между молодыми профсоюзными активистами стран

Содружества Независимых Государств (далее СНГ) и Евразийского таможенного союза. Так, в рамках пролонгации проекта «Партнерства в сфере занятости молодежи СНГ», помимо продолжения организации встреч и семинаров, возможно создание интерактивного интернет-портала, по аналогии с действующим в Азиатско-Тихоокеанском регионе APYouthNet (APYN). Этот портал проводит ежемесячные дискуссии на разные темы по вопросам труда, социальной защиты и обеспечения занятости молодежи, позволяет поделиться своим опытом и идеями надлежащей практики в сфере занятости, узнать больше о достойной работе, задавая вопросы напрямую экспертам МОТ. Лучшие работы включаются в тематические доклады МОТ. В перспективе данная платформа могла бы быть использована и в рамках сотрудничества стран группы БРИКС при подготовке саммитов, на которых планируется рассмотрение программ поддержки и развития молодежи в данных странах.

Основой для формирования общих подходов в сфере молодежной политики на уровне СНГ можно рассматривать некоторые положения модельного закона «О государственной молодежной политике»¹. При его разработке Межпарламентской Ассамблеей государств-участников СНГ (МПА СНГ) были проанализированы законодательные документы не только стран Содружества, но и региональные законы Российской Федерации о молодежи и молодежной политике. Вместе с тем принятие федерального закона «О государственной молодежной политике в Российской Федерации»² в том виде, в котором он предлагается, не является целесообразным. Помимо отсутствия цели регулирования в части создания рабочих мест для молодежи и дополнительных источников финансирования в данном законопроекте, опыт реализации молодежной политики в Российской Федерации свидетельствует о невозможности реализации ее

¹ URL.: <http://ic-ie.com/molodezj.pdf>

² URL.: [http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/\(SpravkaNew\)?OpenAgent&RN=663594-6&02](http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/(SpravkaNew)?OpenAgent&RN=663594-6&02)

государственными учреждениями без участия общественных организаций.

На национальном уровне социального партнерства в Российской Федерации выделение молодежной политики в качестве отдельного раздела для Генерального трехстороннего соглашения не должно становиться самоцелью. Наиболее важной задачей на федеральном уровне, по нашему мнению, является закрепление в пунктах Генерального соглашения обязательства Правительства по предоставлению приоритета профсоюзным молодежным организациям при осуществлении государственной поддержки молодежных общественных объединений. Для выработки предложений по законодательному оформлению такого приоритета необходимо активное участие представителей профсоюзов в действующих в настоящее время профильных консультативных группах при органах законодательной власти. Например, в работе Экспертного совета по государственной поддержке детских и молодежных общественных объединений при Комитете Совета Федерации по социальной политике.

По результатам мониторинга реализации и достаточности финансирования региональных программ содействия занятости молодежи, предусмотренного действующим Генеральным соглашением, возможно инициирование вопроса «О мерах по повышению территориальной мобильности молодежи» для рассмотрения Российской трехсторонней комиссией. В рамках рассмотрения данного вопроса есть предпосылки для обоснования необходимости разработки совместной программы деятельности социальных партнеров в сфере развития рынка труда для молодежи. Перспективными направлениями данной программы могут стать передача функций координации молодежной политики общественному объединению молодежи, в том числе при участии профсоюзов, а также актуализация применения фондов целевого капитала некоммерческой организации как способа привлечения работодателей к софинансированию молодежной политики в социально-трудовой сфере.

Необходимо дополнить программу мониторинга реализации и достаточности финансирования региональных программ содей-

ствия занятости молодежи критериями, отражающими взаимосвязь между принимаемыми мерами и изменениями в положении молодежи. Помимо показателей занятости и заработной платы молодежи в эти критерии должны быть включены и социальные показатели – бедность и жилищные условия молодых семей, причины возникновения нетрудоспособности молодых людей, количество созданных рабочих мест для молодых инвалидов.

Отдельной задачей на федеральном уровне социального партнерства является синхронизация деятельности в сфере повышения престижа рабочих профессий, выявления и поддержки талантливой работающей молодежи. Активное продвижение структурами работодателей при поддержке государства Национального чемпионата рабочих профессий WorldSkills приводит к затруднениям проведения традиционных конкурсов профессионального мастерства среди молодых работников «Лучший по профессии».

Эффективным механизмом в рамках системы социального партнерства может стать национальный рейтинг предприятий, предоставляющих рабочие места для молодежи. Данный механизм позволит проводить мониторинг предприятий и формировать реестр актуальных вакансий для молодежи. Одним из критериев рейтинга является участие организации в системе социального партнерства и наличие профсоюзной организации.

Для федерального отраслевого уровня социального партнерства существенно возрастает значение молодежи как объекта тарифной политики, поскольку заработная плата молодого квалифицированного работника становится одним из элементов политики занятости и может выполнять роль экономического индикатора эффективности «политики мобилизации», который может применяться в рамках отраслевых соглашений.

На отраслевом уровне соглашений необходимо сохранять обязательства работодателей по применению различных форм повышения размеров оплаты труда молодых работников, компенсации затрат на детей. Вместе с тем наиболее эффективными мерами по закреплению молодежи в организациях яв-

ляется создание условий для их семейной самореализации в части субсидирования жилья.

Перспективным направлением для молодежной политики на отраслевом уровне социального партнерства представляется создание комплексной системы профессионального ориентирования с тем, чтобы молодые люди могли иметь возможность познакомиться с работой отрасли на практике и представлять, какое количество тех или иных специалистов будет востребовано экономикой в ближайшей и средней перспективе.

Нисходящий тренд численности российской молодежи и снижение доступности высокотехнологического образования является препятствием для построения заявленной инновационной экономики в ближайшее десятилетие. Углубление перекоса промышленного производства в сторону оборонно-промышленного комплекса усиливает дефицит молодых и подготовленных работников в «гражданских» отраслях и комплексе социальной сферы.

Это, в свою очередь, предполагает совершенно иное качество прогнозов рынка труда, которые необходимо строить на основе объективных данных, например, на основе потребности в работниках и специалистах, требующихся для выполнения существующего государственного оборонного заказа. Необходимо закрепление контролирующей роли отраслевых профессиональных союзов при формировании системы профессиональных стандартов и независимой оценки квалификаций.

Для бюджетного сектора экономики эффективным механизмом являются расширение в отраслевых региональных соглашениях положений соглашения по федеральному округу.

Приоритетными направлениями совместной деятельности сторон социального партнерства на региональном уровне является повышение социальной защищенности молодых людей. Посредством региональных трехсторонних соглашений возможно предусматривать льготы на проезд учащихся организаций профессионального образования, обеспечивать выделение финансирования на оказание им материальной помощи.

Отдельными направлениями совместной деятельности региональных социальных партнеров может быть реализация программ по занятости молодежи с использованием фондов, формируемых в рамках региональных законов о квотировании рабочих мест. В том числе: создание специализированных служб занятости для социально незащищенных категорий молодежи, доплата до уровня минимальной заработной платы молодым работникам из средств бюджета, субсидирование профессиональной подготовки и переподготовки молодых работников.

Представляется возможным введение в региональные трехсторонние соглашения пунктов, устанавливающих размер ставки аренды по найму жилых помещений жилищного фонда социального использования для молодых работников предприятий. Элементом решения жилищной проблемы может выступить контроль региональными трехсторонними комиссиями софинансирования программ по обеспечению молодежи жильем.

Дополнительными направлениями деятельности на региональном уровне социального партнерства могут выступать: организация диспансеризации учащихся учреждений профессионального образования, проведение мероприятий по предупреждению распространения ВИЧ среди работающей и студенческой молодежи, реализация в регионе Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».

Перспективным для развития молодежной политики является межрегиональный уровень социального партнерства в части разработки программ территориальной мобилизации и актуализации целевых программ «Работающая молодежь», «Молодая семья».

Регионально-отраслевой уровень соглашений может предусматривать контроль системы профессионального образования в условиях многоуровневых профессиональных образовательных учреждений.

На локальном уровне социального партнерства значимой сферой для молодежи продолжает оставаться профессиональная подготовка. В силу повышения технологичности современного

производства, ускорения процесса инновационного развития и инертности системы официального профессионального образования, все большее распространение будет получать внутрифирменное образование. Одной из эффективных форм переподготовки и повышения квалификации в рамках отдельного предприятия является профессиональное наставничество. Широкое распространение профессионального наставничества требует урегулирования вопросов финансового стимулирования такой деятельности, что также должно являться предметом переговоров между работниками и работодателем.

Изменение организационного статуса первичной профсоюзной организации в части возможности определять содержание своего устава позволяет разрабатывать собственные социальные программы в отношении молодежи, предусматривающие финансирование из различных, в том числе бюджетных источников. В рамках изменившегося законодательства в сфере социального обслуживания возникает правовая возможность предоставления профсоюзной организацией социальных услуг на основе соглашений по использованию социальной инфраструктуры своих предприятий, наиболее востребованных молодежью.

Вместе с тем, разделяя приоритет сохранения социального мира и проведения политики модернизации молодежной профсоюзной политики, необходимо признать, что произошла деградация государственной молодежной политики в Российской Федерации. Очевидна подмена содержания и цели молодежной политики – вместо обеспечения занятости и социальных гарантий для молодежи предлагается содействие занятости и развитие рынка социальных услуг. Дальнейшее углубление экономической нестабильности существенно ограничивает возможности для социальной самореализации молодежи. Особенно в условиях сокращения государственных программ поддержки молодых семей, прежде всего в части возможности получения жилья и поддержания покупательной способности заработной платы.

В этой связи возникают существенные вопросы по защите социально-трудовых прав молодых людей, которые можно

актуализировать в качестве задач деятельности объединения молодежных профсоюзных организаций.

Так, например, изменение основ социального обслуживания граждан в Российской Федерации в 2015 году закрепило категорию лиц до 18 лет в качестве получателей социальных услуг на бесплатной основе. Таким образом, происходит разделение молодежи на защищенную и не защищенную группу по возрастному признаку. Изменение правил диспансеризации – выделение только детей и взрослых – ограничило возможности молодых студентов для ее прохождения и т.д. Необходимо формирование повестки по защите социально-трудовых прав молодежи по всему кругу проблем.

Целесообразно выделение отдельных объектов молодежной политики по видам основной занятости молодых людей: учащиеся и работающие, с дальнейшей дифференциацией – получающие общее или профессиональное образование, работающие, имеющие или не имеющие иждивенцев. Для каждой категории необходимо разработать отдельный комплекс мер защиты и способов мотивации к вступлению в профессиональные союзы или формированию позитивного отношения к ним.

В связи с этим актуальной задачей молодежной политики профсоюзов является разработка планов информирования целевых групп молодежи о социальных стандартах, разработанных профессиональными союзами для формирования их устойчивого социально-экономического положения. Так, например, для молодых работников, имеющих детей, необходимо проводить разъяснительную кампанию о сути и значении применения минимального потребительского бюджета в качестве критерия для осуществления социальной политики. Молодежь как социальная группа может разделять и поддерживать идею завершения перехода от тоталитарного царствования «невидимой руки рынка» к прозрачному формированию оценки стоимости труда современного молодого работника, имеющего на иждивении детей и пожилых родителей.

Отдельным направлением молодежной политики профсоюзов должно стать создание условий для участия в профсоюзном

движении молодых работников с семейными обязанностями и ограниченными возможностями здоровья. Данное направление работы может обеспечить не только привлечение новых членов, но и окажет существенное положительное влияние на имидж профсоюзов. Необходимо провести анализ опыта ВЦСПС по организации подготовки инструкторов-переводчиков и других форм работы с работающей молодежью, имеющей особые трудовые потребности.

Для эффективной реализации молодежной политики на основе социального партнерства в будущем необходимо сейчас сформулировать профсоюзные ценности как составляющей идеологии модернизации. Воспитание уважительного отношения к труду на основе формирования профессиональной принадлежности должно стать одним из основных направлений образовательной политики.

Членство в профессиональном союзе для молодежи должно позиционироваться как пропуск в мир высоких стандартов трудовой жизни, как условие для последовательной профессиональной адаптации от профессионального образования, соответствующего потребностям экономики, к достойному труду, соединяющему экономические и социальные цели, приносящему адекватный доход предпринимателю и работнику, но при этом учитывающему и другие стороны жизни – сохранение здоровья, укрепление семьи и социальную интеграцию.

Список источников, литературы и интернет-ресурсов

I. Источники

Законодательство:

1. Постановление Верховного Совета Российской Федерации от 03.06.1993 г. № 5090-1 «Об основных направлениях государственной молодежной политики в Российской Федерации».
2. Постановление Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации от 17.01.1994 г. № 10-1-Гд "Об образовании комитетов Государственной Думы". Документ утратил силу.
3. Федеральный закон от 28.06.1995 г. № 98-ФЗ "О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений".
4. Федеральный закон от 24.06.1998 г. № 124-ФЗ "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации".
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ.
6. Федеральный закон от 19.06.2004 г. № 54-ФЗ "О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях".
7. Федеральный закон от 30.12.2006 г. № 275-ФЗ "О порядке формирования и использования целевого капитала некоммерческих организаций".
8. Федеральный закон от 28.12.2010 г. № 428-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части развития движения студенческих отрядов".
9. Федеральный закон от 03.12.2012 г. № 216-ФЗ "О федеральном бюджете на 2013 год и на плановый период 2014 и 2015 годов".
10. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

11. Федеральный закон от 02.12.2013 г. № 349-ФЗ "О федеральном бюджете на 2014 год и на плановый период 2015 и 2016 годов".

Нормативно-правовые акты:

1. Указ Президента Российской Федерации от 30.09.1992 г. № 1148 "О структуре центральных органов федеральной исполнительной власти".

2. Указ Президента Российской Федерации от 16.09.1992 г. № 1075 "О первоочередных мерах в области государственной молодежной политики", в ред. Указа Президента Российской Федерации от 12.04.1999 г. № 456.

3. Указ Президента Российской Федерации от 30.05.1994 г. № 1109 "О внесении изменений и дополнений в Указ Президента Российской Федерации от 10.01.1994 г. № 66 "О структуре федеральных органов исполнительной власти". Документ утратил силу.

4. Указ Президента Российской Федерации от 06.03.1995 г. № 242 "О национальном фонде молодежи".

5. Распоряжение Президента Российской Федерации от 24.06.1993 г. № 459-Рп «О праздновании Дня молодежи».

6. Распоряжение Президента Российской Федерации от 10.06.1994 г. № 295-Рп. "О совете по делам молодежи при Президенте Российской Федерации" Документ утратил силу.

7. Постановление Правительства Российской Федерации от 29 мая 2008 г. №409 «О федеральном агентстве по делам молодежи».

8. Постановление Правительства Российской Федерации от 21.05.2013 г. № 429 "О внесении изменений в Постановление Правительства Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 409".

9. Постановление Правительства Российской Федерации от 23.08.2007 г. № 534 «О проведении эксперимента по государственной поддержке предоставления образовательных кредитов студентам образовательных учреждений высшего профессио-

нального образования, имеющих государственную аккредитацию».

10. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 18.12.2006 г. № 1760-р. «О стратегии государственной молодежной политики».

11. Государственная программа «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016–2020 годы». Утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.12.2015 г. № 1493.

12. Государственная программа Российской Федерации «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации». Утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 г. № 323.

13. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

14. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 г. № 1662-Р «О концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года».

15. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике».

16. Генеральное Соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 – 2016 годы.

17. Соглашение между органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, находящихся в пределах Центрального Федерального Округа, ассоциацией территориальных объединений организаций профсоюзов Центрального Федерального Округа, координационным советом Российского союза промышленников и предпринимателей Центрального Федерального Округа на 2014–2016 годы (продлено до 2018 года).

18. Отраслевое соглашение по радиоэлектронной промышленности Российской Федерации на 2015–2017 годы.

19. Отраслевое тарифное соглашение по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности Российской Федерации на 2016–2018 годы.

20. Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке на 2015–2017 годы.

21. Отраслевое соглашение по авиационной промышленности Российской Федерации на 2014–2016 годы.

22. Соглашение о взаимодействии между Министерством образования и науки Российской Федерации и Российским союзом промышленников и предпринимателей. приложение к постановлению Межпарламентской Ассамблеи государств – участников Содружества Независимых Государств от 23.11.2012 г. № 38-10 модельный закон «О государственной молодежной политике».

Делопроизводственные документы:

1. Решение Московской трехсторонней комиссии от 24.04.2014 г. «О направлениях работы по популяризации рабочих и инженерных профессий, вовлечению молодежи в инновационную сферу города Москвы».

2. Информационная записка «Итоги коллективно-договорной кампании 2015 года», Приложение №1 к Постановлению исполкома ФНПР от 18.05.2016 г.

3. Доклад министра образования и науки Российской Федерации Д.В. Ливанова 16 марта 2016 г. «Об итогах деятельности Министерства образования и науки Российской Федерации за 2015 год и планах на 2016 год».

4. Материалы пленарного заседания Российско-Польского молодежного форума в Общественной Палате Российской Федерации от 07.12.2015 г.

5. Социальный Кодекс ПАО «Лукойл».

Статистические источники:

1. «Занятость и безработица в Российской Федерации в январе 2016 года». Url.:[Http://Www.Gks.Ru/Bgd/Free/B04_03/Isswww.Exe/Stg/D06/16.Htm](http://Www.Gks.Ru/Bgd/Free/B04_03/Isswww.Exe/Stg/D06/16.Htm)

2. «Численность населения Российской Федерации по полу и отдельным возрастным группам на 1 января 2016 г.» Url.: [Http://Www.Gks.Ru/Bgd/Regl/B16_111/Main.Htm](http://Www.Gks.Ru/Bgd/Regl/B16_111/Main.Htm)

3. «Демографический прогноз до 2030 года» Url.: [Http://Www.Gks.Ru/Wps/Wcm/Connect/Rosstat_Main/Rosstat/Ru/Statistics/Population/Demography/#](http://Www.Gks.Ru/Wps/Wcm/Connect/Rosstat_Main/Rosstat/Ru/Statistics/Population/Demography/#)

4. Индикаторы достойного труда Url.: Gks.Ru/Free_Doc/New_Site/Population/Trud/Ind-Dtr.Xls

II. Литература

1. Аналитическая записка «Правовое регулирование молодежной политики проблемы занятости в современных зарубежных государствах: сравнительно-правовой анализ» «Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации», Москва, 2015.

2. Ежегодный доклад ОЭСР «Society At A Glance 2016».

3 Кризис в сфере занятости молодежи: время действовать. Доклад. V Международная конференция труда, 101-я Сессия. Женева. 2012.

4. Качество жизни населения мира: измерение, тенденции, институты. – Садовая Е.С., Сауткина В.А. М.: ИМЭМО РАН, 2012. – 208 С.

5. Международные стандарты в сфере труда: институты и механизмы реализации (опыт развитых стран и России). – Садовая Е.С. М.: ИМЭМО РАН, 2013. – 205 с.

6. Молодежь России 2000-2025: развитие человеческого капитала М.: 2013.

7. «Social programmes and job promotion for the brics youth» the international policy centre for inclusive growth, undp working paper number 130 October, 2014

Ресурсы интернет (сайты, порталы).

ЛГ! Постаемуть № 1.

url.<https://ria.ru/world/20160824/1475208337.html?rubric=world>
url.:<http://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/2016/07/world-youth-skills-day/>

1. url.: <http://www.webeconomy.ru/index.php?page=cat&cat=mcat&mcat=189&type=news&p=3&newsid=2292>

2. url.: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_309647.pdf

3. url.: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_425159.pdf

4. url.:<http://www.ilo.org/global/research/global-reports/youth/2016/lang--en/index.htm>

5. url.:<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/5848129/ks-ra-10-009-en.pdf/fbaff784-8e78-417b-8b51-7f8fdf2f3031>

6. url.: <http://www.youth.gov/youth-topics/youth-employment>.

7. url:http://economy.gov.ru/wps/wcm/connect/9dd9931d-3960-454c-a8db-ec6fc1ab4bfc/prognoz_2017_2019.pdf?mod=ajperes&cacheid=9dd9931d-3960-454c-a8db-ec6fc1ab4bfc

8. url.: <http://shkola5sosva.ru/golodets-sochla-vy-ssee-obrazovanie-nenuzhny-m-dlya-dvuh-tretej-naseleniya.html>

9. url.:<https://documents-dds-ny.un.org/doc/undoc/gen/n15/291/92/pdf/n1529192.pdf?>

10. url.:<http://www.undg.org/docs/13099/un%20systemwide%20action%20plan%20on%20youth%20%283%29.pdf>

11. url.: <http://kremlin.ru/supplement/5037/print>

12. url.: <http://www.unic.ru/event/2016-02-01/v-oon/v-oon-obyavleno-o-novoi-initsiative-po-sozdaniyu-dostoinykh-uslovii-truda-dly>

13. url.:http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/wcms_192889/lang--en/index.htm

14.url.: http://rus_poc_russian_federation_2013-2015_06_12_2012-itog.doc

- 15.url.:url.:<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/txt/?uri=celex:32006h0962>
- 16.url.: http://ec.europa.eu/youth/policy/youth-strategy/employment-entrepreneurship_en
- 17.url.: <http://ec.europa.eu/youth/policy/documents/finland.pdf>
- 18.url.:http://www.coe.int/t/dg4/youth/source/resources/forum21/issue_no13/n13_yp_uk_ru.pdf
- 19.url.:<https://fadm.gov.ru/activity/scope/3/details>
- 20.url.: <http://www.ypiusa.org/>
- 21.url.: http://scjournal.ru/articles/issn_1997-292x_2013_2-2_40.pdf
- 22.url.: <https://ru.wikipedia.org/wiki/брикс>
- 23.url.: <http://www.abirus.ru/content/564/623/627/635/763.html>
- 24.url.:https://ru.wikipedia.org/wiki/дискриминация_по_возрасту.
- 25.url.: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/56570470/>
- 26.url.: <https://www.newsko.ru/articles/nk-299745.html>
- 27.url.: <http://rspp.ru/12/6273.pdf>
- 28.url.: <http://graduate.edu.ru>
- 29.url.: <http://pcnn.pф/simplepage/157>
- 30.url.:https://www.hse.ru/data/2014/04/02/1318044525/jisp_12_1_козина_чеглакова_перевод.pdf
- 31.url.: <http://mtuf.ru/files/napravlenie%20deiatelnosty/mtk/15.pdf>
- 32.url.: <http://docs.cntd.ru/document/420261977>
- 33.<http://komitet6.km.duma.gov.ru/site.xp/052057124051055056052.html>
- 34.url.:[http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/\(spravkanew\)?opengent&rn=663594-6&02](http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/(spravkanew)?opengent&rn=663594-6&02)

Вниманию
руководителей и специалистов организационных структур
ФНПР и образовательных учреждений профсоюзов
например: предлагаются издания Института профсоюзного
движения АТиСО
ЧТО ??????

Территориальные организации профсоюзов: состояние, проблемы организационного укрепления. *Научно-методические рекомендации.*

Территориальные организации профсоюзов являются важнейшим элементом профсоюзной структуры. От их работы во многом зависит эффективность деятельности членских организаций ФНПР и Федерации в целом. Какие ресурсы нужны для нормального функционирования территориальных организаций? Что препятствует их эффективной работе? Какие меры необходимо реализовать для организационного, кадрового и финансового укрепления территориальных организаций профсоюзов? Вышеназванным проблемам посвящены настоящие научно-методические рекомендации, адресованные, прежде всего общероссийским профсоюзам и их территориальным организациям.

Краткий курс лекций по основам организационной работы в профсоюзах.

Данный краткий курс лекций предназначен для повышения квалификации профсоюзных работников, участвующих в организации обучения профсоюзного актива и преподавателей системы профсоюзного образования. Вместе с тем он может быть рекомендован как методическое пособие по основам организационной работы для профсоюзных руководителей и специалистов организационных отделов общероссийских профсоюзов, территориальных и первичных организаций, территориальных объединений организаций профсоюзов.

Молодежь о развитии профсоюзного движения. По итогам конкурса «Профсоюзный мастер 2015». *Информационно-аналитические материалы.*

В 2015 году Федерация Независимых Профсоюзов России организовала и провела Всероссийский конкурс-форум «Профсоюзный мастер 2015», в котором приняли участие более 1000 представителей профсоюзной молодежи. Участники финального этапа конкурса представили проекты по модернизации и развитию профсоюзного движения России. В настоящий сборник вошли предложения лауреатов конкурса-форума в области новых методов мотивации профсоюзного членства, использования современных технологий в информационной работе, совершенствования кадровой работы профсоюзов, защиты социально-трудовых прав молодежи.

Демократизация профсоюзной жизни и повышение активности членов профсоюзов: взаимосвязь и взаимообусловленность. *Научно-методические рекомендации.*

В настоящей работе проанализированы основные проблемы реализации демократических принципов в деятельности российских профсоюзов, а также даны некоторые практические рекомендации, способствующие расширению профсоюзной демократии и повышению активности членов профсоюзов. Как создать по-настоящему демократическую профсоюзную организацию? Как обеспечить активное участие работников в заключении коллективного договора и контроле за соблюдением социально-трудовых прав на рабочих местах? Как организовать обучение и информирование рядовых членов профсоюза? Как

провести демократические выборы? Вышеназванным проблемам, и не только им, посвящены настоящие научно-методические рекомендации.

Межнациональные отношения в современной России: проблемы и перспективы.

Для России – с ее многообразием языков, традиций, этносов и культур – национальный вопрос, без всякого преувеличения, носит фундаментальный характер, ибо одним из главных условий самого существования нашего государства является гражданское и межнациональное согласие. Проблемам межнациональных отношений в современной России посвящен настоящий сборник, включающий мнения, суждения, позицию, предложения и выводы ученых и специалистов, высказанные в ходе дискуссии на заседании межвузовского теоретико-методологического семинара научно-педагогических работников г. Москвы, руководителей общероссийских профсоюзов.

Карьера профсоюзных кадров. Проблемы формирования и развития: научно-методические рекомендации.

К числу факторов, сдерживающих привлекательность профсоюзной работы, следует отнести проблемы карьеры профсоюзных кадров. Данным вопросам посвящена настоящая работа, подготовленная по результатам комплексного исследования, осуществленного Институтом профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений в 2014–2015 гг.

Координационные советы организаций профсоюзов в муниципальных образованиях. Практика, проблемы, направления совершенствования. Из практики работы.

Координационные советы организаций профсоюзов в муниципальных образованиях – важное звено в организационной структуре профсоюзов. Анализу и обобщению практики их работы посвящены настоящие методические рекомендации.

О критериях оценки эффективности деятельности руководителей профсоюзных организаций. Аналитические материалы.

Систематическая оценка деятельности руководителей профсоюзных организаций является одним из условий создания необходимых предпосылок для повышения эффективности их труда и проведения целенаправленной кадровой политики. В данной работе проанализирована практика общероссийских профсоюзов в этом направлении деятельности и предложена примерная методика комплексной оценки эффективности деятельности руководителей профсоюзных организаций.

Организационная работа в первичной профсоюзной организации. *Методические рекомендации*

Эффективность работы общероссийских профсоюзов в значительной мере обусловлена совершенствованием деятельности первичных профсоюзных организаций. Именно они представляют и защищают интересы трудящихся на рабочем месте, от их активной деятельности зависят авторитет и результативность действий профсоюзов в целом. В контексте последнего очевидно, что в числе важнейших проблем современного этапа развития профсоюзного движения – повышение эффективности работы первичных профсоюзных организаций. Этому посвящены настоящие методические рекомендации.

Подготовка и проведение отчетов и выборов в профсоюзе, отчетно-выборных конференций территориальных объединений организаций профсоюзов. *Методические рекомендации в вопросах и ответах.*

29 октября 2013 года VIII (внеочередной) съезд ФНПР принял ряд важных решений, касающихся организационно-правовых основ деятельности Федерации и ее членских организаций. В развитие этих решений Генеральный Совет ФНПР 11.12.2013 г. внес изменения в Примерную инструкцию по проведению отчетов и выборов в Профсоюзе, утвердил единую Инструкцию по подготовке и проведению отчетно-выборной Конференции территориального объединения организаций профсоюзов и принял новый Порядок выдвижения кандидатур

для избрания председателем территориального объединения организаций профсоюзов. Все эти документы необходимо в обязательном порядке учитывать в ходе отчетно-выборной кампании. Настоящие методические рекомендации подготовлены по поручению Генерального Совета ФНПР в целях оказания практической помощи профсоюзным организациям при подготовке и проведении отчетов и выборов.

Уважаемые коллеги!

Одновременно информируем Вас, что Информационно-издательский центр «АТИСО» имеет возможность направить Вам следующие издания прошлых лет, пользующиеся спросом:

Организационная работа в первичной профсоюзной организации. *Методические рекомендации.*

Эффективность работы профсоюзов в значительной мере обусловлена совершенствованием деятельности первичных профсоюзных организаций. Как сегодня рационально организовать их работу? Как добиться активного и осознанного участия членов профсоюзов в решении всех вопросов профсоюзной жизни? Какие проверенные на практике методы, формы и средства организационной работы могут реально помочь профсоюзным работникам активизировать деятельность первичных организаций? Вышеназванным проблемам и посвящены настоящие методические рекомендации.

Профсоюзные фонды как фактор оптимизации финансовой политики профсоюзов. *Информационно-аналитические материалы.*

Профсоюзные фонды являются одной из действенных технологий обеспечения комплексно-целевого подхода к организации финансовой деятельности профсоюзов. Анализу их деятельности и посвящена настоящая работа. В ней рассматриваются вопросы нормативно-правового, организационно-технологического и методического обеспечения деятельности профсоюзных фондов в контексте осмысления и обобщения практики их работы.

Аудит профсоюзной деятельности как инновационная технология анализа ее эффективности. *Информационно-аналитические материалы.*

Как оптимально и оперативно выявить резервы, просчеты и упущения в деятельности организационных структур профсоюзов? Как повысить качество и эффективность анализа работы профсоюзных организаций? Что следует предпринять для совершенствования этой работы? Именно этим обусловлена ее проблематика, в которой рассматривается ряд вопросов, связанных с внедрением в деятельность профсоюзов методики и технологии аудита как мониторинга эффективности работы профсоюзных структур.

Резерв профсоюзных кадров: проблемы формирования и эффективного использования.

В данном издании анализируются результаты опроса более 2,5 тыс. различных категорий профсоюзных работников, которые высказывают свои суждения и оценки по комплексу проблем, связанных с резервом профсоюзных кадров, а содержащиеся в нем выводы и предложения показывают проблемы и возможные перспективы.

Молодежная политика ФНПР в контексте модернизации профсоюзного движения.

В сборнике на основе документов VII съезда ФНПР, обобщения практики работы членских организаций ФНПР и их организационных структур раскрываются приоритетные направления, формы и методы деятельности профсоюзов с различными категориями молодежи. Особое внимание уделено

деятельности молодежных советов, анализу, резерву и проблем, имеющихся в реализации молодежной политики ФНПР.

Основные направления деятельности профсоюзных групп.

Учебно-методический комплекс по организации обучения и повышения квалификации профгруппоргов. Настоящий комплекс включает: примерные учебно-тематические планы (обучения и повышения квалификации); программы по изучению всех тем; методические материалы к проведению занятий, в т.ч. с использованием современных образовательных технологий (деловые игры, практические задачи, анализ ситуаций).

Отчетно-выборная кампания как важнейший фактор организационно-кадрового укрепления профсоюзов.

Настоящий сборник подготовлен Центром профсоюзных исследований Института профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений по материалам очередного заседания дискуссионного клуба руководителей и специалистов общероссийских профсоюзов на тему: «Отчетно-выборная кампания как важнейший фактор организационно-кадрового укрепления профсоюзов» В издании освещены вопросы места и роли отчетов и выборов в оптимизации организационной структуры профсоюзов, показаны технология, формы и методы организации отчетно-выборной кампании на уровне различных организационных структур, возможность противодействия попыткам вмешательства работодателей в процедуры выдвижения и избрания профсоюзных руководителей.

Отчетно-выборная кампания в профсоюзах: проблемные ситуации, пути их решения (пятьдесят вопросов и ответов).

В настоящее время в соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 25.09.2009 г. № 1–7 «О подготовке и проведении отчетно-выборных кампаний в членских организациях ФНПР в

2010–2011 годах» отчетно-выборная кампания в профсоюзах охватила все их организационные структуры. Несмотря на то, что большинство членских организаций ФНПР разработали и достаточно активно и эффективно реализуют комплекс организационно-технологических и инструктивно-методических мероприятий по проведению организации отчетов и выборов, практика показывает, что при их проведении возникает немало достаточно острых ситуаций. С целью оказания практической помощи профсоюзным работникам в их решении и подготовлен настоящий сборник, включающий 50 вопросов и ответов по наиболее актуальным проблемам, возникающим в ходе нынешней отчетно-выборной кампании, а также «Примерную инструкцию по проведению отчетов и выборов в Профсоюзе» и «Типовую инструкцию по подготовке и проведению отчетно-выборной конференции территориального объединения организаций профсоюзов».

Уважаемые коллеги!

Информируем Вас, что Информационно-издательский центр «АТИСО» имеет возможность напечатать следующие издания, если их тираж будет не менее 50 экземпляров:

Реформирование организационных структур профсоюзов в контексте повышения их эффективности. *Аналитические материалы.* / Богачева И.Ю., Чекменев А.И., ОУП ВПО «Академия труда и социальных отношений – М.: АТиСО, 2012. – С. 129.

В числе важнейших проблем современного этапа развития ФНПР – укрепление общероссийских профсоюзов и территориальных объединений организаций профсоюзов. Что следует предпринять на этот счет? В издании анализируются имеющиеся проблемы и возможные направления оптимизации вышеназванных структур профсоюзов.

Иванов С.Ю., Санатулов Ш.З.

Имидж профсоюзов: проблемы оптимизации. *Методические рекомендации* / С.Ю. Иванов, Ш.З. Санатулов.; ОУП ВПО «Академия труда и социальных отношений – М.: АТиСО, 2012. – С. 73.

Что включает в себя имидж профсоюзов? В чем проявляется взаимосвязь имиджа профсоюзной организации и имиджа

профсоюзных руководителей? Как оптимизировать имидж профсоюзов? Таков далеко не полный перечень проблем, рассмотренных в настоящем издании.

Санатулов Ш.З.

К вопросу о модернизации и инновационном развитии профсоюзов контексте организационного укрепления. *Инструктивно-методические рекомендации по организации обсуждения актуальных проблем профсоюзного движения / Ш.З. Санатулов, А.В. Петросов; ОУП ВПО «Академия труда и социальных отношений – М.: АТиСО, 2012. – С. 44.*

В настоящих инструктивно-методических материалах, адресованных руководителям и специалистам членских организаций ФНПР и их организационным структурам, излагаются некоторые организационно-технологические и методические рекомендации, связанные с организацией и проведением мероприятий по обеспечению структурных проблем по модернизации и инновационному развитию профсоюзов, а также предложения, пожелания и советы ее организаторам и участникам.

Санатулов Ш.З.

Квалификационные требования как важнейший фактор повышения компетентности и профессионализма профсоюзных работников. *Научно-методические материалы./ Ш.З. Санатулов /«Академия труда и социальных отношений – М.: АТиСО, 2012. – С. 107.*

В чем же состоят особенности профсоюзной работы? Каковы слагаемые компетентности и профессионализма профсоюзных кадров? Как оптимально обеспечить взаимосвязь регламентации труда профработников с повышением их квалификационного уровня, знаний, умений и навыков, опыта творческой деятельности и социальных отношений? Главным выводом является предложенная автором примерная профессионально-квалификационная модель профсоюзного работника.

Санатулов Ш.З.

К вопросу о развитии социально-трудовых отношений в современной России./ С.Ю. Иванов, Ш.З. Санатулов.; ОУП

ВПО «Академия труда и социальных отношений – М.: АТиСО, 2012. – С. 103

Социально-трудовые отношения, их состояние и тенденции развития во многом определяют сегодня динамизм, содержание и направленность развития любого цивилизованного общества. Настоящее издание, подготовленное на основе далеко не однозначных, а порой и достаточно спорных мнений, суждений и оценок участников семинара, включает широкий спектр проблем развития социально-трудовых отношений и их регулирования на принципах социального партнерства.

Для получения настоящих изданий просим Вас направить заявку по адресу: 109387, г. Москва, ул. Тихая, 30
Центр профсоюзных исследований ИПД,
по факсу 8-499-722-74-27 или E-mail: nicipd@yandex.ru

Социальное партнерство как основа реализации эффективной молодежной политики.

Информационно-аналитическая записка

Ответственный за выпуск:

***С.Е. Демидова – вице-президент – исполнительный директор
ИПД ОУП ВО «АТиСО», кандидат экономических наук***

Верстка: Л.Г. Орлова

Информационно-издательский центр «АТиСО»
Адрес редакции: 119454, Москва, ул. Лобачевского, 90
Тел.: 8(499) 739-63-50, 8(499) 739-62-81

Формат А-5. Тираж экз. П.л. – 5,5
Заказ №

Отпечатано в копировально-множительном отделе «АТиСО»