

УДК 349.22

## ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЕЖИ: ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ

Поправка Д.А., студент гр. МУб-122, IV курс

Научный руководитель: старший преподаватель, Д.Н. Михеев

Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева,  
филиал в г. Прокопьевск  
г. Прокопьевск

В современных условиях все более актуальными становятся проблемы трудоустройства выпускников вузов, наиболее полной реализации их профессионального и личностного потенциала. Молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания учебных заведений, неизбежно сталкиваются с различными сложностями. Различные противоречия ведут к сложностям при трудоустройстве и вынужденной смене специальности. Так же трудовая деятельность студентов, не связанная с приобретением специальности, приобрела массовый характер. Образцовый выпускник вуза, в первую очередь, должен обладать высокой образованностью и способностью легко обучаться. В условиях становления рыночной экономики, когда происходят стремительные изменения не только в экономических отношениях, но и в социальных, рассчитывать на успех могут лишь те выпускники, кто способен быстро адаптироваться к изменяющимся условиям.

В настоящее время, на российском рынке труда наблюдается серьезная проблема, связанная с трудоустройством молодежи. Необходимость анализа занятости молодежи на российском рынке труда обуславливается важными обстоятельствами. Демографический прогноз Росстата до 2030 года показывает, что в ближайшие годы в России произойдет резкое сокращение численности молодежи с 35,2 млн. человек (2012 г.) до 25,6 млн. человек (2025 г.), или на 27,3%. В самых продуктивных возрастах (23-30 лет) сокращение численности молодежи составит от 36,1% (30 лет) до 50% (25 лет), а по остальным возрастам будет превосходить 40-45% [3].

Сокращение численности подростков и молодежи ведет к углублению проблемы формирования трудовых ресурсов, способных приумножать интеллектуальный потенциал России, сокращению объемов подготовки высококвалифицированных кадров, деформации системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, что ведет к нарастанию внешней технологической зависимости России.

Молодежь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные структуры общества. Но при этом, она является одной из особо уязвимых групп на рынке труда, и получив диплом в руки и полную свободу действий, они не знают где и как искать работу. Необходимо отметить, что незанятость молодых людей ведет к негативным проявлениям, как в сфере экономики, так и в сфере социальной жизни общества. С ростом числа незанятых складывается «нерациональная структура занятости». На боль-

шинстве предприятий, сохраняется значительная численность не полностью занятых работников, что, как правило ведет к снижению производительности труда и реальных доходов. Кроме того, молодежная среда становится опасной «криминогенной зоной».

Значимую адресную и определяющую роль в регулировании процесса трудоустройства выпускников учебных заведений, играют нормы Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ). Они определяют круг требований, которым должен отвечать работник, окончивший образовательное учреждение, круг обязанностей работодателя, и всю систему, возникающих между ними социально - трудовых отношений. Вместе с тем, учитывая специфику молодежи как социально-демографической группы, ТК РФ предусматривает ряд защитных мер, из-за которых работодателю становится не выгодно принимать молодежь на работу. Трудовой кодекс определяет значительное число мер социальной защиты занятости работников в возрасте до 30 лет, которые снижают заинтересованность работодателя в приеме молодежи на работу. Проявляется это во многих предусмотренным ТК РФ нормах, регулирующих установление испытательного срока при трудоустройстве молодежи, продолжительности отпуска и рабочего времени, создании условий для совмещения работы с обучением и в ряде других случаев.

В качестве защиты молодежи был принят Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. N 182 "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации", в статье 181, 182 регулировал квотирование рабочих мест для трудоустройства молодежи.[5]

Согласно данной статье «работодатель обязан принимать на работу выпускников общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, а также лиц моложе 18 лет, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, направляемых органами государственной службы труда и занятости в порядке трудоустройства, в счет квоты, устанавливаемой органами государственной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления.

Отказ в приеме на работу в счет установленной квоты запрещается и может быть обжалован в суд. За отказ в приеме на работу вышеуказанных лиц работодатель несет ответственность в порядке, определяемом законодательством РФ. Отказ работодателя в приеме на работу выпускникам образовательных учреждений может быть обжалован ими в суд. За такой отказ работодатель несет ответственность в порядке, определяемом законодательством РФ». [5] Но в настоящее время данный федеральный закон утратил силу, что снова сделало проблематичным трудоустройство выпускников.

На сегодняшний день опыт в данном вопросе можно перенять у Республики Бурятия, в которой началась разработка проекта закона «О квотировании первого рабочего места для выпускников образовательных учреждений», который, как и утративший силу Федеральный закон от 24 ноября 1995 г., предполагает обязательное трудоустройство выпускников по специальности. На

данный момент с таким же предложением выступил Российский студенческий союз, который предлагает принять Федеральный закон «О квотировании первого рабочего места». Предлагается установить следующую квоту на трудоустройство молодежи: 1 % – при списочной численности работников организации до 100 человек; 2 % – от 100 до 300 человек; 3 % – от 300 и более человек. Российский студенческий союз считает, что квотирование рабочих мест должно касаться в первую очередь предприятий и организаций, которые финансируются из федерального, регионального бюджетов или бюджета местного самоуправления или в капитале которых не менее 25 % составляет государственная доля или доля муниципалитетов, или которые 50 % своей выручки получают за счет реализации государственного или муниципального заказа.[2]

Так же, для защиты работодателя от недобросовестных работников необходимо внесение дополнений в ТК РФ. Например, согласно статье 70 «Испытание при приеме на работу» ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается, в том числе, для лиц получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня. Следовательно, для защиты работодателя от халатного или недобросовестного исполнения своих обязанностей работником, нужно наделить правовой возможностью устанавливать испытательный срок для данной категории работников согласно вышеуказанной статье, а именно - «Срок испытания не может превышать трех месяцев...».[1]

Сегодня работодатель ставит довольно высокую планку для молодых специалистов. Понятно желание работодателей иметь у себя на работе грамотного, компетентного и ответственного сотрудника, но возникает вопрос: как же приобрести опыт и наработать профессионализм молодому специалисту, выпускнику, если без опыта работы его не берут практически никуда?

Слово «стажировка» достаточно часто употребляют в своей речи и выпускники вузов, и кадровики, и менеджеры по персоналу, но Трудовой кодекс не дает понятия стажировки. В то же время это понятие употребляется в нормативном документе, оно присутствует в статье устанавливающей основания для заключения с работником срочного трудового договора. Статья 59 ТК РФ, говорит о том, что срочный трудовой договор может быть заключен с работником, выполняющим работы, которые связаны с профессиональным обучением в виде стажировки.

Таким образом, законодательно отсутствует понятие стажировки. Практики проходимые студентами вузов не являются частью правового регулирования ТК РФ и при приеме на практику не заключается, как правило, трудовой договор, поэтому время прохождения практики фактически не является официальным рабочим процессом и исходя из этого студент не получает официального рабочего стажа. Поэтому необходимо введение понятия стажировки в Трудовой Кодекс актуально.

Проведенный незначительный анализ трудового законодательства показал, что применение рабочей силы молодежи в сфере занятости по значительному кругу вопросов ограничивается действующим трудовым законодательством, которое накладывает многочисленные ограничения на труд молодежи и одновременно определяет обязанность работодателя предоставлять молодым работникам значительное число гарантий, финансирование которых Трудовым кодексом возложено на работодателя.

Работодателю становится не выгодно принимать на работу молодых работников, соблюдая все предусмотренные законодательством нормы и положения, он мало заинтересован в обучении работников. Именно поэтому, молодые работники очень часто не претендуют на дополнительные гарантии, предоставляемые Трудовым кодексом, боясь потерять место работы или часть заработка, что в конечном итоге это сказывается на уровне подготовки специалистов. Таким образом, можно сказать, что государство, определив для молодежи дополнительные льготы и гарантии, тем самым поставила молодежь в условия, которые затрудняют их востребованность в сфере занятости. Эту проблему необходимо решать, прежде всего, путем пересмотра некоторых положений трудового законодательства, а также передачи части ответственности государству.

### Список литературы

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации, в редакции Федерального закона от 30.12.2015 N 434-ФЗ // Собрание законодательства РФ. - 2015. - N 52 (часть I). - ст. 6986.
2. Комментарий к Закону РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (постатейный) / Бондарева Э.С., Шавин В.А., Чершинцева Е.А., Зенков М.Ю., Бирюкова Т.А., Богатырева Н.В., Слесарев С.А., Тишин Р.В. // [Электронный ресурс]: СПС КонсультантПлюс. — режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online>.
3. Российский студенческий союз молодежи // [Электронный ресурс]: Законопроект «О квотировании первого рабочего места» — режим доступа: <http://ria.ru/society/20150623/1082701115.html>
4. Федеральная служба государственной статистики // [Электронный ресурс]: Демографический ежегодник России — режим доступа: [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)
5. Федеральный закон от 24.11.1995 N 182-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации" Собрание законодательства РФ. - 27.11.1995. - N 48. - ст. 4564 /утратил силу/