## О ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В КОНТЕКСТЕ МОЛОДЕЖНОГО РЫНКА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Павел Владимирович Симонин

кандидат экономических наук докторант КГУ им.Н.А.Некрасова

Особенности функционирования рынка трудовых ресурсов обусловлены спецификой его формирования. Поэтому под влиянием рыночных преобразований за последнее десятилетие изменились требования к качеству рабочей силы, режимам труда и отдыха экономических субъектов (в частности это касается молодежи).

Одним из аспектов развития российской экономики является формирование политики государства по соблюдению основополагающих прав на труд до наступления трудоспособного возраста. Представители многих направлений экономической мысли рассматривали труд (в т.ч. труд молодежи) как источник материальных и духовных благ общества вне разрывной связи с гарантиями занятости. Поэтому крайне важно определить требования по условиям, режиму и времени работы лиц, которые не достигли трудоспособного возраста.

Ключевые проблемы положения молодежи на рынке трудовых ресурсов постоянно находятся в центре внимания организаций международного уровня. Стоит отметить, что существуют различные по своему характеру международные организации такие как, например Сеть по вопросам занятости молодежи (YEN) главной задачей которой является внедрение стратегий, которые повсеместно дают молодежи реальные перспективы на нахождение достойной и продуктивной работы.

Например, многие экономически развитые страны при разработке социально-экономических программ руководствуются Конвенцией МОТ о минимальном возрасте (К. 138, 1973 год) и Конвенцией о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (К.

182, 1999 год). В виду этого минимальный возраст допущения к занятости и работе не должен быть ниже возраста завершения обязательного школьного образования, то есть, как правило, 15 или 14 лет, в соответствии с законами конкретной страны, причем предпочтительнее верхний предел. Наряду с этим не следует допускать молодых работников к выполнению обязанностей, которые могут оказаться для них опасными, или помешать получению образования, или нанести вред здоровью ребенка, его физическому, психическому, социальному, духовному или моральному развитию. Кроме того поощряются законные программы обучения на рабочем месте с соблюдением законодательной базы, относящиеся к детскому труду и программам ученичества.

В то же время в России проблемы рациональной занятости с точки зрения продолжительности рабочего времени и снижения уровня безработицы в государственной политике занимают достаточно скромное место. Анализ показывает, что среди молодежи в возрасте 15-24 лет уровень безработицы в январе 2011г. составил 16,3% (в т.ч.: среди городского населения - 14,9%, среди сельского населения - 19,8%). Коэффициент превышения уровня безработицы среди молодежи в среднем по возрастной группе 15-24 лет по сравнению с уровнем безработицы взрослого населения в возрасте 30-49 лет составляет 2,7 раза, в том числе среди городского населения - 2,8 раза, 2,1 Поэтому сельского населения раза. создаются объективные предпосылки по формированию эффективной политики по защите этой категории граждан на рынке труда.

Стоит отметить, что в отличие от западной рабочей силы возраст обусловливающий вступление российской молодежи в состав трудовых ресурсов (и в виде неформальной занятости) значительно ниже. Что нарушает основные международные нормативно-правовые акты.

В то же время молодые люди ощущают на себе всевозрастающее давление, заставляющее их вступить в конкурентную борьбу на рынке труда. Однако именно молодежь обладает наибольшими способностями,

позволяющими им адаптироваться и воспользоваться новыми возможностями в условиях развития экономических отношений между работодателями и работниками.

В соответствии со ст.7 «Европейской социальной хартии» (ЕТЅ №163) минимальный возраст приема на работу составляет 15 лет, за исключением случаев, когда дети заняты на определенного вида легких работах, не наносящих ущерба их здоровью, нравственности или образованию. В отношении определенных видов работ, которые считаются опасными и вредными для здоровья, составляет 18 лет. В то же время лица, которые еще получают обязательное образование, не должны быть заняты на таких работах, которые лишают их возможности получать такое образование в полном объеме. В виду этого положения продолжительность рабочего дня для лиц в возрасте до 18 лет в соответствии с потребностями их развития и, в частности с их потребностями в области профессиональной подготовки.

Кроме того отдельные положения хартии касаются *установления права* в отношении:

- справедливой оплаты труда или на другие соответствующие пособия;
- времени затраченного молодежью на профессиональную подготовку во время рабочего дня нормальной продолжительности, с согласия работодателя, рассматривалось как часть рабочего дня;
- на минимальный четырехнедельный ежегодный оплачиваемый отпуск для работников в возрасте до 18 лет;
- запрета на ночную работу, за исключением некоторых видов работ, предусмотренных в национальных законах или нормативных правовых актах;
- прохождения регулярного медицинского осмотра;
- специальной защиты от рисков физического и морального ущерба, которым подвергаются дети и молодежь, и в частности от рисков, с которыми прямо или косвенно сопряжена их работа.

Например, в ряде стран, таких как Канада, Великобритания, США и др. в подавляющем большинстве случаев выполняются следующие условия найма несовершеннолетних:

- 1) подросток работает в свободное от уроков время;
- 2) лимитированная продолжительность рабочего времени не должна превышать 18 часов в неделю;
- 3) в выходные дни рабочее время не должно превышать более 8 часов;
- 4) в каникулы рабочая неделя не превышает 40 часов;
- 5) начало рабочего дня варьируется с 7 часов утра или заканчиваться не позже 19 часов.

В практике основные сфер приложения труда лиц в западных странах выделяются следующие: уборка урожая; разноска газет; работа на теннисных кортах; работа на строках; присмотр за детьми; работа в бизнесе родителей; доставка продуктов; офисная работа на телефоне; работа на предприятиях общественного питания и др.

Трудовой кодекс Российской Федерации до настоящего времени регламентировал параметры, связанные с заключением трудового договора в том случае если подростку исполнилось 16 лет (могут работать только в свободное от учебы время). Пятнадцатилетнему подростку, разрешается работать только после получения основного общего образования. Кроме того предприниматели и организации могут нанимать на работу и лиц достигших 14-летнего возраста при условии представления письменного согласия одного из родителей или опекунов.

Можно выделить несколько тенденций и факторов, негативно влияющих на незащищенность российской молодежи на рынке труда:

- а) возраст молодежи значительно ниже трудоспособного;
- б) растущая потребность в пополнении доходов домашних хозяйств в виду крайней бедности;
- в) снижение уровня образованности населения;

г) изменение потребности некоторых предприятий в дешевой и неквалифицированной рабочей силе и др.

Для улучшения режимов рабочего времени среди молодежи представляется необходимым совершенствование взаимных обязательств работодателя и молодых кадров (в виде заключения коллективного договора) по следующим ключевым вопросам:

- продолжительности рабочего времени и времени отдыха, отпусков;
- выделять (резервировать) или создавать рабочие места;
- форме, системе и размерам оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты;
- регулирования оплаты труда исходя из роста цен, уровня инфляции, в соответствии с коллективным договором;
- занятости, переобучения, условий высвобождения работников;
- улучшения условий и охраны труда молодежи (подростков).

На наш взгляд с методологической точки зрения, необходимо выделить понятие стандартная занятость молодежи, до 18 лет под которой понимается участие граждан в общественно-полезной деятельности или занятость по найму в режиме сокращенного рабочего дня на основе трудового договора предприятии на ИЛИ В организации ПОД работодателя непосредственным руководством или управляющих. Подчеркнем, что стандартные условия труда не типичны для большинства предприятий, на которых трудится молодежь. Поэтому для оценки рационального режима рабочего времени и использования молодежи на предприятиях предлагается использовать модель MR (таблица 1).

**Модель** – **МR** Анализ использования режимов рабочего времени молодежи

от отработанного	
от выработки и др.	
W	
дняя	
5	
5	
2	
0	

рабочего периода					
молодежи до 18 лет					
Степень	(по о	тношению к	полному	рабочему	дню
дифференциации	трудоспособного населения), раз				
заработка работников		P(1)	P(2)	P(3)	P(4)
моложе 18 лет	R(z)	1,6	1,14	3,2	2,0

Стоит отметить, что вышеуказанную модель необходимо рассматривать в едином экономико-математическом поле с гипотетической зависимостью желательной продолжительности рабочего времени.

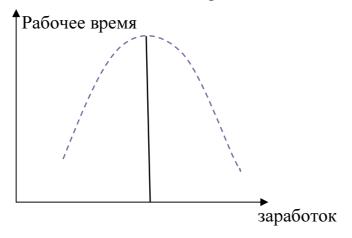


Рис.1. Зависимость желательной продолжительности рабочего времени от ставки заработной платы

Как показано на рисунке 1 в случае когда доминирует эффект дохода, то экономические субъекты реагируют на увеличение заработка уменьшением предложения труда, в то время когда доминирует эффект замещения, предложение труда увеличивается<sup>1</sup>.

Таким образом, для улучшения ситуации в сфере режимов труда молодежи и их функционирования на рынке трудовых ресурсов необходимо

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Эффект дохода заключается в том, что с увеличением совокупного дохода при неизменной ставке оплаты труда, снижается желательная продолжительность рабочего времени. Эффект дохода определяет то что увеличение ставки оплаты труда приводит к увеличению желательной продолжительности рабочего времени.

наличие эффективного согласования по режимам рабочего времени между представителями работодателей и молодежи. Но, к сожалению, необходимо признать, что действующий механизм в настоящее время напоминает монополизацию требований к данной категории лиц, сопровождающейся социальной незащищенностью.