

Дорогу молодым! А есть ли права?



Эффективность трудоустройства молодёжи – одна из первостепенных задач государственной политики, но по ряду причин работодатели не встречают вчерашних студентов с распростёртыми объятиями. О проблемах занятости молодых людей не писал только ленивый, но уровень их безработицы от этого не снижается. Эффективное трудоустройство ушло вместе с отменой планового распределения. На какую же правовую поддержку молодёжь может рассчитывать сейчас?

Кто она – трудоустроенная молодёжь?

Согласно определению Минобрнауки РФ молодёжь – это граждане Российской Федерации, включая лиц с двойным гражданством, в возрасте от 14 до 30 лет (см. Письмо Минобрнауки РФ от 30.05.2006 № АС–588/06). Таким образом, под это определение попадает большое количество активных людей, часть из которых ещё не определилась в своих профессиональных интересах и карьерных устремлениях, а часть уже успела разочароваться в полученном образовании и не видит дальнейшего пути.

Трудоустроенными эти люди считаются по тем же основаниям, что и «взрослые» работники. По ст. 2 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032–1 «О занятости населения в Российской Федерации», занятыми молодые люди будут считаться не только при работе по трудовому договору, но и в случае регистрации в качестве индивидуальных предпринимателей, занятости в подсобных промыслах, работы по гражданско-правовым и авторским договорам, прохождения военной службы, альтернативной гражданской службы, обучения по очной форме, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения и т.д.

До восемнадцати...

Особенностям труда несовершеннолетних работников посвящена 42 глава ТК РФ. Из неё мы узнаём, что работа в период от 14 до 18 лет связана преимущественно с ограничениями, а не с дополнительными правами. Дело в том, что основной задачей человека в этот период, по мнению законодателя, является получение образования, и работа не должна препятствовать как учёбе, так и становлению здоровой и гармонично развитой личности.

Трудовой договор заключается, как правило, с лицами, достигшими 16 лет, хотя с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен уже с лицом, достигшим 14 лет.

Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, токсическими препаратами, материалами эротического содержания). Перечень таких работ устанавливается Правительством с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Работникам, учащимся по программам основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования на срок 9 календарных дней, по образовательной программе среднего общего образования на срок 22 календарных дня. Таким работникам в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращённая на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов, а за время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка (но не ниже минимального размера оплаты труда).

Строго говоря, работодателям от таких сотрудников одни проблемы: для них нужно организовать и оплатить ежегодный медицинский осмотр, предоставить отпуск длительностью в 31 календарный день (да ещё и в удобное время), при этом нельзя отправлять в командировки, привлекать к работе в выходные, праздники и ночное время, давать сверхурочную работу, а работают они, как правило, в режиме сокращённого рабочего дня. Расторгнуть же трудовой договор с несовершеннолетним работником не так просто: за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, помимо соблюдения общего порядка увольнения необходимо получить согласие соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Однако существует компромисс, помогающий активным подросткам применить свои силы и получить знания на практике, – организация временных рабочих мест для учащейся молодёжи. Такие рабочие места создаются при поддержке исполнительной власти различных уровней и служб занятости населения, чаще всего в летнее время, чтобы за символическую плату школьники и студенты могли выполнить лёгкую работу и заодно увидеть некоторые профессии «изнутри».

...и старше

Как и несовершеннолетним, так и лицам старшего возраста, получившим среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по специальности, нельзя устанавливать испытательный срок при приёме на работу. Это право действует в течение 1 года со дня получения профессионального образования.

Студенты и аспиранты могут претендовать на дополнительный отпуск во время работы (ст. 173 ТК РФ). Оплачивается он только заочникам или учащимся на вечернем отделении, заочникам один раз в учебном году работодатель оплачивает также проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно. Кроме того, они могут договориться с работодателем о сокращённой рабочей неделе с сохранением 50% среднего заработка на время освобождения от работы (но не ниже минимального размера оплаты труда).

В работе молодых людей призывного возраста есть существенный элемент нестабильности: согласно ч. 1 ст. 83 ТК трудовой договор подлежит прекращению в случае призыва работника на военную службу или направления его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу.

Где же гарантии?

В ряде случаев государство идёт на принудительное создание рабочих мест для молодёжи – установление квот. Например, по Закону г. Москвы от 22.12.2004 № 90 «О квотировании рабочих мест» работодателям со среднесписочной численностью работников более 100 человек устанавливается квота в 4% от среднесписочной численности работников: 2% – для инвалидов и 2% – для молодёжи. Как видим, совсем не много, кроме того, закон указывает конкретные категории молодёжи, которые могут претендовать на эти места: несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте до 23 лет; выпускники учреждений начального и среднего образования в возрасте от 18 до 24 лет, высшего образования в возрасте от 21 года до 26 лет, ищущие работу впервые.

Немалую роль в трудоустройстве молодёжи играют службы занятости, которые организуют профессиональное обучение и стажировки безработных граждан и проводят анализ состояния рынка труда, по результатам которого определяются основные направления профессионального обучения безработных (сейчас этого около 500 основных профессий, специальностей, видов занятий). [По данным Минтруда](#), в I полугодии 2013 года профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации прошли 67 тыс. безработных в возрасте 16–29 лет, или 11,2% от общей численности безработных этого возраста.

Набирающим популярность направлением является сотрудничество вузов и потенциальных работодателей. На базе многих университетов работают центры содействия занятости студентов, предлагающие спектр услуг от помощи в написании резюме до подбора персонала работодателям и организации собственного бизнеса.

Отдельные гарантии и компенсации работающей молодёжи (как правило, различные материальные поощрения и компенсации за обучение, а иногда и помощь в приобретении жилья) прописаны в отраслевых соглашениях тех сфер занятости, где сформировались сильные профсоюзы (например, по учреждениям здравоохранения, машиностроения, соглашения по органам Федеральной службы судебных приставов, Федеральной службы государственной статистики).

Ирина КИР, JOB.RU